

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRI CABANG BARRU

Sartika Sartika¹, Amiruddin Tawe², Zainal Ruma³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Authors' contributions

This work was carried out in collaboration among all authors.
All authors read and approved the final manuscript.

Original Research Article

Published: 18/MAY/2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui motivasi intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Cabang Barru, (2) Untuk mengetahui motivasi ekstrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Cabang Barru, (3) Untuk mengetahui motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Cabang Barru. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BRI Cabang Barru sebanyak 44 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah seluruh anggota dari populasi 44 orang dengan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Statistical Product Service Solution (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Cabang Barru, (2) Motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Cabang Barru, (3) Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Cabang Barru..

Kata kunci: motivasi; kinerja karyawan; BRI; manajemen sumber daya manusia

ABSTRACT

This research aimed: (1) To know intrinsic motivation partially influence employee performance at PT. BRI Barru branch, (2) To know extrinsic motivation partially influence employee performance at PT. BRI Barru branch, (3) To know intrinsic motivation and extrinsic motivation simultaneously influence employee performance at PT. BRI Barru branch. The population of this research are all employees of PT. BRI Barru branch are 44 people. The sampling of this research are all of the population, namely 44 people with quantitative research. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Statistical Product Service Solution (SPSS). The results showed that: (1) Intrinsic motivation partially has a positive and significant influence on employee performance at PT. BRI Barru branch, (2) Extrinsic motivation partially has a positive and significant influence on employee performance at PT. BRI Barru branch, (3) Intrinsic motivation and extrinsic motivation simultaneously has a positive and significant influence on employee performance at PT. BRI Barru branch.

Keywords: motivation; employee performance; BRI; human resource management

*Corresponding author: Email: sartikasafaruddin54@gmail.com

Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship (SAINS), Vol. 2, No. 2, 2024.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi global saat ini merupakan tantangan pada pelaku ekonomi. Perkembangan ekonomi global ditandai dengan perubahan-perubahan budaya, ilmu pengetahuan, teknologi yang modern. Tantangan perubahan dan lingkungan yang mendorong agar organisasi selalu berusaha menjadi efektif dan efisien. Salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah sumber daya manusia (Akbar et al., 2023). Kondisi perekonomian terjadi secara terbuka dan bebas, hal ini memberikan peluang untuk mengembangkan dan memperluas pangsa pasar. Persaingan dan perubahan menuntut perusahaan agar beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan melalui pengelolaan perusahaan. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut (Akbar et al., 2024; Haeruddin, 2017a).

Perusahaan harus menyesuaikan diri, memiliki rencana, dan mengejar target ekonomi yang telah direncanakan. Salah satu perusahaan yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan terus mengevaluasi kinerja karyawannya adalah PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Barru, dimana para karyawan harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga bertanggung jawab. Dengan demikian akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah. Tabel 1 berikut menjelaskan mengenai *labour turnover* karyawan pada PT. BRI Cabang Barru.

Tabel 1. Data *Labour Turnover* Karyawan PT. BRI Cabang Barru

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir Tahun
2020	35	6	3	38
2021	38	7	3	42
2022	42	6	4	44

Sumber: BRI (2024)

Tabel 1 menjelaskan mengenai dimana adanya peningkatan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2022 menyebabkan adanya rasa kurang puas yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan seperti masih ada karyawan yang kuantitas pekerjaan belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Komitmen karyawan juga masih rendah karena banyak karyawan yang sering datang terlambat, serta pada saat jam kerja masih terdapat karyawan yang mengobrol maupun bersantai dan tidak memanfaatkan jam kerjanya untuk mengerjakan pekerjaan atau untuk mengerjakan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena kurangnya apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yanghasilkannya.

2. MATERIAL DAN METOD

Kinerja berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, artinya pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang diinginkan, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Oleh karena itu diperlukan suatu bentuk motivasi bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugas dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu instansi. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Dua aspek pendorong timbul motivasi yaitu aspek dalam diri (intrinsik) dan aspek dari luar diri (ekstrinsik). Motivasi intrinsik merupakan pendorong semangat yang timbul dari dalam diri sendiri yang dimana motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apapun dari luar dan tidak membutuhkan arahan dari orang lain dan timbul sebagai persepsi individual seperti faktor pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Barru.

Tabel 2. Struktur Pengembangan Karir Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Barru

No	Nama	Jabatan Awal	Progres Peningkatan
1	Mif Apmijaya	SPO (Supervisor Pelayanan Operasional)	SOK (Supervisor Operasional Keuangan)
2	Gusmila	Teller	SPO(Supervisor)

Sumber: BRI (2024)

Tabel 2 di atas menjelaskan pada tahun 2023 terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan penghargaan dari perusahaan berupa peningkatan jabatan, hal ini didasarkan dengan penilaian yang dilakukan berdasarkan kinerja karyawan di dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sedangkan motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melaksanakan sesuatu tindakan. Motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang dipisahkan seperti penghargaan nyata, sehingga kepuasan berasal dari konsekuensi ekstrinsik yang menuntun kegiatan. Motivasi ekstrinsik yang dilakukan untuk merangsang kepuasan karyawan salah satunya dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui kompensasi layak bagi karyawan.

Fenomena yang terjadi di lapangan mengenai motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik diantaranya adalah kurangnya apresiasi yang diberikan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Barru kepada karyawannya, seperti karyawan yang mencapai target kerja belum mendapatkan bonus yang dijanjikan, selain itu penerimaan bonus atas pencapaian kinerja terkadang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan dan adapula rasa ketidakadilan yang membuat beberapa karyawan merasa belum mendapat penghargaan atas pekerjaan yang dilaksanakannya. Pemberian fasilitas dan pendukung kerja lainnya juga hanya dapat dirasakan oleh beberapa golongan saja. Hal ini bila tidak ditangani dengan benar dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada PT. BRI Cabang Barru.

Adanya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang terjadi di PT. BRI Cabang Barru menjadi acuan peneliti untuk melakukan penelitian oleh karena itu studi kasus mengenai motivasi terhadap kinerja sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya sangatlah penting untuk diteliti, maka penulis membuat penelitian dengan objek penelitian yaitu karyawan PT. BRI Cabang Barru dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI Cabang Barru".

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian jenis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sugiyono (2019) menjelaskan populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Sejalan dengan definisi populasi tersebut maka dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. BRI Cabang Barru secara keseluruhan yang berjumlah 44 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh populasi, karena jumlah responden penelitian hanya 44 orang dengan demikian teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota populasi (Mustafa et al., 2023; Aslam et al., 2023). Hal ini dikarenakan populasi dalam penelitian ini relatif kecil dan ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini mengambil semua populasi yang ada yaitu 44 orang.

Selanjutnya peneliti mengadakan penelitian langsung atau dikenal dengan penelitian lapangan pada objek penelitian

dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi dan kuesioner. Hal ini dimaksud agar data yang diperoleh dari objek penelitian dapat memberikan informasi yang lebih jelas dan validasinya lebih dapat dipercaya.

Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan software *statistical product and servise solution* (SPSS). Kemudian data dianalisis dengan menggunakan uji kualitas data (meliputi uji validasi, uji reliabilitas), dan uji regresi linear berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas pengujian pada instrumen penelitian bertujuan untuk mengukur tingkat-tingkat valid suatu item apakah suatu item valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai r hitung dan r tabel, apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka item tersebut dinyatakan valid dan begitupun sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut ini hasil pengujian validitas di Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X ₁)	X _{1.1}	0,768	0,297	Valid
	X _{1.2}	0,652		Valid
	X _{1.3}	0,596		Valid
	X _{1.4}	0,646		Valid
	X _{1.5}	0,547		Valid
	X _{1.6}	0,745		Valid
	X _{1.7}	0,725		Valid
	X _{1.8}	0,766		Valid
	X _{1.9}	0,675		Valid
	X _{1.10}	0,606		Valid
Motivasi Ekstrinsik (X ₂)	X _{2.1}	0,539	0,297	Valid
	X _{2.2}	0,749		Valid
	X _{2.3}	0,698		Valid
	X _{2.4}	0,566		Valid
	X _{2.5}	0,637		Valid
	X _{2.6}	0,681		Valid
	X _{2.7}	0,499		Valid
	X _{2.8}	0,635		Valid
	X _{2.9}	0,627		Valid
	X _{2.10}	0,619		Valid
Kinerja (Y)	Y ₁	0,660	0,297	Valid
	Y ₂	0,749		Valid
	Y ₃	0,697		Valid
	Y ₄	0,724		Valid
	Y ₅	0,544		Valid
	Y ₆	0,709		Valid
	Y ₇	0,755		Valid
	Y ₈	0,739		Valid
	Y ₉	0,883		Valid
	Y ₁₀	0,571		Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi suatu item pernyataan. Pengujian nilai reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Adapun nilai *Cronbach's alpha* masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai <i>cronbach alpha</i>	Keterangan
1	Motivasi Intrinsik (X ₁)	10	0,866	Reliabel
2	Motivasi Ekstrinsik (X ₂)	10	0,822	Reliabel
3	Kinerja (Y)	10	0,885	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, memperlihatkan bahwa hasil pengujian reliabilitas instrumen dikategorikan tinggi karena nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Artinya bahwa tingkat keandalan instrumen yang digunakan untuk semua variabel di penelitian ini telah reliabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.531	1.383		1.830	.075
Motivasi Intrinsik (X ₁)	.491	.068	.519	7.188	.000
Motivasi Ekstrinsik (X ₂)	.468	.069	.488	6.758	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Diolah (2024)

Uji regresi linear berganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja. Tabel 5 menunjukkan hasil uji linear berganda.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,531 + 0,491X_1 + 0,468X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,531 ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik (X₁) dan motivasi ekstrinsik (X₂) dianggap sama dengan nol maka variabel kinerja (Y) akan bernilai 2,531.
- Koefisien untuk regresi motivasi intrinsik (b₁X₁) sebesar 0,491 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi intrinsik (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Artinya jika variabel motivasi

intrinsik meningkat sebesar 1% maka nilai variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,491% dengan asumsi variabel lain yang konstan.

- Koefisien untuk regresi motivasi ekstrinsik (b_2X_2) sebesar 0,468 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Artinya jika variabel motivasi ekstrinsik meningkat sebesar 1% maka nilai variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,468% dengan asumsi variabel lain yang konstan.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Cabang Barru. Hal ini disebabkan karena kebutuhan intrinsik yang diberikan pimpinan PT. BRI Cabang Barru yang berkaitan dengan faktor target kerja karyawan (faktor motivasional) dengan indikator keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, dan pengembangan di fasilitasi dengan baik oleh pimpinan PT. BRI Cabang Barru dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya berupa kualitas, kuantitas kerja yang bagus, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, serta efektifitas dan kemandirian yang baik dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi intrinsik yang didapatkan oleh seorang karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamdani et al. (2019) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangkan pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, berusaha untuk senantiasa bekerja dengan baik, dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Jika karyawan memiliki kecintaan terhadap sebuah pekerjaan maka semakin baik

pula kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Hilmawan (2022) yang menyatakan karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangkan pekerjaannya yang memungkinkan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otomatis yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Cabang Barru.

2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Cabang Barru. Hal ini disebabkan karena kebutuhan ekstrinsik yang diberikan pimpinan PT. BRI Cabang Barru berkaitan dengan faktor pemeliharaan (*hygiene factor*) dengan indikator kebijakan dan administrasi, kualitas supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji dapat difasilitasi dengan baik maka dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya berupa kualitas, kuantitas kerja yang bagus, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, serta efektifitas dan kemandirian yang baik dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang didapatkan oleh seorang karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawannya.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggriyani dan Rahman (2021) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh pendapat Febriani (2022) menyatakan dengan adanya motivasi ekstrinsik yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa jika perusahaan mampu mencapai tujuan dan sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para karyawan perusahaan tersebut akan tercapai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Cabang Barru.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di yang diperoleh dan pembahasan yang ada di atas sudah jelas, mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Cabang Barru. Diketahui motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Cabang Barru. Hal tersebut berarti bahwa apabila karyawan ingin memiliki kinerja yang optimal, maka karyawan harus memiliki motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang baik. Dengan terjadinya hubungan yang seimbang antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik maka hal tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawannya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Potu et al. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik saling melengkapi yakni apabila karyawan memiliki motivasi intrinsik yang baik maka seorang karyawan akan mampu untuk mengatasi tantangan yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik dan apabila seorang pemimpin dapat memberikan motivasi ekstrinsik yang baik maka hal tersebut dapat membantu karyawan untuk mampu mempertahankan tingkat motivasi intrinsik yang baik pula.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada

PT. BRI Cabang Barru, maka diperoleh kesimpulan bahwa.

1. Motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Cabang Barru. Apabila motivasi intrinsik mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.
2. Motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Cabang Barru. Apabila motivasi ekstrinsik mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.
3. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Cabang Barru. Apabila terjadi peningkatan pada motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama atau simultan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, adapun beberapa saran sebagai berikut:

Bagi Perusahaan:

1. Peranan motivasi intrinsik karyawan dapat dipertahankan melalui semua indikatornya. Terutama mempertahankan indikator terkuatnya dari variabel motivasi intrinsik yaitu pengembangan karyawan dan meningkatkan indikator terlemahnya yaitu keberhasilan karyawan. Oleh karena itu pemimpin PT. BRI Cabang Barru harus menawarkan dukungan dan peluang bawahan untuk kinerja yang baik agar karyawan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila karyawan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.
2. Peranan motivasi ekstrinsik karyawan dapat dipertahankan melalui semua indikatornya. Terutama mempertahankan indikator terkuatnya

dari variabel motivasi ekstrinsik yaitu kondisi kerja dan meningkatkan indikator terlemahnya yaitu kualitas supervisi. Oleh karena itu pemimpin PT. BRI Cabang Barru harus meningkatkan pengawasan dari atasan dengan cara lebih intensif dalam memberikan pengetahuan dan pengalaman bagi karyawan khususnya untuk tugas baru.

3. Peranan kinerja karyawan dapat dipertahankan melalui semua indikatornya. Terutama mempertahankan indikator terkuatnya dari variabel kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja dan meningkatkan indikator terlemahnya yaitu kualitas kerja. Oleh karena itu pemimpin PT. BRI Cabang Barru harus meningkatkan kualitas kerja karyawannya dengan fokus pada pengembangan keterampilan karyawannya.

Pada penelitian selanjutnya, peneliti mengharapkan adanya penelitian yang variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan melihat variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Akbar, A., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, F., Aslam, A. P., Mustafa, R., Aswar, N. F., Mustafa, M. Y., & Nurgraha SD, W. (2023). Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Perspektif Ilmu Manajemen: Sebuah Studi Literatur. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 1(1), 1-7. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/sains/article/view/39/15>
2. Akbar, A., Mustafa, M., Haeruddin, M., Mariñas-Acosta, C., Hasbiyadi, H., Alam, S., & Darmawinata, W. N. S. (2024). Days of Future Past: Scrutinising the Artificial Intelligence Impact on the Leadership of Internationalising SMEs. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(5), 53-59.
3. Anggriyani, M. & Rahman, T. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*. 4(2), 1615-1628.
4. Febriani, D. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 309-316.
5. Haeruddin, M. (2017). Mergers and Acquisitions: Quo Vadis?. *Management*, 7(2), 84-88. <http://article.sapub.org/10.5923.j.mm.20170702.02.html>
6. Hamdani, Mulyani, R. Y., & Abdillah, F. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike. *Jurnal ekobis: ekonomi bisnis dan manajemen*, 9(2), 89-103.
7. Hilmawan, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Verena Multi Finance. *Jurnal Rekaman*, 6(1), 93-103.
8. 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), 83-95. <http://dx.doi.org/10.26487/hebr.v2i2.1352>
9. Paramaswary Aslam, A. (2023). BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN. Penerbit Tahta Media. Retrieved from <https://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/459>
10. Potu, J., Lengkong, Victor P.K., & Trang, I. (2021) Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 387-394.

11. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
12. Mustafa, M. Y., Akbar, A., Razak, N., Angreyani, A. D., Abadi, R. R., & Nurjannah, N. (2023). The Rise of Skywalker: The Critical Vehemence of Customer Loyalty inside the E-commerce Platform. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 41(2), 57–67.
<https://doi.org/10.9734/ajess/2023/v4i2893>