

## Mampukah meningkatkan kinerja di PT. Telkom Lumajang tanpa adanya motivasi?

Mei Dwi Prastyo<sup>1</sup>, Riza Bahtiar Sulistyan<sup>2</sup>, Anisatul Fauziah<sup>3</sup>

STIE Widya Gama Lumajang<sup>123</sup>

Email : meidwi58@gmail.com<sup>1</sup>

Email : rizabahtiars@gmail.com<sup>2</sup>

Email : anisatulfauziah@gmail.com<sup>3</sup>

### INFO ARTIKEL

Volume 2

Nomor 2

Bulan Desember

Tahun 2019

Halaman 135-141

### ABSTRAK

Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menyadari pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka PT. Telkom Lumajang mencoba untuk melaksanakan program tersebut. Namun sesuai hasil pengamatan ditemukan beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan di PT. Telkom Lumajang yang dinilai belum maksimal. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Lumajang. Untuk menganalisis variabel independen terhadap variabel dependen, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 61 orang. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Hasil uji koefisien determinasi pada nilai *R square* sebesar 0,438 atau 43,8%. Artinya bahwa motivasi internal, motivasi eksternal dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 43,8% sedangkan sisanya ditunjukkan oleh nilai estimasi error yaitu 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata kunci : motivasi, kinerja**

### ABSTRACT

*Motivation was very important problem in a company because it could improve the employee performance. Management's ability to provide motivation was determine success or failure in ignoring corporate goals. Realizing the importance of motivation in efforts to increased employee productivity, PT. Telkom Lumajang tried to implement the program. But according to observations found several problems regarding the performance of employees at PT. Telkom Lumajang which is considered not yet maximal. Based on this background, the authors were interested in conducting research on the effect of work motivation on employee performance at PT. Telkom Lumajang. To analyzed the independent variables on the dependent variable, then in this studied using multiple linear regression analysis techniques. In this studied sampling using saturated sampling techniques with a total sample of 61 people. The method of data collection is done through observation, interviews and questionnaires using a Likert scale. The results of the determination coefficient test on the R square value of 0.438 or 43.8%. it means that internal motivation and external motivation affect employee performance by 43.8% while the rest is indicated by an estimated error value of 56.3% influenced by other variables not discussed in this study.*

**Keyword : motivation, internal motivation, external motivation, performance**

## PENDAHULUAN

1. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan manusia terhadap komunikasi membuat penyedia jasa telekomunikasi di Indonesia semakin banyak. Sehingga diperlukan pelayanan terbaik dari setiap perusahaan komunikasi kepada masyarakat agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap komunikasi (Amalia & Fakhri, 2016). Untuk memberikan pelayanan terbaik perusahaan harus mampu mengelola faktor faktor produksi yang dimiliki, salah satu diantaranya adalah sumber daya manusia (Karyawan) melalui pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja (Ragil, 2019). Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi kerja harus dibangkitkan oleh pihak perusahaan agar karyawan berkinerja dengan baik (Saputri et al., 2014). Motivasi bukan timbul dari dalam diri manusia saja melainkan juga timbul dari kekuatan-kekuatan lingkungan yang mempengaruhi individu untuk melakukan sesuatu berdasarkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dicapai (Ragil, 2019).
2. Berdasarkan penelitian yang sama di PT. Telkom Malang diketahui adanya motivasi eksternal dan internal mampu meningkatkan kinerja warior (Ragil, 2019, Sulistyan, 2017), yang artinya semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil atau prestasi seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan (Timpe dalam Saputri, 2014).
3. Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan di PT. Telkom Lumajang ditemukan beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dinilai belum maksimal. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Lumajang.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif (Sugiyono dalam Sugiarto, 2016). Dengan menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh diperoleh jumlah sampel sebanyak 61 orang, serta pengumpulan data menggunakan metode observasi dan pengisian kuesioner dengan skala *likert*. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan dilakukan beberapa pengujian antara lain pada uji instrumen yakni dengan uji validitas dengan batas  $r$  0,3 dan uji reliabilitas dengan batas *Cronbach Alpha* 0,70 (Sugiyono, 2019:156). Kemudian pada uji asumsi klasik yakni uji normalitas menggunakan *Probability Plot* dengan kriteria titik residual harus terletak mendekati garis diagonal. Pada uji multikolonieritas diukur dengan pemenuhan kriteria nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Serta uji heteroskedastisitas menggunakan *Scatter Plot* dengan kriteria letak residual tidak memiliki pola tertentu seperti berkelompok atau residual harus menyebar (Ghozali, 2018:161). Selanjutnya untuk pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan menghitung koefisien determinasi menggunakan *R Square* (Ghozali, 2018:179).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Responden

	Frekuensi	Prosentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	53	86,9%
Perempuan	8	13,1%
Tingkat Pendidikan		
SD	0	
SMP/Sederajat	2	3,3%
SMA/Sederajat	45	73,8%
Diploma	1	1,6%
S1	13	21,3%
Usia		
17-20 tahun	6	9,8%
21-30 tahun	37	60,7%

31-40 tahun	9	14,8%
41-50 tahun	9	14,8%
Status		
Belum Menikah	26	42,6%
Menikah	34	55,7%
Duda	1	1,6%

Sumber: Hasil olah data 2020

Berdasarkan tabel di atas dari jenis kelamin dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 53 orang atau sebesar 86,9 %, sedangkan perempuan hanya 8 orang atau sebesar 13,1 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Telkom Lumajang lebih banyak laki - laki. Dari tingkat pendidikan diketahui bahwa mayoritas responden dengan tingkat SMA/ sederajat sebanyak 45 orang atau sebesar 73,8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Telkom Lumajang lebih banyak yang lulusan SMA/ Sederajat. Berdasarkan dari usia diketahui bahwa responden terbanyak yang berusia 21-30 tahun sebanyak 37 atau sebesar 60,7% yang merupakan usia produktif atau semangat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Telkom Lumajang lebih banyak yang berusia 21-30 tahun. Sedangkan dari segi status perkawinan diketahui bahwa responden terbanyak sudah menikah sejumlah 34 (42,6%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Telkom Lumajang lebih banyak yang sudah menikah.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Internal

Variabel	Indikator	r	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi internal	Anda bekerja totalitas untuk mencapai prestasi diri	0,695	0,643	Valid
	Anda dapat mencairkan suasana dengan karyawan lainnya	0,468	0,643	Valid
	Anda membutuhkan penghargaan diri	0,844	0,643	Valid
	Anda membutuhkan kenaikan jabatan dan gaji	0,735	0,643	Valid

Sumber: data diolah spss

Hasil uji validitas dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  minimal 0,3 atau  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Hasil uji validitas variabel motivasi internal diperoleh  $r_{hitung}$  untuk pernyataan pertama sampai keempat berturut-turut sebesar 0,695, 0,468, 0,844, dan 0,735 yang kesemuanya mempunyai tingkat signifikansi 0,000.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.643 berada pada interval 0.801 – 1 sesuai dengan indeks kriteria reliabilitas sehingga indikator dinyatakan sangat reliabel. Uji instrument telah dilakukan dengan hasil yang memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga indikator instrument dapat digunakan pada penelitian ini.

Dari tabel di atas diketahui besarnya koefisien korelasi dari keempat pertanyaan untuk variabel motivasi internal didapat hasil perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) seluruhnya mempunyai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel motivasi internal dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian ini dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Eksternal

Variabel	Indikator	r	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Eksternal	Anda nyaman dengan peraturan perusahaan	0,700	0,621	Valid
	Anda nyaman bersama partner kerja	0,374	0,621	Valid
	Anda paham petunjuk kerja	0,485	0,621	Valid
	Pemimpin bersikap adil pada karyawan	0,735	0,621	Valid
	Gaji sesuai dengan apa yang anda korbakan	0,811	0,621	Valid

Sumber : data diolah spss

Hasil uji validitas dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  minimal 0,3 atau  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Hasil uji validitas variabel motivasi eksternal diperoleh  $r_{hitung}$  untuk pernyataan pertama sampai kelima berturut-turut sebesar 0,700, 0,374, 0,485, 0,735 dan 0,811 yang kesemuanya mempunyai tingkat signifikansi 0,000.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,621 berada pada interval 0.801 – 1 sesuai dengan indeks kriteria reliabilitas sehingga indikator dinyatakan sangat reliabel. Uji instrument telah dilakukan dengan hasil yang memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga indikator instrument dapat digunakan pada penelitian ini.

Dari tabel di atas diketahui besarnya koefisien korelasi dari kelima pernyataan untuk variabel motivasi eksternal didapat hasil perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) seluruhnya mempunyai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel motivasi internal dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian ini dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Variabel	Indikator	r	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja	Anda menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,874	0,793	Valid
	Anda memiliki ketelitian, ketrampilan, keahlian dalam melaksanakan tugas	0,829	0,793	Valid
	Anda mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	0,821	0,793	Valid

Sumber: data diolah spss

Hasil uji validitas dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  minimal 0,3 atau  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Hasil uji validitas variabel kinerja diperoleh  $r_{hitung}$  untuk pernyataan pertama sampai kelima berturut-turut sebesar 0,874, 0,829, dan 0,821, yang kesemuanya mempunyai tingkat signifikansi 0,000.

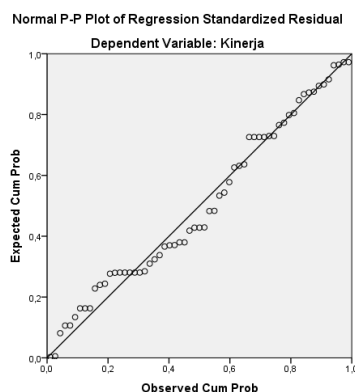
Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,793 berada pada interval 0,801 – 1 sesuai dengan indeks kriteria reliabilitas sehingga indikator dinyatakan sangat reliabel. Uji instrument telah dilakukan dengan hasil yang memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga indikator instrument dapat digunakan pada penelitian ini.

Dari tabel di atas diketahui besarnya koefisien korelasi dari ketiga pernyataan untuk variabel kinerja didapat hasil perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) seluruhnya mempunyai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kinerja dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian ini dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

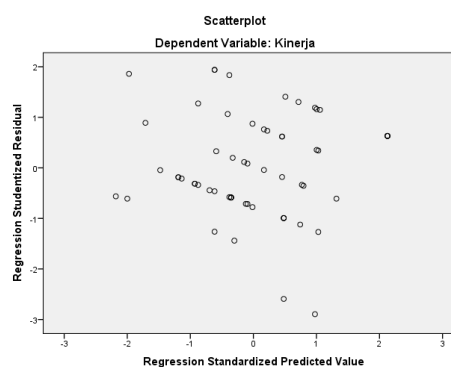
Tabel 5. Uji Normalitas, Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas

	Tolerance	VIF
Motivasi internal	0,835	1,197
Motivasi eksternal	0,835	1,197

Sumber: Hasil olah data 2020



Sumber : Hasil Uji Normalitas Data



Sumber : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Kemudian pada pengujian normalitas menggunakan *Probability Plot* (PP-Plot) didapatkan letak varian berada didekat garis diagonal sehingga residual memenuhi kriteria uji normalitas data dan residual dikatakan normal. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *tolerance* yaitu 0,835, 0,835 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,197, 1,197 kurang dari 10 yang diartikan model residual dinyatakan terbebas dari multikolinieritas. Begitupula dengan hasil uji heteroskedastisitas didapatkan hasil bahwa letak residual menyebar tanpa membentuk suatu pola tertentu sehingga model residual memenuhi kriteria uji heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Analisis Linear Berganda, Uji t dan Uji Koefisien Determinasi

Hubungan antar variabel	t hitung	Sig	R	Keterangan
tivasi internal => kinerja	1,979	0,053		Ditolak
tivasi eksternal => kinerja	2,070	0,043	0,438	Diterima
tivasi => kinerja	3,744	0,000		Diterima

Sumber: Hasil olah data 2020

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t menunjukkan bahwa hasil uji t variabel motivasi internal memiliki t hitung sebesar 1,979 dan tabel t 2,00172 maka hipotesis diterima dan nilai signifikan motivasi internal sebesar  $53\% > 5\%$  dikatakan tidak signifikan, maka artinya motivasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Lumajang. Hasil uji t variabel motivasi eksternal memiliki t hitung sebesar 2,070 dan t tabel 2,00172 maka hipotesis dan nilai signifikan motivasi eksternal sebesar  $43\% < 5\%$  dikatakan signifikan, maka artinya motivasi eksternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Lumajang. Hasil uji t variabel motivasi memiliki t hitung sebesar 3,744 dan tabel t 2,00172 hipotesis diterima dan nilai signifikan motivasi sebesar  $0,000 < 5\%$  dikatakan signifikan, maka artinya motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Lumajang.

Sedangkan hasil uji koefisien determinasi pada nilai *R square* sebesar 0,438 atau 43,8%. Artinya bahwa motivasi internal, motivasi eksternal dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 43,8% sedangkan sisanya ditunjukkan oleh nilai estimasi error yaitu 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **Pembahasan Penelitian**

Pertama pada variabel motivasi internal menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Lumajang. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat problem atau permasalahan yang hendaknya diselesaikan baik dari diri karyawan itu sendiri maupun dari perusahaan. Untuk dapat mengetahui apa yang harus dilakukan, perlu adanya inovasi dari para manager demi membangkitkan motivasi internal para karyawan seperti halnya memberikan sosialisasi atau pelatihan bagaimana menjadi karyawan yang baik dan sebagainya. Penyebab dari permasalahan dalam perusahaan dapat dilihat dari responden yang telah bekerja secara totalitas dalam mencapai target dari perusahaan tetapi tidak didukung dengan pemberian penghargaan dari perusahaan ataupun kenaikan gaji yang sesuai dengan apa yang telah dikorbankan oleh para karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja karena mereka bisa saja memiliki pemikiran yang bisa menjatuhkan motivasi mereka untuk bisa bekerja lebih baik lagi. Tanggapan responden hubungan motivasi internal terhadap kinerja rata-rata 4,2. dalam penelitian ini faktor utama dari motivasi internal yg memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah penghargaan diri, kenaikan gaji dan jabatan dalam menyelesaikan tugas, dan pekerjaan yang menarik. Dalam penelitian ini didukung dengan teori dua faktor Herzberg yang menjelaskan dua faktor motivasi yaitu Hygiene Factors, yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal). Motivation Factors, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal). *Koontz, (1990:123)*

Kedua yaitu pada variabel motivasi eksternal yang berpengaruh positif dan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena karyawan memiliki pemahaman yang baik terhadap kinerja karyawan dan juga merasa nyaman dengan partner kerja mereka yang dirasa sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan, pemimpin yang adil juga memberikan dampak positif bagi karyawan karena pemimpin yang adil mampu memberikan motivasi dan penengah dalam segala kesulitan yang sedang dialami karyawan. Selain itu gaji yang sesuai diterima karyawan dapat membuat karyawan semakin bersemangat disetiap melakukan pekerjaannya. Dalam penelitian ini bisa dilihat dari tanggapan responden mengenai gaji, 52,5% rata-rata karyawan setuju dengan gaji yang diberikan. Bisa dilihat bahwa karyawan PT. Telkom Lumajang sudah tidak termotivasi dengan gaji yang diberikan, karena kebutuhan dan kinerja yang mereka kerjakan sudah sesuai dengan gaji yang mereka harapkan. Hasil ini didukung dengan Teori Ekspentansi, yang diungkapkan oleh Vroom. Vroom mengemukakan "Bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut". Dalam teori ini bisa dilihat seorang karyawan bekerja bukan semata-mata hanya faktor gaji tetapi ada tujuan lain yang lebih mendukung dibandingkan faktor gaji.

Ketiga pada variabel motivasi didapatkan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi yang diberikan baik internal maupun eksternal menghasilkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang mana hal tersebut di dominasi oleh motivasi eksternal. Karyawan akan lebih bersemangat jika mendapat dorongan untuk melakukan pekerjaannya yang mana semakin tinggi motivasi yang diberikan semakin tinggi pula kinerja karyawan terhadap perusahaan, seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh (Ragil, 2019). Hasil penelitian lain yang juga sesuai dilakukan oleh (Amalia & Fakhri, 2016) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Lumajang dengan metode pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan :

Yang pertama, motivasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena motivasi internal berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri sehingga bukan menjadi prioritas yang harus diberikan dan diusahakan oleh perusahaan.

Kedua, motivasi eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja. Mengingat motivasi eksternal merupakan motivasi yang berasal dari lingkungan kerja dalam hal ini adalah perusahaan, maka patut menjadi prioritas untuk diberikan kepada para karyawan dalam upaya mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Sehingga pada kesimpulan akhir, dapat dinyatakan bahwa motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

## SARAN

Beberapa saran yang dapat peneliti ajukan berkaitan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

Pertama, bagi tempat penelitian yakni PT. Telkom Lumajang untuk lebih meningkatkan motivasi eksternal mengingat hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu juga agar para karyawan totalitas dalam bekerja sehingga mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik. Serta berupaya menggali motivasi internal yang ada dalam diri karyawan sehingga dapat memaksimalkan kinerja dimana pada akhirnya juga akan menambah dan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

Kedua, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian kembali terhadap variabel-variabel lain yang belum diteliti secara mendalam pada penelitian ini terkait motivasi internal. Serta menambahkan komponen penelitian lainnya seperti faktor lingkungan, organisasi, akomodasi, kompensasi, pelatihan dan lain-lain agar hasil penelitian dapat lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119-127.
- Argensia, Dalimunthe, R. F., & Salim, S. R. A. (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan). *Jurnal Computech & Bisnis*, 17(2), 39-53.
- Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, S. K., Lee, Y., & Lee, S. M. (2012). Understanding Career Decision Self-Efficacy. *Journal of Career Development*, 39(5), 443-460.
- Corr, P. J., & McNaughton, N. (2012). Neuroscience and approach/avoidance personality traits: A two stage (valuation-motivation) approach. *Journal of Career Development*, 36(10), 2339-2354.
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 32-43.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Computech & Bisnis*, 2(1), 115-122.
- Herviani, V., & Febriansyah, A. (2016). Tinjauan Atas Proses Penyusunan Laporan Keuangan pada Young Entrepreneur Academy Indonesia Bandung. *Jurnal Riset Akuntansi*, 8(2), 20-28.
- Prihartanta, W. (2015). Teori Teori Motivasi. *Jurnal Computech & Bisnis*, 1(83), 1-11.
- Putra, I. K. A. W., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance. *Jurnal Computech & Bisnis*, 7(1), 85-104.
- Ragil, B. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Malang. *Jurnal Computech & Bisnis*, 20(2), 31-38.
- Ratu, R. M., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal Computech & Bisnis*, 6(1), 111-120.
- Salbiyah, S., & Mahardika, B. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016. *Jurnal Computech & Bisnis*, 14(2), 83-105.
- Saputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Computech & Bisnis*, 7(9), 4628-4656.
- Saputri, L. T., Fudholi, A., & Sumarni. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Computech & Bisnis*, 4(1), 63-67.
- Sari, R. M., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di PT Jenggala Keramik Bali. *Jurnal Computech & Bisnis*, 7(3), 1539-1565.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Computech & Bisnis*, 1(2), 43-53.
- Sugianto, E. (2016). Analisis Emosional, Kebijakan Pembelian dan Perhatian Setelah Transaksi Terhadap

- Pembentukan Disonansi Kognitif Konsumen Pemilik Sepeda Motor Honda Pada UD. Dika Jaya Motor Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 34-47.
- Sulistyan, R. B. (2017). Contribution Of Leadership And Environmental Work In Improving Employee Motivation. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 1(2), 166-177.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Computech & Bisnis*, 9(2), 952-962.
- Teck-Hong, T., & Waheed, A. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene and Job Satisfaction in the Malaysian Retail Sector : Mediating Effect Of Love Of Money. *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 73-94.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25 Edisi 9*. Semarang : Undip.