

Pengaruh Motivasi Instrinsik, Pelatihan, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Individual Karyawan

Studi Kasus Karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kab. Gunungkidul

*Motivation,
Reward and
Performance*

385

Dedi Ananto, Prayekti, Epsilandri Septyarini
Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia
Email : dediananto12@gmail.com yekti_feust@yahoo.co.id
septyariniepsilandri@gmail.com

Submitted:
OKTOBER 2020

Accepted:
DESEMBER 2020

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of Intrinsic Motivation, Training and financial compensation on individual employee performance. The method used was purposive sampling probability sampling with the sampling technique using Accidental Sampling. The sample in this study were 210 respondents. The data analysis method used is Multiple Linear Regression using SPSS version 24. The results of this study indicate that: Intrinsic motivation has a significant effect on individual employee performance as evidenced by the output where the t -count $>$ t -table. Whereas for training and financial compensation it does not have a significant effect on individual employee performance, this is evidenced by the output where the t -count value is greater than the t -table.

Keywords: *intrinsic motivation; training; financial compensation*

PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan, Pemuda, dan, Olahraga Kabupaten Gunungkidul yang ditetapkan pada tahun 2008 dengan Peraturan Daerah kabupaten Gunungkidul Nomor 20 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Gunungkidul Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Kedudukan, dan Tugas Dinas-Dinas Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Gunungkidul Tahun 2011 Nomor 02 Seri D), maka Tugas dan Fungsi Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan di bidang pendidikan, pemuda, dan olahraga. Terbentuknya Dinas Pendidikan daerah kabupaten Gunungkidul diharapkan dapat membawa pendidikan yang bermutu, berkeadilan dan berwawasan lingkungan khususnya di daerah gunungkidul ini yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan dari Dinas Pendidikan daerah gunungkidul.

Berdasarkan pengamatan dan observasi penulis di Dinas Pendidikan Daerah Kabupaten Gunungkidul, terdapat beberapa permasalahan yang dijumpai, permasalahan pertama yaitu Ketepatan waktu, hasil kerja pegawai tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Contohnya terlihat masih adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan ketika dimintai data padahal pekerjaan tersebut merupakan tugas yang harus ia selesaikan. Untuk permasalahan yang kedua itu adalah masalah Kemampuan, kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja, contohnya masih adanya pegawai yang belum mampu menggunakan fasilitas kerja baru yang berbasis teknologi baru. Dan juga masih ada pegawai

JIMKES

Jurnal Ilmiah Manajemen
Kesatuan
Vol. 8 No. 3, 2020
pp. 385-392
IBI Kesatuan
ISSN 2337 – 7860
E-ISSN 2721 – 169X

yang datang terlambat, Hal tersebut akan membawa dampak yang kurang baik dan mengganggu kualitas mutu dalam pelayanan khususnya dibidang pendidikan.

Karyawan di dalam perusahaan maupun organisasi merupakan kunci keberhasilan dari perusahaan. Budi Setiyawan dan Waridin (2006) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan merupakan hasil kinerja dari karyawan. Kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, sehingga perusahaan harus memperhatikan pengaruh faktor tersebut supaya bisa bekerja secara optimal. Jika faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dapat di kelola dengan baik maka factor tersebut dapat di pecahkan dengan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuli Ermawati (2014), Amboningtyas (2014), dan Nitta Turere (2013) Untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja individual karyawan, ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, antara lain yaitu motivasi intrinsik, pelatihan, dan Kompensasi Finansial yang berpengaruh untuk mendorong kinerja individual karyawan untuk lebih optimal lagi dalam berkerja.

Motivasi instrinsik dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja individual. Hasibuan (2006:141) berpendapat bahwa motivasi merupakan hal yang mendorong individual supaya bekerja lebih baik untuk mencapai kerja yang optimal. Motivasi yang dimaksudkan yaitu motivasi dari dalam diri sendiri atau motivasi instrinsik. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yuli Ermawati & Amboningtyas, 2014) bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja individual diantaranya adalah pelatihan.

Mangkunegara (2008:50) mengemukakan pelatihan merupakan salah satu proses pendidikan terhadap karyawan untuk menambah pengetahuan, skill, dan keterampilan. Pentingnya palatihan selain untuk menambah keterampilan, dan pengetahuan, pelatihan juga bisa memperoleh pengetahuan lebih lanjut dan efek perubahan positif dalam berorganisasi (Jagero et al, 2012). Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nitta Turere, 2013), bahwa pelatihan sangat berpengaruh bahkan signifikan terhadap kinerja individual karyawan. Selain pelatihan dan motivasi dari dalam diri, hal lain yang juga berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja individual adalah Kompensasi Finansial. Ardana, dkk (2012:153) berpendapat bahwa Kompensasi Finansial hal yang terpenting untuk membalas jasa terhadap karyawan atas kontribusinya dalam melaksanakan tugas perusahaan, bentuk imbalannya bisa berbentuk uang maupun barang supaya bisa meningkatkan semangat kinerja individual karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Prastya dan kato (2011) juga pernah meneliti bahwa kinerjanya karyawan sangat terpengaruhi oleh Kompensasi Finansial dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik membahas lebih jauh tentang pengaruh motivasi intrinsik, pelatihan dan Kompensasi Finansial yang terjadi di dalam karyawan dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja individual karyawan.

METODE PENELITIAN

Sifat penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2015, hlm.23) data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka. Jadi data kuantitatif merupakan data yang dapat dianalisis dengan teknik statistik. Obyek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga kabupaten Gunung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi dari penelitian ini adalah berjumlah 210 karyawan. Dalam pengambilan jumlah sampel ini menggunakan perhitungan slovin dengan tingkat kelonggaran 10%. Dari perhitungan dengan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 67. Data penelitian ini didapat dari individu atau perseorangan, dengan cara mengisi kuesioner. Untuk mengetahui hasil dari penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 : jumlah responden penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	67	100%
2.	Jumlah kuesioner yang diolah	67	100%

Sumber: Data Primer, 2020

Tabel 2 : Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<20	-	-
21-30	21	31%
31-40	26	39%
41 ke atas	20	30%
Jumlah	67	100%

Sumber: Data Primer, 2020

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel di atas tampak bahwa sebagian besar responden penelitian ini berumur antara 31 – 40 tahun dengan persentase sebesar 39%.

Tabel 3 : responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Pria	37	55%
Wanita	30	45%
Jumlah	67	100%

Sumber: Data Primer, 2020

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel, tampak bahwa responden berjenis kelamin pria berjumlah 37 dan responden berjenis kelamin wanita berjumlah 30, sehingga keseluruhan berjumlah 67 orang.

Tabel 4 : Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	15	22%
Akademi (D3)	17	25%
Sarjana (S1)	25	38%
Magister (S2)	10	15%
Jumlah	67	100%

Sumber: Data Primer, 2020 diolah

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel di atas tampak bahwa responden berpendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 15 orang, responden yang berpendidikan terakhir D3 berjumlah 17, responden dengan pendidikan terakhir S1 25 orang, dan responden berpendidikan terakhir S2 berjumlah 10 orang, sehingga keseluruhan berjumlah 67 orang.

Tabel 5 : Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<1 tahun	17	25%
1-5 tahun	20	31%
6-10 tahun	25	37%
>10 tahun	5	7%
Jumlah	67	100%

Sumber: Data Primer, 2020 diolah

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel, tampak bahwa sebagian besar responden penelitian ini memiliki lama bekerja antara 6 – 10 tahun dengan persentase sebesar 37%.

Tabel 6 : Hasil Uji Validitas Motivasi Instrinsik (X1)

<i>Butir</i>	<i>r hitung</i>	<i>r table</i>	<i>Keterangan</i>
X1.1	0, 625	0,244	Valid
X1.2	0, 532	0,244	Valid
X1.3	0, 611	0,244	Valid
X1.4	0, 720	0,244	Valid
X1.5	0, 551	0,244	Valid
X1.6	0, 718	0,244	Valid
X1.7	0, 615	0,244	Valid
X1.8	0, 490	0,244	Valid
X1.9	0, 334	0,244	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pertanyaan Motivasi Instrinsik terdiri dari 9 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,334 sampai dengan 0,724, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r Product Moment sebesar 0, 244. Berdasarkan hasil analisis validitas, maka variabel motivasi instrinsik dinyatakan valid.

Tabel 7 : Hasil Uji Validits Variabel Pelatihan (X2)

<i>Butir</i>	<i>r hitung</i>	<i>r table</i>	<i>Keterangan</i>
X2.1	0, 379	0,244	Valid
X2.2	0, 564	0,244	Valid
X2.3	0, 642	0,244	Valid
X2.4	0, 619	0,244	Valid
X2.5	0, 449	0,244	Valid
X2.6	0, 472	0,244	Valid
X2.7	0, 570	0,244	Valid
X2.8	0, 530	0,244	Valid
X2.9	0, 671	0,244	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pertanyaan Pelatihan terdiri dari 9 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,379 sampai dengan 0,671, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r Product Moment sebesar 0, 244. Berdasarkan hasil analisis validitas, maka variabel Pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 7 : Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X3)

<i>Butir</i>	<i>r hitung</i>	<i>r table</i>	<i>Keterangan</i>
X3.1	0, 734	0,244	Valid
X3.2	0, 607	0,244	Valid
X3.3	0, 614	0,244	Valid
X3.4	0, 819	0,244	Valid
X3.5	0, 784	0,244	Valid
X3.6	0, 789	0,244	Valid
X3.7	0, 726	0,244	Valid
X3.8	0, 797	0,244	Valid
X3.9	0, 820	0,244	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pertanyaan Kompensasi Finansial terdiri dari 9 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,607 sampai dengan 0,820, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r Product Moment sebesar 0, 244. Berdasarkan hasil analisis validitas, maka variable Kompensasi finansial dinyatakan valid.

Tabel 8 : Hasil Uji Validitas Kinerja Individual Karyawan (Y)

Butir	r hitung	r table	Keterangan
Y.1	0,779	0,244	Valid
Y.2	0,757	0,244	Valid
Y.3	0,760	0,244	Valid
Y.4	0,738	0,244	Valid
Y.5	0,648	0,244	Valid
Y.6	0,680	0,244	Valid
Y.7	0,686	0,244	Valid
Y.8	0,768	0,244	Valid
Y.9	0,711	0,244	Valid
Y.10	0,751	0,244	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pertanyaan Kinerja Individual Karyawan terdiri dari 10 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,648 sampai dengan 0,779, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r Product Moment sebesar 0,244. Berdasarkan hasil analisis validitas, maka variable Kinerja Individual Karyawan dinyatakan valid.

Tabel 9 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	n item	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X.1)	0,736	9	reliabel
Pelatihan (X.2)	0,689	9	reliabel
Kompensasi Finansial (X3)	0,898	9	reliabel
Kinerja Individual Karyawan (Y)	0,901	10	reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. Maka Variabel Motivasi intrinsik, Pelatihan, Kompensasi finansial dan Kinerja individual karyawan adalah reliabel.

Tabel 10 : Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov ^a <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
.200	Data Terdistribusi Normol

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang diperoleh model regresi lebih besar dari α 0,05, berarti berdistribusi normal.

Tabel 11 : Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients		
Model	Tolerance	VIF
Motivasi intrinsik (X1)	,556	1,797
Pelatihan (X2)	,602	1,661
Kompensasi Finansial (X3)	,744	1,344

Sumber: Data diolah, 2020

Dari hasil olah data pada table di atas, dapat dilihat nilai VIF variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1. sehingga model regresi tersebut di atas tidak terjadi multikolinieritas sehingga model regresinya dapat digunakan.

Tabel 12 : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients	
Model	Sig
Motivasi intrinsik (X1)	,010
Pelatihan (X2)	,000
Kompensasi Finansial (X3)	,078

Sumber: Data diolah, 2020,

Dari tabel diatas diperoleh bahwa variabel pelatihan mempunyai nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam regresi terjadi gejala Heteroskedastisitas. Sedangkan pada variable Motivasi instrinsik dan Kompensasi Finansial mempunyai nilai probabilitas lebih besar dari taraf signifikan 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam regresi tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas

Tabel 13 : Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.686	4.045		1.159	.251
Total_X1	.700	.147	.571	4.763	.000
Total_X2	.374	.189	.228	1.981	.052
Total_X3	-.056	.093	-.063	-.606	.547

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.686 + 0.700X_1 + 0.374X_2 - 0.056X_3 + e$$

Koefisien beta pada variable Motivasi Instrinsik (X₁), Pelatihan (X₂) bernilai positif, maka Motivasi Instrinsik (X₁), Pelatihan (X₂) berpengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja individual karyawan (Y). sedangkan pada variable Kompensasi Finansial (X₃) bernilai Negatif, Maka Kompensasi Finansial (X₃) berpengaruh negatif terhadap Kinerja individual karyawan (Y).

Hasil Uji t

Berdasarkan hasil olah data variabel Motivasi Intrinsik (X₁) memiliki, t-hitung lebih besar dari t-tabel (4.763 < 1,667) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian Motivasi Intrinsik (X₁) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H₀ : Artinya variabel Motivasi Intrinsik (X₁) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Individual Karyawan (Y).

H₁ : Artinya variabel Motivasi Intrinsik (X₁) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Individual Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil olah data variabel Pelatihan (X₂) memiliki, t-hitung lebih besar dari t-tabel (1.981 < 1,667) dengan probabilitas (0,052) lebih Besar dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian Pelatihan (X₂) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H₀ : Artinya variabel Pelatihan (X₂) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Individual Karyawan (Y).

H₁ : Artinya variabel Pelatihan (X₂) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Individual Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil olah data variabel Kompensasi Finansial (X3) memiliki, t-hitung lebih besar dari t-tabel ($-0.606 < 1,667$) dengan probabilitas (0,547) lebih besar dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian Kompensasi Finansial (X3) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja individual karyawan.

H0 : Artinya variabel Kompensasi Finansial (X3) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Individual Karyawan (Y).

H1 : Artinya variabel Kompensasi Finansial (X3) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Individual Karyawan (Y)

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Instrinsik Terhadap Kinerja Individual Karyawan

Hasil uji hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan olahraga kabupaten Gunung Kidul, setelah di lakukan uji statistik dengan hasil nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4.763 < 1,667$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian, hipotesis pertama di terima. Hal ini sesuai pendapat dari (Francisco, 2013), bahwa Motivasi adalah cara individu individu untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan. As'ad, (2001) juga mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu pemberian, sehingga motivasi kerja merupakan dorongan untuk karyawan. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yovi Dwi, 2015), (Maulana, 2015), dan (Rafi Jody, 2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan. Maka peneliti merumuskan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja individual karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Individual Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja individual karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Gunung Kidul. Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil nilai , t-hitung lebih besar dari t-tabel ($1.981 < 1,667$) dengan probabilitas (0,052) lebih besar dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian, artinya Pelatihan tidak mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Individual karyawan. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Silvia (2012) dan Priyanto (2018) yang memperoleh hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individual karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Individual Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja individual karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan olahraga kabupaten Gunung Kidul. Hasil ini didukung analisi regresi dengan hasil nilai , t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($-0.606 < 1,667$) dengan probabilitas (0,547) lebih Besar dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian, artinya Kompensasi Finansial tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja individual karyawan. Hasil ini sesuai penelitian dari Riyadi (2011) dan Mutmainah (2013) dalam jurnal Mundakir (2018) yang menunjukkan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini dikarenakan pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan olahraga kabupaten Gunung Kidul.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat di ambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi instrinsik terhadap Kinerja individual Karyawan. Hal ini terbukti setelah di lakukan uji statistik dengan hasil nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4.763 < 1,667$) dengan nilai probabilitas (0.000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.

2. Tidak Ada pengaruh positif antara Pelatihan terhadap Kinerja individual karyawan. Tidak signifikan ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($1.981 < 1,667$) dengan nilai probabilitas (0,052) lebih besar dari taraf signifikan 0,05
3. Tidak Ada pengaruh positif antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja individual karyawan. Tidak signifikan ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($-0.606 < 1,667$) dengan nilai probabilitas (0,547) lebih besar dari taraf signifikan 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aprinawati, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Jurnal PLANS : Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.24114/plans.v11i1.9597>
- [2] Maulana, F. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 1–8.
- [3] Mashadi, M. and Irawan, R., 2017. Model Struktural Minat Mahasiswa Berkarir di Bidang Perbankan Syariah Sebagai Dasar Pengembangan Proses Pembelajaran. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 1(1), pp.1-10.
- [4] Prasetya, V., Handayani, D., & Purbandari, T. (2013). Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy Terhadap Kinerja Individual. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 59–69. Retrieved from <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=116710&val=5325>
- [5] Pramiudi, U. and Setiawan, B., 2019. Penelusuran Persepsi Mahasiswa Atas Program Studi Akuntansi dan Minat Studi Lanjut. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 2(2), pp.103-113.
- [6] Purba, J.H.V. and Septian, M.R., 2019. Analysis of Short Term Financial Performance: A Case Study of an Energy Service Provider. *Journal of Accounting Research, Organization and Economics*, 2(2), pp.113-122.
- [7] Rosdiana, Y.M., Iriyadi, I. and Wahyuningsih, D., 2020. Pendampingan Peningkatan Efisiensi Biaya Produksi UMKM Heriyanto Melalui Analisis Biaya Kualitas. *Jurnal Abdimas Dedikasi Kesatuan*, 1(1), pp.1-10.
- [8] Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The effect of training on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(4), 6–13.
- [9] Sadalia, I., Absah, Y., Utara, U. S., Toward, I., Performance, E., Pt, A., & Resort, S. (2018). the Analysis of the Influence of Motivation, Competence, and Incentive Toward Employee Performance At Pt Sianjur Resort, a Housing Developer of Oma Deli Medan, Indonesia. *Junior Scientific Researcher*, 4(2), 91–106.
- [10] Setiawan, B. and Rabuani, C.C., Pengaruh Iklan dan Endorser terhadap Brand Awareness Serta Dampaknya pada Keputusan Pembelian. *Riset*, 1(1), pp.001-015.
- [11] Sulistiono, S., Fadillah, A. and Putrie, D.E., 2020, May. Factors Affecting Bogor Botanical Garden Visitors' Intention Before and After the One Way System Application. In *2nd International Seminar on Business, Economics, Social Science and Technology (ISBEST 2019)* (pp. 291-296). Atlantis Press.
- [12] Yuli Ermawati, & Amboningtyas, D. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation Pada Pt Hit Polytron Yang Berimplikasi Pada Produktivitas. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan Tahun*, 63(9), 1–7. <https://doi.org/10.7498/aps.63.094206>