



## **Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif.**

M. Ikhwan Maulana Haeruddin<sup>1\*</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>2</sup>, Abdi Akbar<sup>3</sup>, Muhammad Yushar Mustafa<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

\*Email: [ikhwan.maulana@unm.ac.id](mailto:ikhwan.maulana@unm.ac.id)

Doi : [https://doi.org/10.37339/jurnal\\_e-bis.v5i1.534](https://doi.org/10.37339/jurnal_e-bis.v5i1.534)

---

Diterbitkan oleh Politeknik Dharma Patria Kebumen

---

### **Info Artikel**

Diterima :  
2021-03-29

Diperbaiki :  
2021-04-17

Disetujui :  
2021-06-07

### **ABSTRAK**

Studi ini dilakukan dalam rangka untuk mengeksplor dampak dari faktor-faktor motivasi baik internal maupun eksternal pada prestasi kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk di Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 53 karyawan bank BTN Makassar. Hasil penelitian menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,873 atau 87,3%. Ini berarti bahwa faktor-faktor motivasi berdampak terhadap prestasi kerja karyawan sebanyak 87,3%, sementara sisanya sekitar 12,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam studi ini. Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sementara secara simultan faktor-faktor motivasi tersebut juga memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk di Kota Makassar dengan nilai signifikansi di bawah  $\alpha = 0,05$ .

**Kata Kunci:** motivasi internal, motivasi eksternal, prestasi kerja, studi kuantitatif

### **ABSTRACT**

This study aims to explore the consequences of internal and external motivation factors on employee work performance at Bank BTN (Persero) Tbk in Makassar City. This research employed a quantitative approach with a sample of 53 employees of Bank BTN Makassar. The coefficient of determination test results obtained the R-Square value of 0.873 or 87.3%. The results showed that partially the motivation factors for career development, self-actualization, work environment, and compensation have a positive impact on job achievement since they have a significance value smaller than  $\alpha = 0.05$ , and simultaneously those internal and external motivation factors significantly on employee job achievement at Bank BTN (Persero) Tbk Makassar City with a significance value smaller than  $\alpha = 0.05$ .

**Keywords:** internal motivation, external motivation, job performance, quantitative study

---

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 55431

---

## 1. PENDAHULUAN

Dengan semakin masif dan dinamisnya ilmu pengetahuan dan teknologi di dalam segala aspek kehidupan secara global di zaman sekarang ini, mau tidak mau memaksa semua pihak untuk melaksanakan perubahan ke arah yang lebih baik. Aktifitas-aktifitas yang dilaksanakan tersebut, termasuk di dalamnya adalah untuk menyelesaikan permasalahan sehari-hari di dalam kehidupan. Ini merupakan tantangan bagi ilmu manajemen sebagai sebuah ilmu yang digunakan untuk melaksanakan fungsi-fungsinya agar tercapai efektifitas dan efisiensi di dalam pengelolaan sumber-sumber daya.

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada di sebuah organisasi, merupakan sebuah unsur yang memiliki peranan penting artinya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Memang sebuah organisasi dapat berjalan secara normal dengan adanya faktor-faktor produksi seperti modal, peralatan, dan faktor produksi lainnya. Namun jika tidak terdapat sokongan dari faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, maka organisasi tersebut akan sulit untuk berjalan secara maksimal, apatah lagi di dalam mendapatkan profit yang berlipat. Oleh karena itu, sudah sepantasnya faktor sumber daya manusia mendapatkan prioritas yang utama di setiap pengambilan keputusan strategi.

Manajemen SDM pada umumnya adalah sebuah proses sistematis terkait fungsi perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik itu di level individual ataupun di level yang lebih besar. Dalam pemanfaatan SDM agar dapat lebih maksimal, sebuah organisasi harus mampu memacu karyawannya agar dapat bekerja lebih produktif dan senantiasa memberikan motivasi agar pencapaian prestasi dapat tumbuh secara positif dari waktu ke waktu.

Motivasi dapat diartikan sebagai sebuah proses yang mendorong anggota-anggota di sebuah organisasi untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Pagarra dkk., 2020). Sementara McClelland yang dikutip oleh Mustafa (2012) berargumen bahwa terdapat korelasi positif antara tujuan berprestasi dengan pencapaian kerja. Ini berarti tujuan seseorang di dalam berprestasi dapat berupa sebuah dorongan dalam diri individu dalam rangka melaksanakan suatu aktifitas, perintah, wewenang, atau tugas secara optimal sehingga dapat meraih prestasi kerja yang memuaskan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, Musa (2013) berpendapat bahwa kinerja atau prestasi kerja seseorang, dapat dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut. Walaupun demikian, menurut Kurniawan (2012), dikatakan bahwa tingkat prestasi seseorang tidaklah hanya dipengaruhi oleh faktor motivasi itu sendiri, melainkan merupakan kombinasi antara faktor motivasi, faktor kemampuan individu, dan bagaimana pemahaman peran/perilaku. Prestasi kerja tidak akan diraih secara maksimal jika salah satu dari ketiga faktor di atas tidak mendukung. Memotivasi karyawan secara berhasil adalah salah satu di antara tugas-tugas manajemen yang krusial. Ada banyak macam argumentasi sebab-sebab manusia bekerja, ada persepsi yang berpendapat bahwa orang beraktifitas dan berusaha dalam rangka untuk memperoleh kompensasi-kompensasi yang didefinisikan secara luas. Adapun imbalan-imbalan tersebut terbagi menjadi kategori kompensasi ekstrinsik dan

intrinsik. Kompensasi ekstrinsik dapat berupa tunjangan, bonus, insentif, fasilitas, upah, gaji, promosi, dan lain sebagainya, sementara kompensasi intrinsik dapat berupa suatu perasaan keberhasilan dari dalam diri individu ketika seseorang berhasil menyelesaikan aktifitas-aktifitas tertentu dinilai menantang dan menarik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik muncul diakibatkan oleh adanya pengharapan akan dicapainya kompensasi ekstrinsik, sementara motivasi intrinsik muncul karena adanya ekspektasi kompensasi intrinsik (Haeruddin, Kurniawan, Haeruddin, & Rustan, 2018).

Secara umum, penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah salah satu faktor krusial di dalam pencapaian efektifitas dan efisiensi di sebuah organisasi. Maksud dari hal ini, adalah bahwa prosedur-prosedur di dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja suatu organisasi telah dimanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang tersedia. Oleh karenanya, dibutuhkan data yang valid dan *reliable* tentang pencapaian prestasi kerja setiap karyawan. Walaupun luaran dari aktifitas penilaian prestasi kerja tersebut dinilai sangat bermanfaat bagi kebutuhan pengembangan SDM perusahaan, namun hal ini dirasakan tidak mudah untuk mengimplementasikannya di lapangan secara holistik (Haeruddin, 2017; Haeruddin & Haeruddin, 2020).

Anwar, Azis, dan Ruma (2019:2) mengemukakan bahwa “kinerja karyawan dapat menentukan kinerja organisasi secara umum, sementara kinerja itu sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk di antaranya adalah motivasi”. Obyek penelitian yang menjadi perhatian adalah organisasi yang bergerak di sektor perbankan, yaitu bank. Mengapa difokuskan pada organisasi perbankan? Karena organisasi perbankan menurut Malhotra & Mukherjee (2004) merupakan salah satu sektor utama perekonomian sebuah bangsa. Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Malhotra & Mukherjee (2004) berfokus pada karyawan *Call Centre* di sektor perbankan, di mana mereka menemukan bahwa motivasi itu penting dibandingkan di dalam menentukan hasil kualitas layanan. Hanya saja pada penelitian ini mereka hanya terbatas ke pada satu aspek saja, yaitu hanya pada karyawan *call centre*. Berdasarkan fenomena tersebut, diperlukan suatu konsep pemikiran pengembangan tingkat produktifitas karyawan, sehingga salah satu upaya yang dibutuhkan untuk mendukung implementasi pengembangan SDM yang tidak hanya berskala lokal, tetapi juga nasional sehingga adalah topik penelitian yang dibutuhkan adalah penelitian yang diajukan. Temuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah temuan tentang faktor-faktor motivasi dan pengaruhnya pada prestasi karyawan. Penelitian ini dalam jangka panjang fokus pada pengembangan model MSDM. Bank BTN (Persero) Tbk di Kota Makassar dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawannya memerlukan berbagai usaha untuk dapat terus menciptakan dan menumbuhkan SDM yang berkualitas, sampai pada akhirnya bermuara pada pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan prestasi kerja karyawan menurut HRD Bank BTN belum sepenuhnya dapat diwujudkan dengan baik pada Bank BTN (Persero) Tbk di Kota Makassar, karena adanya beberapa gejala atau permasalahan pada pelaksanaan tugas pokok karyawan, yaitu:

- a) Semangat dan motivasi para karyawan agak di bawah standar yang diharapkan sehingga mengakibatkan beberapa karyawan yang selalu mengulur-ulur waktu di dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana hal ini berdampak pada tidak tercapainya tugas pokok secara optimal.
- b) Tingkat ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi sehingga mengakibatkan terhambatnya pelaksanaan tugas rutin karyawan tersebut.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Pengertian dan Faktor-faktor Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) bersumber dari bahasa latin, yaitu *movere*, yang didefinisikan sebagai kegiatan “menggerakkan (*to move*) atau energi yang mendasari sebuah kegiatan, aktifitas, aksi, atau perbuatan”. Secara literal, motivasi berarti pemberian motif atas sebuah tindakan, kegiatan, dan aktifitas. Motif sendiri merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu. Umumnya, seorang individu yang melaksanakan sebuah aktifitas diyakini memiliki motif tertentu yang mendasari tindakannya (Mustafa dkk, 2018).

Adapun motivasi dapat dibagi ke dalam dua faktor (Mustafa, 2012), yaitu internal dan eksternal yang penjelasannya dapat dilihat berikut ini:

- a) Motivasi Internal. Motivasi Internal umumnya digambarkan sebagai dorongan dari para karyawan yang berasal dari dasar keinginannya mengembangkan potensi di dirinya, seperti keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk meningkatkan posisi kariernya. Bahkan, bila dikaitkan dengan teori Maslow, maka motivasi internal dapat dilihat dari upaya pemenuhan kebutuhan untuk berprestasi dan keinginan untuk mengaktualisasikan dirinya dalam kehidupan kariernya.
- b) Motivasi Eksternal. Motivasi eksternal merupakan semua dorongan yang berasal dari pihak di luar individu yang mempunyai daya dorong untuk menggerakkan individu tersebut, termasuk di dalamnya adalah bagaimana kondisi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan variasi serta jumlah imbalan yang diharapkan akan diterima.

### 2.2 Pengertian Prestasi Kerja

Kinerja dapat diartikan sebagai *jobperformance*. Kinerja bisa juga didefinisikan menjadi pelaksanaan hasil kerja, atau prestasi kerja. Smith sebagaimana yang disitasi oleh Idris (2013:196) berpendapat bahwa: “Kinerja adalah hasil dari sebuah aktifitas yang dilakukan manusia pada jangka waktu tertentu”. Oleh karenanya, maka boleh dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan pencapaian individu dalam hal yang berkaitan dengan perilaku, tindakan, tugas dan pekerjaannya pada jangka waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja adalah salah satu kewajiban yang sangat krusial bagi perusahaan dalam rangka memahami dan merespon level kinerja SDM yang ada di lingkup organisasinya.

Meija, dkk. yang dikutip oleh Idris (2013:197), berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja adalah sebuah proses berkesinambungan, yang mencakup di dalamnya aktifitas-aktifitas sebagai berikut:

- a) Kegiatan penentuan faktor-faktor prestasi kerja yang berdampak pada keberhasilan sebuah perusahaan. Pada tahap ini, dapat dilakukan dengan berpedoman pada hasil *job analysis*.
- b) Kegiatan mengukur, yang merupakan aktifitas krusial dari proses sistem penilaian prestasi kerja.
- c) Kegiatan *follow up*. Pada tahap ini, dilakukan *follow up* terhadap dari hasil penilaian kinerja.

### 3. METODE

Seluruh karyawan Bank BTN (Persero) Tbk di Kota Makassar menjadi populasi pada penelitian ini. Populasi sebanyak 115 karyawan yang dibagi menjadi 2 kelompok yaitu 83 karyawan tetap dan 32 karyawan *outsourcing*. Dari kelompok populasi tersebut, kemudian distratifikasi untuk menentukan jumlah sampel yang representatif. Di dalam penentuan jumlah sampel pada tiap strata, digunakan sampel *fraction* (f) (Umar, 2019: 118) dengan proporsi sebagai berikut:

**Tabel 1. Pembagian sampel berdasarkan status karyawan**

Status Kekaryawanan	N <sub>i</sub>	F <sub>i</sub>
Karyawan Tetap	83	0,721
Karyawan <i>Outsourcing</i>	32	0,278

*Sumber:* Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan perhitungan, maka tiap sampel yang ditarik dapat dikalkulasikan sebagai berikut:

$$n_1 = 0,721 \times 53 = 39 \text{ dan}$$

$$n_2 = 0,278 \times 53 = 14.$$

Oleh karenanya, jumlah sampel di dalam studi ini sebanyak 53 karyawan dari 115 orang populasi, yang terdiri dari 39 karyawan tetap dan 14 karyawan *outsourcing*.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Hasil Penelitian

Penelitian mengenai faktor motivasi internal dan eksternal kerja karyawan melibatkan empat variabel, yaitu pengembangan karir (X1), aktualisasi diri (X2), lingkungan kerja (X3), dan kompensasi (X4).

##### a. Pengembangan Karir (X1)

**Tabel 2. Tanggapan Responden Mengenai Faktor Pengembangan Karir (X1)**

X <sub>1</sub>	Pernyataan	Frekuensi Jawaban				STS (1)	Jumlah
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)		
X <sub>1.1</sub>	Kesesuaian tingkat pendidikan dengan jabatan dan tugas	8 (15,09%)	20 (37,73%)	16 (30,18%)	9 (16,98%)	0 (0,0%)	196 (196,0%)
X <sub>1.2</sub>	Pemberian pelatihan dan sosialisasi	6 (11,32%)	26 (49,07%)	11 (20,75%)	10 (18,86%)	0 (0,0%)	187 (187,0%)
X <sub>1.3</sub>	Pimpinan memberi kesempatan untuk lebih mengembangkan kemampuan	6 (11,32%)	22 (42,51%)	17 (32,07%)	8 (15,09%)	0 (0,0%)	184 (184,0%)
X <sub>1.4</sub>	Jabatan dan tugas sesuai dengan kemampuan	11 (20,75%)	24 (45,28%)	11 (20,75%)	7 (13,20%)	0 (0,0%)	198 (198,0%)
X <sub>1.5</sub>	Upaya pengembangan karir di masa mendatang	12 (22,64%)	25 (47,16%)	9 (16,98%)	7 (13,20%)	0 (0,0%)	202 (202,0%)
<b>Jumlah Nilai</b>		<b>43</b>	<b>117</b>	<b>64</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>967</b>
<b>Rata-rata (Mean)</b>							
$\sum$ Nilai		<b>8,6</b>	<b>23,4</b>	<b>12,8</b>	<b>8,2</b>	<b>0</b>	<b>193,4</b>
$\sum$ Indikator							

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa rata-rata jawaban sampel tentang pengembangan karir karyawan adalah sebanyak 193,4 yang termasuk pada kategori setuju dengan skor nilai 4.

b. Aktualisasi Diri (X2)

**Tabel 3. Tanggapan Responden Mengenai Faktor Aktualisasi Diri (X2)**

X <sub>1</sub>	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
X <sub>1.1</sub>	Kesesuaian tingkat pendidikan dengan jabatan dan tugas	8 (15,09%)	20 (37,73%)	16 (30,18%)	9 (16,98%)	0 (0,0%)	196 (196,0%)
X <sub>1.2</sub>	Pemberian pelatihan dan sosialisasi	6 (11,32%)	26 (49,07%)	11 (20,75%)	10 (18,86%)	0 (0,0%)	187 (187,0%)
X <sub>1.3</sub>	Pimpinan memberi kesempatan untuk lebih mengembangkan kemampuan	6 (11,32%)	22 (42,51%)	17 (32,07%)	8 (15,09%)	0 (0,0%)	184 (184,0%)
X <sub>1.4</sub>	Jabatan dan tugas sesuai dengan kemampuan	11 (20,75%)	24 (45,28%)	11 (20,75%)	7 (13,20%)	0 (0,0%)	198 (198,0%)
X <sub>1.5</sub>	Upaya pengembangan karir di masa mendatang	12 (22,64%)	25 (47,16%)	9 (16,98%)	7 (13,20%)	0 (0,0%)	202 (202,0%)
<b>Jumlah Nilai Rata-rata (Mean)</b>		<b>43</b>	<b>117</b>	<b>64</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>967</b>
<b><math>\Sigma</math> Nilai</b>		<b>8,6</b>	<b>23,4</b>	<b>12,8</b>	<b>8,2</b>	<b>0</b>	<b>193,4</b>
<b><math>\Sigma</math> Indikator</b>							

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa faktor aktualisasi diri jumlah rata-rata jawaban adalah sebanyak 203,2. Ini termasuk pada kategori cukup setuju dengan skor nilai yang diberikan adalah 3.

c. Lingkungan Kerja (X3)

**Tabel 4. Tanggapan Responden Mengenai Faktor Lingkungan Kerja (X3)**

X <sub>3</sub>	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
X <sub>3.1</sub>	Fasilitas yang memadai	11 (20,75%)	25 (47,16%)	12 (22,64%)	5 (9,43%)	0 (0,0%)	201 (201,0%)
X <sub>3.2</sub>	Suasana dan kondisi ruangan kerja yang nyaman	15 (26,41%)	22 (42,51%)	12 (22,64%)	4 (7,54%)	0 (0,0%)	204 (204,0%)
X <sub>3.3</sub>	Hubungan antar karyawan	18 (33,96%)	14 (24,61%)	12 (22,64%)	9 (16,98%)	0 (0,0%)	206 (206,0%)
X <sub>3.4</sub>	Lingkungan kerja disiplin membuat saya nyaman dalam bekerja	11 (20,75%)	20 (37,73%)	17 (32,07%)	5 (9,43%)	0 (0,0%)	196 (196,0%)
X <sub>3.5</sub>	Lingkungan kerja yang harmonis antar karyawan	10 (18,86%)	14 (24,61%)	20 (37,73%)	9 (16,98%)	0 (0,0%)	188 (188,0%)
<b>Jumlah Nilai</b>		<b>65</b>	<b>95</b>	<b>73</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>995</b>
<b>Rata-rata (Mean)</b>							
$\Sigma$ Nilai		<b>13</b>	<b>19</b>	<b>14,6</b>	<b>6,4</b>	<b>0</b>	<b>199</b>
$\Sigma$ Indikator							

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4, ditemukan jumlah rata-rata jawaban responden sebesar 199 yang termasuk pada kategori setuju dengan skor nilai 4.

d. Kompensasi (X4)

**Tabel 5. Tanggapan Responden Mengenai Faktor Kompensasi (X4)**

X <sub>4</sub>	Pernyataan	Frekuensi Jawaban				STS (1)	Jumlah
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)		
X <sub>4.1</sub>	Kompensasi yang diterima berbentuk langsung	15 (26,41%)	23 (43,39%)	12 (22,64%)	3 (5,66%)	0 (0,0%)	209 (209,0%)
X <sub>4.2</sub>	Besar kompensasi sesuai dengan tugas yang dibebankan	16 (30,18%)	21 (39,62%)	11 (20,75%)	5 (9,43%)	0 (0,0%)	207 (207,0%)
X <sub>4.3</sub>	Jadwal pemberian kompensasi tepat waktu	10 (18,86%)	23 (43,39%)	17 (32,07%)	3 (5,66%)	0 (0,0%)	200 (177,0%)
X <sub>4.4</sub>	Saya bahagia karena kompensasi finansial yang saya terima adalah layak di dalam memenuhi kebutuhan hidup saya	6 (11,32%)	17 (32,07%)	26 (49,07%)	4 (7,54%)	0 (0,0%)	184 (184,0%)
X <sub>4.5</sub>	Kompensasi berdasarkan asas keadilan & kelayakan	9 (16,98%)	12 (22,64%)	29 (54,71%)	2 (3,77%)	0 (0,0%)	189 (189,0%)
<b>Jumlah Nilai</b>		<b>56</b>	<b>96</b>	<b>95</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>989</b>
<b>Rata-rata (Mean)</b>		<b>11,2</b>	<b>19,2</b>	<b>19</b>	<b>3,4</b>	<b>0</b>	<b>197,8</b>
$\frac{\sum \text{Nilai}}{\sum \text{Indikator}}$							

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Bersumber pada uraian pada Tabel di atas, dapat dilihat bahwa berdasarkan kompensasi yang diterima maka dominan karyawan menunjukkan perasaan puas terhadap aspek jenis dan besaran kompensasi yang mereka terima sebagai karyawan atau karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk Cabang Makassar di Kota Makassar. Hasil analisis jumlah rata-rata menunjukkan 197,8 atau termasuk di dalam kategori cukup setuju dengan skor 4.

e. Prestasi Kerja (Y)

**Tabel 6. Tanggapan Responden Mengenai Faktor Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Y	Pernyataan	Frekuensi Jawaban				STS (1)	Jumlah
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)		
Y1	Target waktu dalam bekerja	31 (58,49%) )	13 (24,52%) )	1 (1,88%) )	8 (15,09%) )	0 (0,0%)	232 (232,0%)
Y2	Menyelesaikan tugas sesuai target	25 (47,16%) )	15 (26,41%) )	9 (16,98%) )	5 (9,43%) )	0 (0,0%)	215 (215,0%)
Y3	Keinginan menjalankan tugas sesuai standar prosedur	9 (16,98%) )	14 (28,57%) )	25 (47,16%) )	5 (9,43%) )	0 (0,0%)	185 (185,0%)
Y4	Keinginan mengatai sendiri masalah yang dihadapi	18 (33,96%) )	26 (49,07%) )	9 (16,98%) )	0 (0,0%) )	0 (0,0%)	221 (221,0%)
Y5	Hasil kerja saya mendukung peningkatan mutu & kualitas perusahaan	19 (35,84%) )	25 (47,16%) )	9 (16,98%) )	0 (0,0%) )	0 (0,0%)	222 (222,0%)
<b>Jumlah Nilai</b>		<b>102</b>	<b>93</b>	<b>53</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>1075</b>
<b>Rata-rata (Mean)</b>		<b>20,4</b>	<b>18,6</b>	<b>10,6</b>	<b>3,6</b>	<b>0</b>	<b>215</b>
$\frac{\sum \text{Nilai}}{\sum \text{Indikator}}$							

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat hasil analisis yang membuktikan bahwa jumlah rata-rata jawaban responden adalah sebesar 215 yang menunjukkan kategori sangat setuju dengan skor 5.

#### 4.2 Pembahasan

Analisis dengan menggunakan Regresi Berganda digunakan dengan tujuan untuk menduga nilai dari variabel tergantung (*dependent variable*) dengan menggunakan data dari dua atau lebih variabel bebas (*Independent variable*) yang sudah diketahui nilainya. Jadi, untuk

studi ini, regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai pengaruh faktor motivasi internal dan eksternal terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk Cabang Makassar di Kota Makassar. Adapun faktor-faktor motivasi, baik secara internal dan eksternal yang dapat memberikan dampak terhadap prestasi kerja karyawan, yaitu: pengembangan karir, aktualisasi diri, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Dari hasil kalkulasi regresi berganda telah diperoleh parameter estimasi, yaitu dengan nilai  $t$  dan koefisien determinasi ( $R Square$ ). Yang mana, apabila koefisien regresinya signifikan pada  $\leq 0,05$ , maka variabel independen tersebut dinyatakan mempunyai dampak yang signifikan terhadap variabel dependennya.

#### 1. Pengujian Hipotesis Pertama (Uji Parsial)

Untuk menguji hipotesis pertama yang menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat (prestasi kerja) secara parsial atau terpisah, maka studi ini memakai Uji-T dengan membandingkan antara  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 7. Uji T Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada Bank BTN (Persero) Tbk**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.203	1.229		1.793	.079
	X1	.517	.084	.486	6.149	.000
	X2	.162	.071	.176	2.276	.027
	X3	.403	.070	.439	5.770	.000
	X4	-.109	.069	-.100	-1.586	.119

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah 2020

#### a) Pengujian Variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Pada tabel di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan variabel pengembangan karir, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,149 > 1,684$ ) dan signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara parsial dengan memperhatikan variabel X2, X3, dan X4. Dengan demikian preposisi yang berasumsi bahwa pengembangan

karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan dinyatakan diterima.

b) Pengujian Variabel Aktualisasi Diri (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Pada tabel 7, menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan variabel aktualisasi diri, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,276 > 1,684$ ) dan signifikansinya  $0,027 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa aktualisasi diri (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara parsial. Dengan demikian hipotesis aktualisasi diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan dinyatakan diterima.

c) Pengujian Variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Pada tabel menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan variabel lingkungan kerja, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,770 > 1,684$ ) dan signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara parsial. Dengan demikian hipotesis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dinyatakan diterima.

d) Pengujian Variabel Kompensasi (X4) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Pada tabel di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan variabel kompensasi, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-1,586 < 1,684$ ) dan signifikansinya  $0,119 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwasecara parsial, kompensasi (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan dinyatakan ditolak.

Oleh karena itu, disimpulkan bahwa faktor pengembangan karir yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja karyawan Bank BTN (Persero) Tbk Cabang Makassar di Kota Makassar. Hal ini sejalan dengan asumsi-asumsi bahwa kemauan dan keinginan untuk mencapai tingkat-tingkat kebutuhan sebagaimana teori Maslow dalam hirarki kebutuhannya, maka hanya orang-orang yang memiliki motivasi pada peningkatan karirnya yang mampu mencapai tingkat aktualisasi diri yang memadai. Mereka senantiasa memiliki cita-cita untuk menduduki jabatan atau posisi yang lebih baik pada sebuah organisasi, dan pada umumnya karyawan tersebut akan mewujudkannya dalam bentuk prestasi kerja yang dalam arti menunjukkan kesanggupannya melaksanakan tugas, seperti menunjukkan kemampuan dan keterampilan secara memadai. Berdasarkan tabel sebelumnya dapat pula dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,203 + 0,517 X1 + 0,162 X2 + 0,403X3 - 0,109 X4$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X4) berdampak negatif,

sedangkan variabel pengembangan karir (X1), variabel aktualisasi diri (X2) dan lingkungan kerja (X3) berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien dari masing-masing variabel bebas (X) pada Persamaan di atas, maka nilai konstanta dan nilai koefisien X dapat dielaborasi sebagai berikut:

- Harga  $\beta_0$  adalah nilai konstanta yang menjelaskan bahwa jika tanpa adanya variabel pengembangan karir, aktualisasi diri, lingkungan kerja, serta kompensasi, maka prestasi kerja karyawan hanya sebesar 2,203, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel pengembangan karir, aktualisasi diri, lingkungan kerja, dan kompensasi maka ada kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 2,203 unit. Harga  $\beta_0$  adalah nilai konstanta yang menunjukkan bahwa apabila tanpa adanya variabel pengembangan karir, maka prestasi kerja karyawan sebesar 2,203 satuan. Sedangkan harga 0,517 X1 adalah koefisien regresi yang membuktikan bahwa tiap peningkatan 1 satuan variabel aktualisasi diri maka ada peningkatan prestasi kerja karyawan sebesar 0,517 unit. Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa faktor pengembangan karir mempunyai faktor yang paling signifikan pada tingkat prestasi kerja karyawan pada penelitian ini, hal ini dibuktikan baik secara parsial maupun secara bersama-sama, artinya apabila faktor pengembangan karir ditingkatkan sebesar 1 unit maka terjadi peningkatan prestasi kerja karyawan sebesar 0,517 pula. Hal ini dimisalkan dari lima indikator yang terdapat pada variabel pengembangan karir ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pada prestasi kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk Cabang Makassar di Kota Makassar. Secara teori yang menunjukkan bahwa apabila pengembangan karir yang mencakup keinginan peningkatan pelatihan dan pendidikan, promosi jabatan jelas, dan pemberian tugas yang jelas juga akan berdampak pada asumsi-asumsi pencapaian prestasi kerja seseorang (Ciobanu, Androniceanu, Lazaroiu, 2019).
- Harga  $\beta_0$  adalah nilai konstanta yang menyatakan bahwa jika tanpa adanya variabel aktualisasi diri, maka prestasi kerja karyawan sebesar 2,203 satuan. Sedangkan harga 0,162 X2 merupakan koefisien regresi yang menyatakan bahwa tiap peningkatan 1 satuan variabel aktualisasi diri akan terdapat kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,162 unit. Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa faktor aktualisasi diri mempunyai faktor yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTN Makassar. Ini diasumsikan bahwa jika lima indikator yang terdapat pada variabel aktualisasi diri ditingkatkan maka akan terjadi pula peningkatan pada prestasi kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk Kota Makassar. Dengan peningkatan aktualisasi diri yang menurut Maslow (1994) adalah merupakan tingkat motivasi yang paling tinggi, dan merupakan implementasi dari ide dan inovasi bahkan integritas pribadi seseorang dalam hal menunjukkan keunggulannya bahwa mereka dapat berbuat yang terbaik untuk organisasinya. Oleh sebab itu, setiap individu yang memiliki kemampuan, cita serta ide dan inovasi yang tinggi dan cemerlang akan dituangkan dalam bentuk aktualisasi atau pengakuan atas dirinya (Husain dan Amran, 2020).

- Harga  $\beta_0$  adalah besaran konstanta yang menyatakan bahwa apabila tanpa adanya kehadiran variabel lingkungan kerja, maka prestasi kerja karyawan sebesar 2,203 satuan. Sedangkan harga 0,403 X3 adalah koefisien regresi yang menyatakan bahwa tiap peningkatan 1 satuan variabel lingkungan kerja maka akan terdapat kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,403 unit. Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan Bank BTN (Persero) Tbk Cabang Makassar. Maksudnya adalah diasumsikan apabila lima indikator yang terdapat pada variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka diharapkan adanya peningkatan pada prestasi kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk Cabang Makassar di Kota Makassar. Sehingga secara teori dinyatakan bahwa di antara faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja ialah terdapatnya lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan, baik itu lingkungan kerjanon-fisik maupun lingkungan fisik, dan juga relasi antar sesama individu (Haeruddin, Farhansyah, Haeruddin, dan Mansur, 2020).
- Harga  $\beta_0$  adalah besaran konstanta yang membuktikan bahwa tanpa adanya variabel kompensasi, maka prestasi kerja karyawan sebesar 2,203 satuan. Sementara nilai -0,109 X4 adalah koefisien regresi yang menyatakan bahwa tiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi maka ada penurunan prestasi kerja karyawan sebesar -0,109 unit. Maksudnya adalah diasumsikan jika lima indikator yang terdapat pada variabel aktualisasi diri ditingkatkan maka akan terjadi penurunan pada prestasi kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk Cabang Makassar di Kota Makassar. Hal ini disebabkan karena para karyawan Bank BTN Cabang Makassar di Kota Makassar sudah merasa cukup puas dengan besarnya kompensasi yang diterimanya sehingga faktor kompensasi dianggap bukan merupakan aspek yang sangat penting dalam rangka peningkatan prestasi kerja di sebuah organisasi (Natsir, Tangkeallo, dan Tangdialla, 2020).

## 2. Pengujian Hipotesis Kedua (Uji Simultan)

Dalam penelitian ini akan diteliti bagaimana faktor motivasi internal dan eksternal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yang merupakan variabel bebas (X) yang terbagi atas pengembangan karir, aktualisasi diri, kompensasi dan lingkungan kerja dapat berdampak terhadap prestasi kerja karyawan (Y) yang merupakan variabel dependen pengaruhnya secara bersama-sama. Hasil perhitungan model regresi linier berganda menggunakan aplikasi komputer dengan bantuan SPSS *Statistics* menyatakan hasil pada tabel berikut ini:

**Tabel 8. Uji F Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada Bank BTN (Persero) Tbk**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	546.879	4	136.720	82.160	.000 <sup>a</sup>
	Residual	79.875	48	1.664		
	Total	626.755	52			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

*Sumber:* Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan hasil kalkulasi analisis regresi linear berganda pada tabel di atas dengan menggunakan SPSS *Statistics* 16,0, diperoleh hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $82,160 > 2,36$ ) dengan nilai signifikansi yang diperoleh nilai 0,000 atau dengan kata lain di bawah standar kesalahan yang telah ditentukan ( $\alpha = 0,05$ ). Berdasarkan kriteria probabilitas  $< 0,05$ , maka ada pengaruh, sehingga  $H_0$  dinyatakan ditolak dan  $H_a$  dinyatakan diterima, ini bermakna bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pengembangan karir, aktualisasi diri, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan pada tingkat prestasi kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk Cabang Makassar. Temuan hasil studi ini sejalan dengan studi-studi terdahulu (Makki dan Abid, 2017; sekaligus mengkonfirmasi temuan dari Chen, Elliot, & Sheldon (2019). Dengan demikian dinyatakan bahwa “Hipotesis Kedua Diterima”.

**Tabel 9. Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada Bank BTN (Persero) Tbk**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 <sup>a</sup>	.873	.862	1.28999

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X4, X3

b. Dependent Variable: Y

*Sumber:* Data primer yang diolah 2020

Nilai koefisien korelasi (R) secara simultan sebesar 0,934 atau 93,4% menunjukkan bahwa hubungan pengembangan karir, aktualisasi diri, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai hubungan dalam kategori sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan. Di mana jika R berada pada interval 0,80 sampai dengan 1,00 interpretasinya sangat kuat. Untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (pengembangan karir, aktualisasi diri, lingkungan kerja, dan kompensasi) mempengaruhi variabel terikat (prestasi kerja) dapat dibuktikan berdasarkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), di mana nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,873 atau 87,3%, yang artinya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi internal dan eksternal yaitu pengembangan karir, aktualisasi diri, lingkungan kerja, dan kompensasi. Adapun sisanya 12,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dan diteliti pada penelitian ini (Parashakti & Ekhsan, 2020).

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan perhitungan, uji hipotesis, analisis hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal di bawah ini:

- Dari hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi yang secara signifikan paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk Cabang Makassar di Kota Makassar, adalah faktor pengembangan karir. Pengembangan karir dianggap sangat berpengaruh besar karena dianggap sebagai upaya dalam proses peningkatan kualitas SDM yang bertujuan untuk membekali seluruh SDM dengan keilmuan, keahlian, keterampilan, dan kompetensi karyawan sehingga senantiasa dapat bersaing dengan organisasi perbankan lainnya.
- Pengembangan Karir, Aktualisasi Diri, kompensasi, dan Lingkungan kerja, secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk Cabang Makassar di Kota Makassar.

Adapun saran pada penelitian antara lain sebagai berikut:

- a) Dengan mengimplementasikan strategi atau konsep motivasi yang tinggi, diharapkan Bank BTN akan selalu mengembangkan kinerja SDMnya melalui konsistensi di dalam menciptakan prestasi kerja karyawan yang terbaik, serta menjaga segala hal yang telah menjadi keunggulan kompetitifnya sehingga pada akhirnya akan berujung pada pencapaian yang ingin diraih secara menyeluruh.
- b) Mengingat bahwa faktor motivasi yang paling signifikan pada Bank BTN (Persero) Tbk Cabang Makassar di Kota Makassar adalah faktor pengembangan karir, maka disarankan agar pimpinan Bank BTN senantiasa memupuk tingkat kinerja mereka secara lebih baik demi pengembangan karir para karyawannya di masa yang akan datang, agar para karyawan yang dimiliki oleh Bank BTN (Persero) Tbk dapat terus bertahan atau dengan kata lain meningkatkan tugas pokok dan tanggung jawabnya selaku karyawan Bank BTN, dan selalu memberikan pelayanan terbaik kepada Bank BTN dalam rangka pencapaian dan peningkatan mutu dan kualitas Bank BTN (Persero) Tbk Cabang Makassar di Kota Makassar.
- c) Walaupun di dalam penelitian ini, faktor kompensasi merupakan faktor yang kesekian dalam peningkatan prestasi kerja, pemimpin Bank BTN tidak lantas mengesampingkannya. Karena menurut Maslow, pada tingkatan terbawah dari piramida kebutuhan yang merupakan dasar teori motivasinya, terdapat kebutuhan fisik (*physiological needs*) yang mengatakan bahwa apabila kebutuhan-kebutuhan fisik tidak dipenuhi oleh seorang pimpinan, maka kebutuhan fisik seorang karyawan akan lebih dibutuhkan dibandingkan dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya. Bagi seorang karyawan kebutuhan akan kompensasi berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan dan fasilitas lainnya dapat menjadi motif dasar untuk bekerja lebih produktif, efektif dan efisien.

## REFERENSI

- Anwar, A., Azis, M., & Ruma, Z. (2019) The integration model of manufacturing strategy, competitive strategy and business performance quality: A study on pottery business in Takalar regency. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(5), pp. 1-7.
- Chen, C., Elliot, A. J., & Sheldon, K. M. (2019) Psychological need support as a predictor of intrinsic and external motivation: the mediational role of achievement goals. *Educational Psychology*, 39(8), pp. 1090-1113.

- Ciobanu, A., Androniceanu, A., & Lazaroiu, G. (2019) An integrated psycho-sociological perspective on public employees' motivation and performance. *Frontiers in Psychology*, 10, pp. 36.
- Graves, L. M., & Sarkis, J. (2018) The role of employees' leadership perceptions, values, and motivation in employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Cleaner Production*, 196, pp. 576-587.
- Haeruddin, M. I. M. (2017) *Mergers and acquisitions: Quo Vadis*. Management, 7(2), pp. 84-88.
- Haeruddin, M. I. M., Farhansyah, A., Haeruddin, M. I., & Mansur, M. A. R. (2020) We could be so good together. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 1(2), pp. 77-84.
- Haeruddin, M.I.M., Kurniawan, A. W., Haeruddin, M. I. W., & Rustan, A. F. (2018) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Sulselbar Di Kota Makassar: Sebuah Tinjauan Green HRM*. 1<sup>st</sup>Conference on Economic & Business Adi Buana University of Surabaya. Volume1, pp. 45-56
- Haeruddin, M. I. W., & Haeruddin, M. I. M. (2020) The Effect of Customer Satisfaction on Customer Loyalty in Kartu As Products in Makassar City. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(2), pp. 227-234.
- Husain, T. K., & Amran, F. D. (2020) Analisis Pola Pembelian Produk pada E-Commerce Panenmart. *Journal of Food System & Agribusiness*, 4(2), pp. 76-82.
- Idris, A. A. (2013) Pengaruh Teknologi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Economix*, 1(1), pp. 125-133.
- Kurniawan, A. W. (2012) *Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Bank Sulselbar*. EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan), 16(4), pp. 391-408.
- Makki, A., & Abid, M. (2017) Influence of intrinsic and extrinsic motivation on employee's task performance. *Studies in Asian social science*, 4(1), pp. 38-43.
- Malhotra, N. & Mukherjee, A. (2004) The relative influence of organisational commitment and job satisfaction on service quality of customer-contact employees in banking call centres. *Journal of services Marketing*, 18(3), pp 162-174.
- Musa, I. (2013) *Pengembangan Sumberdaya Manusia Aparatur Melalui Promosi Terhadap Kinerja*. Jurnal Pena, 3(1), pp. 33-47.

- Mustafa, M. Y. (2012) *The Internationalization Process of Indonesian SMEs Using the Uppsala Model, Network Theory and International Entrepreneurship Theory* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Mustafa, M. Y., Mustafa, F., Mustafa, R., & Mustafa, R. (2018) Japanese Enterprises Role on SMEs Development in Indonesia: Inside Tobiko Export and Import. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 2(2), pp. 83-95.
- Natsir, U.D., Tangkeallo, D.I., Tangdialla, R., (2020) Effect of principal's leadership on teacher performance in junior high school: A Case of Indonesia. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), pp. 4196-4203
- Pagarra, H., Irfan, M., & Syawaluddin, A. (2020) Effectiveness of Micro Teaching Learning on Teaching Basic Skills: Do the Facilities Matter? *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(3), pp. 4714-4719.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2020) The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(3), pp. 653-660.
- Umar, H. (2019) *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.