

## Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sales CV. Sumber Baru Mandiri

**Devita Sari**

Universitas PGRI Banyuwangi

**Siti Napisah**

Universitas PGRI Banyuwangi

**Ahmad Sulthoni**

Universitas PGRI Banyuwangi

Alamat: Jl. Ikan Tongkol No. 22 Kertosari, Banyuwangi  
Devitasari4701@gmail.com

**Abstract.** High performance plays a pivotal role in achieving success and excellence across various domains of life, be it in business, education, sports, or even personal endeavors. One of the key factors that impacts performance is motivation at work. Motivation can be defined as the eagerness to exert maximum effort in order to attain organizational or company objectives. There exist two primary types of motivation, namely internal motivation and external motivation. The main goal of this study is to examine whether exists a relationship between internal motivation and external motivation concerning employee performance. The research was conducted with a sample population comprising 20 employees from the sales division. The research methodology employed was quantitative, utilizing a descriptive approach. Data analysis was executed through multiple linear regression analysis. Data gathering was accomplished through the administration of a questionnaire and observational techniques. The study's findings reveal that, in partial terms, internal motivation can exert a notable and favorable influence on employee productivity, whereas external motivation does not exhibit a discernible influence on employee performance. Additionally, the research identifies that both internal and external motivation can simultaneously affect employee performance.

**Keywords:** Employee Performance; Internal Motivation; External Motivation;.

**Abstrak.** Kinerja tinggi memainkan peran kunci guna meraih kesuksesan serta keunggulan di bermacam bidang kehidupan, baik dalam bisnis, pendidikan, olahraga, atau bahkan dalam usaha pribadi. Satu elemen penting utama yang memengaruhi kinerja ialah motivasi kerja. Motivasi dapat didefinisikan sebagai keinginan untuk memberikan usaha maksimal guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Ada dua macam dorongan motivasi yang utama, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki apakah terdapat hubungan antara motivasi internal dan motivasi eksternal dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan sampel populasi yang terdiri dari 20 karyawan dari divisi penjualan. Metodologi penelitian yang diterapkan yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Analisis data dilakukan melalui analisis regresi linear berganda. Pengumpulan data dilaksanakan dengan mengandalkan metode observasi dan pengisian kuesioner. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa, sebagian, motivasi internal dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara nyata dan positif, sementara motivasi eksternal tidak mempunyai dampak yang terlihat atas kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini mengidentifikasi bahwa baik motivasi internal maupun motivasi eksternal dapat secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Motivasi Internal, Motivasi Eksternal.

Received September 10, 2023; Revised September 20, 2023; Oktober 3, 2023

\*Corresponding author, e-mail address

## **LATAR BELAKANG**

Dalam perusahaan, peran sumber daya manusia sangat vital karena mereka merupakan salah satu elemen strategis di dalam organisasi. Sumber daya manusia ini merujuk pada individu-individu yang bersedia, memiliki motivasi, dan memiliki keterampilan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Butarbutar dkk., 2021:1). Oleh karena itu, fokus pada manajemen tenaga kerja menjadi sesuatu yang krusial bagi perusahaan. Seiring dengan perkembangan perusahaan, kemampuan untuk bertahan dalam pasar yang penuh persaingan sangat bergantung pada kualitas karyawan yang ahli dalam bidangnya dan mampu mencapai kinerja yang luar biasa.

Kinerja merupakan hasil paling akhir dari pekerjaan seorang karyawan yang dievaluasi dari aspek kualitas serta kuantitas ketika mereka melaksanakan tugas tepat dengan kewajiban yang telah ditentukan (Aini, 2013). Ciri utama dari seorang karyawan berkompeten adalah kemampuannya dalam mencapai kinerja yang istimewa. Seorang karyawan dengan kinerja yang luar biasa akan senantiasa menyadari tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya dan akan berusaha keras untuk menyelesaikan setiap tugas dengan dedikasi penuh, sesuai dengan kapabilitasnya, dengan tujuan mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Saleh & Miah Said (2019) Karyawan yang mempunyai sebuah motivasi internal yang kuat cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul. Mereka terdorong dalam mengejar tujuan secara mandiri dan selalu berupaya maksimal dalam melaksanakan tugas mereka. Oleh karena itu, motivasi memiliki peranan yang signifikan dalam memperbaiki efisiensi kerja karyawan untuk meraih hasil yang mencapai keuntungan lebih. Ketika seorang karyawan memiliki motivasi yang kuat, mereka secara konsisten berusaha sebaik-baiknya untuk unggul dan tampil luar biasa dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Sukidi & Wajdi, 2017). Hal ini karena sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya ketika karyawan-karyawan mereka termotivasi, mendorong mereka untuk mengambil pendekatan yang lebih proaktif dalam pekerjaan mereka dan menghasilkan peningkatan kinerja, dipengaruhi oleh faktor motivasi baik dari dalam maupun luar.

Dalam studi yang telah dipraktikkan oleh Hans A Low (2018) dengan mengkaji judul "Analisis Pengaruh Motivasi Internal Dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Swiss Berlin Kristal Kupang", hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Internal mempunyai dampak yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan di Swiss Belin Kristal Kupang. Oleh karena itu, disarankan agar karyawan berupaya untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, memenuhi tanggung jawab mereka, mencapai prestasi yang baik, menerima pengakuan atas kinerja mereka, dan merasa bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang mereka lakukan. Apabila tingkat motivasi seseorang tinggi, maka hal tersebut mampu memberi sumbangan yang positif terhadap peningkatan

prestasi individu. Selain itu, Motivasi Eksternal juga secara positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Swiss Belin Kristal Kupang. Jika manajemen hotel memberikan perhatian pada pemberian imbalan, memenuhi harapan karyawan, dan memberikan insentif, hal ini akan menjadi dorongan untuk karyawan agar dapat meningkatkan performanya. Secara keseluruhan, baik Motivasi Internal maupun Motivasi Eksternal mempunyai dampak yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Lao, 2018).

Berdasarkan studi sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk menginvestigasi kinerja karyawan di CV. Sumber Baru Mandiri. Permasalahan khusus yang diamati dalam perusahaan ini, terutama di divisi penjualan, mencakup beberapa aspek, seperti kurangnya kunjungan harian yang terarah, kesulitan dalam mengembangkan outlet-outlet baru, pencapaian bulanan yang konsisten rendah, dan ketidakmampuan untuk secara konsisten menetapkan prioritas pada produk yang akan difokuskan setiap bulan. Meskipun perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, termasuk peningkatan gaji, insentif bulanan, peluang kemajuan karir, dan penyediaan fasilitas pendukung, upaya tersebut belum sepenuhnya menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan pemahaman bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi internal dan eksternal, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian mempunyai judul **"Pengaruh Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sales CV. Sumber Baru Mandiri"**.

## **KAJIAN TEORITIS**

Kinerja merujuk pada prestasi yang berhasil dicapai oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, yang bisa tercermin dalam bentuk output yang dapat diukur baik dalam bentuk kuantitatif ataupun kualitatif. Hal ini melibatkan berbagai aspek seperti kreativitas, fleksibilitas, keandalan, dan elemen-elemen lain yang diharapkan dan diinginkan oleh organisasi (Fauzi, 2020).

Motivasi internal adalah semangat yang muncul dari dalam individu tersebut. Ini berperan secara penting dalam meraih kinerja kerja yang tinggi dan optimal secara konsisten (Suseno, 2019). Menurut Pianda (2018), motivasi internal merupakan sebuah semangat yang timbul dari dalam individu itu sendiri, dan perannya sangat krusial dalam mencapai kinerja kerja yang tinggi dan berkelanjutan.

Motivasi eksternal mengacu pada dorongan internal yang terpengaruhi oleh bermacam faktor dari luar yang dikelola atau diatur oleh manajer, seperti penghargaan, promosi, serta tanggung jawab (Septianingsih, 2019). Motivasi ekstrinsik adalah jenis motivasi yang berasal dari faktor-faktor di luar individu yang memengaruhi cara individu tersebut berperilaku dalam kehidupan mereka, dan teori ini dikenal sebagai teori faktor-faktor higienis. Motivasi eksternal, kemungkinan terbesar muncul ketika kepuasan kebutuhan psikologis terpenuhi (Potu et al., 2021).

## **METODE PENELITIAN**

Metodologi penelitian yang diterapkan pada studi ini yaitu pendekatan kuantitatif yang menggabungkan metode penelitian deskriptif dan asosiatif. Penelitian asosiatif, secara khusus, merupakan jenis penelitian yang dilaksanakan dengan tujuan guna mengidentifikasi korelasi atau keterkaitan antara dua variabel atau lebih (Irawan et al., 2020). Jenis hubungan yang diinvestigasi pada penelitian kuantitatif ini adalah keterkaitan sebab-akibat yang muncul dari fenomena yang diamati, yaitu variabel bebas (X1) motivasi internal dan (X2) motivasi eksternal, terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilaksanakan di CV. Sumber Baru Mandiri, yang berada di Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur. Populasi yang terdapa di dalam penelitian meliputi para karyawan CV. Sumber Baru Mandiri. Data utama yang menjadi sumber yang ada di penelitian ini dikumpulkan secara langsung melalui proses penyebaran kuesioner kepada para karyawan di CV. Sumber Baru Mandiri Banyuwangi. Metode pengumpulan data melibatkan pengamatan, kuesioner, dan dokumentasi. Data diuji dengan menggunakan metode analisis regresi berganda akan dipresentasikan dalam fomat tabel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data yang ada pada penelitian saat ini didapat dengan menyalurkan daftar pertanyaan kepada karyawan CV. Sumber Baru Mandiri Banyuwangi melalui platform Google Form. Sejumlah 20 responden berkontribusi dengan data yang menjadi subjek penelitian ini, dengan mematuhi kriteria responden sebagai berikut:

Pemilihan responden dalam penelitian ini dibatasi berdasarkan jabatan, dan hasil pemilihan responden telah diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 1 Kriteria Responden**

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Responden</b>
Karyawan	9 (45%)
Sales	11 (55%)

### **1. Uji Normalitas Data**

Pada penelitian ini, uji normalitas digunakan untuk menilai apakah data didistribusikan sesuai dengan pola distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang ada pada penelitian saat ini dilaksanakan dengan menerapkan metode Uji Kolmogorov-Smirnov. Evaluasi hasil uji ini dilakukan dengan mempertimbangkan nilai p sebagai indikator signifikansinya. Jika nilai p-value > 0.05 (sesuai dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan), dengan demikian dapat disimpulkan jika data mengikuti pola distribusi normal. Di bawah ini disajikan hasil dari analisis normalitas yang telah dilakukan.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19269322
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.100
	Negative	-.137
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas**

Dari data yang ada pada Gambar 1, analisis normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,20, yang melebihi angka 0,05. Sebab itu, mampu disarankan bahwa data tersebut sesuai dengan distribusi normal.

## 2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas memiliki suatu tujuan untuk menilai apakah varians atau penyebaran data di antara dua kelompok data atau lebih memiliki tingkat kesamaan atau homogen. Salah satu metode uji homogenitas yang diterapkan terhadap penelitian saat ini yaitu uji Lavene. Berikut adalah hasil dari analisis uji homogenitas yang telah dilakukan.

**Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X1	Based on Mean	2.735	6	11	.071
	Based on Median	1.340	6	11	.318
	Based on Median and with adjusted df	1.340	6	5.118	.380
	Based on trimmed mean	2.638	6	11	.078
X2	Based on Mean	3.705	6	11	.029
	Based on Median	2.158	6	11	.127
	Based on Median and with adjusted df	2.158	6	3.555	.256
	Based on trimmed mean	3.599	6	11	.032

**Gambar 2 Hasil Uji Homogen**

Gambar 2 menggambarkan bahwasanta hasil dari pengujian homogenitas memperlihatkan bahwa variabel X1 mempunyai nilai Sig. sejumlah 0,071 dan variabel X2 menghasilkan nilai Sig. sejumlah 0,078. Karena nilai Sig. > 0,05, jadi bisa disimpulkan bahwasanya beberapa data yang ada memiliki tingkat variasi homogen dengan kata lain konsisten.

## 3. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dipergunakan dalam menangani situasi di mana terdapat hubungan antara dua ataupun lebih variabel bebas dalam analisis regresi. Hasil daripada analisis regresi linier berganda yang sudah diterapkan dinyatakan sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	121.915	3.510		34.738	.000
	X1	.015	.036	.105	.434	.670
	X2	-.091	.035	-.628	-2.597	.019

a. Dependent Variable: Y

**Gambar 3 Hasil Regresi Linier Berganda**

Dalam Gambar 4.3, diberikan nilai konstanta (a) 121,915, sementara pada nilai motivasi internal (X1) adalah 0,015 serta motivasi eksternal (X2) adalah -0,091. Maka, persamaannya mampu dirumuskan sebagai berikut:

$$Y' = 121,915 + 0,015X1 + -0,091X2$$

Penjelasan persamaan regresi ini adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) dalam jumlah 121,915 menunjukkan bahwa jika kedua motivasi internal serta motivasi eksternal bernilai 0, dengan itu kinerja karyawan (Y') akan memiliki nilai sebesar 121,915.
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi internal (X1) sebesar 0,015. Ini berarti bahwa apabila variabel independen dalam hal ini ialah motivasi internal (X1) mengalami peningkatan sebesar 1%, dengan itu kinerja karyawan (Y') juga diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,015.
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi eksternal (X2) sebesar -0,091. Ini berarti bahwa apabila variabel independen dalam hal ini yaitu motivasi eksternal (X2) mengalami penurunan sebesar 1%, maka kinerja karyawan (Y') juga diperkirakan akan berkurang dalam jumlah -0,091. Koefisien ini mempunyai hasil negatif, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan terpengaruhi secara negatif oleh motivasi eksternal.

#### 4. Uji F

Uji F yang ada di penelitian saat ini dimanfaatkan untuk menentukan variabel independen dengan bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Pelaksanaan uji F yang ada pada penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.241	2	1.620	4.188	.033 <sup>b</sup>
	Residual	6.578	17	.387		
	Total	9.818	19			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Gambar 4 Hasil Uji F Regresi Berganda**

Gambar 4.5 menyajikan representasi visual dari hasil analisis variabel Motivasi Internal (X1) dan Motivasi Eksternal (X2) terkait dengan variabel Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai F yang dihitung adalah 4,188, melebihi nilai F tabel sebesar 3,59. Selain itu, tingkat signifikansi adalah 0,033, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa baik variabel Motivasi Internal (X1) maupun Motivasi Eksternal (X2) dengan simultan memiliki pengaruh yang signifikan atas Kinerja Karyawan. Temuan ini mendukung kesimpulan bahwa H3 diterima.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis regresi, didapati bahwasanya nilai signifikansi untuk motivasi internal adalah 0,670. Jika dilihat perbandingannya dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  (alpha) dengan jumlah 0,05, maka hasil signifikansi (sig.)  $> \alpha$ , yaitu  $0,670 > 0,05$ . Oleh karenanya, dapat diambil suatu kesimpulan bahwasanya motivasi internal tidak berdampak secara mendasar pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi internal bertambah tinggi, maka kinerja karyawan menjadi bertambah tinggi, dan sebaliknya. Kontribusi efektif motivasi internal atas kinerja karyawan berjumlah senilai 4,2%.

Sementara itu, nilai signifikansi yang ada pada motivasi eksternal yaitu sejumlah 0,019. Bila dilihat dari perbandingan dengan nilai  $\alpha$  (alpha) yang senilai 0,05, hasil signifikansi (sig.)  $< \alpha$ , yaitu  $0,019 < 0,05$ . Oleh karenanya, bisa diambil simpulan bahwasanya motivasi eksternal memiliki dampak yang signifikan serta negatif atas kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwasanya semakin besar motivasi eksternal, bertambah rendah kinerja karyawan, dan sebaliknya. Kontribusi efektif motivasi eksternal atas kinerja karyawan yaitu sejumlah -6,28%.

Dapat diperhatikan dari angka akhir uji F, ditemukan jika nilai F hitung adalah 4,188, lebih tinggi daripada nilai F tabel sebesar 3,59. Ini menggambarkan bahwa baik motivasi internal atau bahkan eksternal, ketika digabungkan, memberikan dampak yang kuat dan positif atas kinerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,033 (sig.  $< 0,05$ ).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian yang dilakukan saat ini memiliki sebuah tujuan untuk mengevaluasi atau dengan kata lain menguji dampak motivasi internal dan motivasi eksternal menggunakan cara bersamaan atas kinerja karyawan di Divisi Sales yang ada pada CV Sumber Baru Mandiri. Dengan merujuk kepada hasil analisis, berikut adalah simpulan yang dapat ditarik:

1. Motivasi internal tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan atas kinerja karyawan yang bekerja di CV. Sumber Baru Mandiri.
2. Motivasi eksternal, meskipun signifikan, memiliki dampak yang negatif atas kinerja karyawan yang bekerja di CV. Sumber Baru Mandiri..

3. Motivasi internal dan motivasi eksternal memiliki dampak bersama yang signifikan atas kinerja karyawan yang bekerja di CV. Sumber Baru Mandiri.

Dengan merujuk pada analisis, pembahasan, serta simpulan dari penelitian yang dikaji, berikut adalah beberapa rekomendasi yang diberikan oleh peneliti:

1. Perusahaan perlu memperbaiki kedisiplinan kerja, membentuk budaya organisasi yang lebih baik, meningkatkan motivasi, serta menambah kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV Sumber Baru Mandiri dalam hal produktivitas.
2. Bagi peneliti yang akan datang dengan CV Sumber Baru Mandiri yang berperan menjadi obyek suatu penelitian, disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel tambahan, seperti kondisi lingkungan kerja, program training, tingkat beban kerja, dan aspek lain yang relevan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Artikel ini dibuat berdasarkan skripsi yang telah saya susun. Dengan demikian, saya ucapkan terimakasih terhadap seluruh pihak yang sudah memberikan bantuan, bimbingan, dan kontribusi dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih yang tertuju kepada pembimbing skripsi saya atas bimbingan, arahan, dan waktunya yang berharga dalam membantu saya menyelesaikan penelitian ini.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Aini, Y. (2013). Pengaruh motivasi Internal, Eksternal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pasir Pengaraian. *Cano Ekonomos*, 2(1), 98–112.
- Butarbutar, M., Efendi, E., Simbolon, W. G., Wiranto, W., Parhusip, W. S., Lestari, W., Dewi, Y. P., Panggabean, Y. R. T., Purba, Y. S., & Eka, Y. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *E-Journal Adm. Publik*, 8(1), 9507–9521.
- Lao, H. A. (2018). Analisis pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan Swiss Belin Kristal Kupang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 1–10.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).



- Potu, J., Lengkong, V. P. K., Trang, I., & Lengkong, V. P. K. (2021). *PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . AIR MANADO THE INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION , AND EXTRINSICT MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . AIR MANADO Jurnal EMBA Vol . 9 No . 2 April 2021 , Hal . 387-394. 9(2), 387–394.*
- Saleh, H. M. Y., & Miah Said, S. E. (2019). *Konsep dan Strategi Pemasaran: Marketing Concepts and Strategies (Vol. 1).* Sah Media.
- Septianingsih, L. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPRS METRO MADANI CABANG JATIMULYO Skripsi.* UIN Raden Intan Lampung.
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing, 18(2), 79–91.*
- Suseno, N. S. (2019). Pengaruh gender, motivasi eksternal dan internal terhadap persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik. *Jurnal Komunikasi Universitas Garut: Hasil Pemikiran Dan Penelitian, 4(2), 75–98.*