

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar

Lola Novita✉

STIE Wira Bhakti Makassar

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk (1) Untuk mengetahui motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri (2) Untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada perusahaan jasa dalam bidang perbankan khususnya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk cabang somba opu makassar. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang khusus bagian Front Liner pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Cabang Somba Opu Makassar. Dalam penulisan saat ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan dalam proses penulisan penelitian ini adalah data primer. Data yang akan digunakan dalam proses penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuisioner dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Motivasi kerja (kebutuhan rasa aman) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Motivasi kerja (kebutuhan sosial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Motivasi kerja (penghargaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Motivasi kerja (aktualisasi diri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *motivasi kerja; kebutuhan rasa aman; kebutuhan sosial; aktualisasi diri; penghargaan; kinerja pegawai*

Copyright (c) 2022 Lola Novita

✉ Corresponding author :

Email Address : lolanov71@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini terdapat beberapa pesaing dengan kompetitor yang ada, sehingga untuk mencapai keunggulan yang berbeda dalam pangsa pasar maka dibutuhkan kinerja karyawan yang efisien dan efektif (Buil et al., 2019). Selain peningkatan kinerja dan motivasi karyawan sebuah perusahaan harus dapat memperhatikan manajemen perusahaan tersebut (Paais & Pattiruhu, 2020). Manajemen perusahaan adalah sebuah nyawa dari sebuah perusahaan, dimana manajemen yang menentukan pertumbuhan dan kebangkrutan sebuah perusahaan (Hitka et al., 2018).

Menurut Lorincová et al. (2019) dalam sebuah manajemen yang baik maka suatu perusahaan akan mampu bertahan dari segala tekanan dari dalam maupun dari luar. Manajemen yang baik harus dapat memperhatikan sumber daya manusia

nya sehingga dalam meningkatkan perusahaan dibutuhkan kinerja karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif (Krisnaldy et al., 2019). Dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi tinggi, maka perusahaan dapat mengalahkan kompetiternya (Siengthai & Pila-Ngarm, 2016). Namun karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi hanya di dapat dengan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat. Menjaga motivasi karyawan sangatlah penting, karena motivasi karyawan adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dalam melakukan sesuatu (Sutanjar & Saryono, 2019).

Salah satu hal yang menjadi perhatian utama dalam perusahaan adalah bagaimana sebuah perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu dapat fokus dalam tujuan perusahaan itu sendiri (Pancasila et al., 2020). Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif merupakan tuntutan dunia dalam era globalisasi yang tidak dapat ditunda dalam mengantisipasi masuknya era persaingan bebas, sehingga sumber daya manusia hendaknya memiliki daya saing terutama didalam menghadapi negara tetangga dan negara maju saat ini (van Tuin et al., 2020).

Perusahaan Modern saat ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset bukan lagi hanya sebagai alat produktif semata (Nguyen et al., 2020). Oleh sebab itu perusahaan harus menciptakan ssesuatu kondisi yang kondusif sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan kebutuhannya terpenuhi, sehingga diharapkan motivasi kinerja mereka juga tetap terjaga agar dapat mencapai visi dan misi perusahaan tersebut (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Setiap organisasi baik perusahaan swasta maupun perusahaan BUMN berupaya untuk senantiasa dalam memperbaiki kinerjanya melalui kinerja karyawan itu sendiri (Cai et al., 2018). Faktor penyebab tingkat kinerja dalam sebuah perusahaan antara lain, motivasi kerja, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan, penempatan kerja dan lain lain. Menurut Thokozani & Maseko (2017) Faktor motivasi dalam kinerja karyawan atau karyawan dapat pula disebabkan karena fasilitas yang diberikan misalnya tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktulitas diri, jaminan hari tua, kenyamanan dan kemampuan dalam bekerja serta keterampilan yang handal.

Berdasarkan uraian singkat diatas dapat kita lihat kenyataan yang terjadipada PT. Bank Rakyat Indonesi (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar dimana para karyawan atau karyawan khususnya bagian frontliner memiliki tingkat motivasi kerja yang relatif rendah, yang mengakibatkan sistem pelaksanaan dalam proses kerja kurang terarah sehingga hasil kerjanya tidak sesuai yang diharapkan (Syafrina, 2017). Disamping itu kurangnya motivasi di akibatkan kurangnya ruang gerak atau kreatifitas yang diberikan oleh karyawan khususnya frontliner pada umumnya sehingga berpengaruh pula pada hasil tugas yang dikerjakannya (Sabuhari et al., 2020).

Untuk mengarah pada terwujudnya kinerja kerja yang efisien dan efektif harus pula didukung dengan adanya dorongan berupa pemberian motivasi dan perhatian khusus oleh pihak pimpinan perusahaan itu sendiri (Tirtayasa, 2019). Sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan pemasukan serta dapat bersain dengan kompetiter lainnya. Selain itu dengan memberikan motivasi karyawan khususnya frontliner akan mendorong gairah kerja guna menghasilkan peningkatan produktivitas dan prestasi kerja yang lebih efektif dan efisien (Sofyan, 2013). Sebaliknya jika karyawan tidak

diberikan motivasi secara efektif akan cenderung menurunkan tingkat produktivitas dan prestasi kerja yang disebabkan ketidakpuasan terhadap ketentuan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Dalam menjaga motivasi karyawan khususnya bagian frontliner saat ini sudah menjadi perhatian khusus oleh Divisi Sumber Daya Manusia (HRD) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk cabang Somba Opu Makassar, diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi, program reward bagi karyawan yang berprestasi. Namun dalam hal tertentu saat ini yang menjadi hambatan dalam motivasi kinerja karyawan dapat dilihat dalam pembedaan usia pensiun dini yang hanya diberlakukan oleh karyawan frontliner saja serta penempatan kerja karyawan yang hanya pada posisi atau bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama (Wang & Guan, 2018).

Jika dalam sebuah perusahaan perbankan saat ini beberapa karyawan khususnya frontliner yang sudah lama bekerja namun tidak memiliki kesempatan untuk berada pada posisi atau bagian yang lebih baik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan rasa jenuh dan bosan dalam melakukan rutinitas pekerjaan setiap harinya (Audenaert et al., 2019). Dengan melihat kondisi tersebut diatas dapat menyebabkan karyawan tidak punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri dan pada kondisi itu pula karyawan bisa saja tidak peduli lagi dengan produk atau program yang ingin di ekspos oleh perusahaan sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka secara individu.

Oleh sebab itu sangatlah diperlukan perhatian khusus sebuah perusahaan jasa dalam bidang perbankan baik bagian frontliners oleh perusahaan jasa termasuk pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Berdasarkan hal yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk membahas dalam penyusunan tugas akhir (skripsi) yang diberi judul : "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero), Tbk CABANG SOMBA OPU MAKASSAR". Adapun tujuan peneliti yang ingin capai adalah (1) Untuk mengetahui motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri (2) Untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada perusahaan jasa dalam bidang perbankan khususnya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk cabang somba opu makassar. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang khusus bagian Front Liner pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Cabang Somba Opu Makassar. Dalam penulisan saat ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan dalam proses penulisan penelitian ini adalah data primer. Dimana data primer merupakan data yang diperoleh dengan menggunakan daftar kuisisioner yang telah diberikan oleh seluruh karyawan perusahaan, dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

Sebagai pelengkap dalam proses penelitian ini maka diperlukan adanya informasi atau data yang akan di peroleh baik dari dalam maupun dari luar kantor. Adapun data yang akan digunakan dalam proses penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuisisioner dan dokumentasi

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan rumus sebagai berikut: $Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + e$

Analisis determinasi dalam regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui persentasi pengaruh variabel (x) terhadap variabel (y) (Nabawi, 2020). Jika R^2 yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat di katakan semakin kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika R^2 makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel - variabel bebas terhadap variabel terikat (Sendawula et al., 2018).

Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama sama variabel bebas terhadap variabel terikat dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima (Purba & Sudibjo, 2020). Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probabilitiy sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika $sig > (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak atau jika $sig < (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji T ini digunakan untuk mengetahui apakah masing - masing variabel bebasnya sendiri sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya (Rosmaini & Tanjung, 2019). Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, maka H_0 diterima. Sebaliknya apabila $T_{tabel} < T_{hitung}$ maka H_1 diterima. Begitupun Jiksig $> (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jika $sig < (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BRI Cabang Somba Opu Makassar khususnya bagian Front Liner. Jumlah responden berkisar hinga 40 orang diantaranya : Coustemer Service, Teller, AO Ritel & Dana, Sales Pemasaran dan Funding Officer. Dalam hal ini identitas responden dan daftar pernyataan - pernyataan yang akan mewakili variabel yang akan di uji diantaranya, yakni umur responden, jenis kelamin, pendidikan serta jabatan (Unit Kerja) yang dimiliki. Karakteristik responden secara rinci akan disajikan dalam beberapa tabel dibawah ini :

Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Keterangan	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
Jenis Kelamin	Pria	18	45%
	Wanita	22	55%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Diolah 2018

Pada tabel 1 diatas terlihat bahwa responden yang berada posisi front liner yang diantaranya Coustemer Service, Teller, AO Ritel & Dana, Sales Pemasaran dan Funding Officer berjumlah 40 orang yang terdiri dari 18 orang pria dan 22 orang wanita. Dimana persentasi dari wanita sebesar 55% yang paling dominan.

Tabel.2 Distribusi Responden Menurut Usia / Umur

Umur Responden (Tahun)	Jumlah Responden	Persentasi Responden (%)
25 - 35 Thn	27	67,5 %
35 - 45 Thn	10	25,0 %
>>55 Thn	3	7,5 %
Jumlah	40 Orang	100 %

Sumber : Data Diolah 2018

Pada tabel 2 Distribusi Responer Berdasarkan Usia, dapat dilihat bahwa responden yang berjumlah 40 orang berasal dari Unit Front Liner pada range umur antara 25 – 35 Tahun jumlah responden sebanyak 27 orang dengan persentasi 67,5% dari total persentasi 100%. Umur 35 – 45 Tahun jumlah responden mencapai hingga 10 Orang dengan persentasi 25,0 %. Sedangkan range umur antara >45 Tahun jumlah respondennya sebanyak 3 orang dengan persentasi 7,5 %. Umur responden > 55 tahun jumlah respondennya yang paling sedikit, disebabkan karena pada PT. Bank BRI (Persero), Tbk Cab Somba Opu Makassar umur tersebut sudah di non aktifkan dalam bekerja dengan kata lain sudah dipensiunkan. Oleh karena itu dalam perusahaan jasa khususnya bidang perbankan dan unit Front liner usia pekerja ditentukan hingga umur 45 tahun, namun usia diatas > 45 tahun masih kategori unit front liner tetapi jabatannya sudah mencapai tingat tertinggi atau tingkat teratas.

Tabel 3. Distribusi Responden Menurut Unit Kerja

Unit Kerja	Jumlah Responden	Persentasi (%)
Account Officer & PBO	14 Orang	35 %
Funding Officer & Sales Person	13 Orang	32,5 %
Coustemer Service & Teller	7 Orang	17,5 %
Pinca, AMP & AMO	6 Orang	15 %
Jumlah	40 Orang	100 %

Sumber : Data Diolah

Pada tabel 3 tersebut diatas Karakteristik Responden Menurut Unit Kerja dapat dilihat dari unit kerja Front Liner PT. Bank BRI (Persero), Tbk. Pada unit kerja Coustemer Service & Teller jumlah responder sebanyak 7orang dengan persentasi 17,5 %. Jumlah responden pada unit ini hanya 7 orang itu dikarenakan karena yang kami teliti saat ini dalah Unit Bank BRI Cab Somba Opu bukan Kantor Cabang Utama Bank BRI Makassar. Untu Unit Account Officer & PBO jumlah responden sebanyak 14 orang dengan persentasi 35 % dan untuk Funding Officer & Sales Person jumlah responden sebesar 13 Orang dengan persentasi 32,5%. Untuk unit Account Officer, PBO, Funding Officer & sSales Person ini termasuk dalam istilah perbankan (Marketing), namun unit pada PT. Bank BRI (Persero), Tbk Cab Somba Opu termasuk unit Front liner sekalipun unit tersebut tidak berada di pelayanan paling depan, namun dalam perbankan uni yang memiliki tugas utama handle complain dan bertemu nasabah secara langsung sudah dikategorikan Front Liner. Demikian pula pada Unit Pinca, AMP dan AMO dimana jumlah responden sebanyak 6 orang dengan jumlah persentasi 15 % dari jumlah persentasi keseluruhan sebesar 100%.

Analisis Deskriptif Variabel

Dalam penelitian ini diperoleh data untuk semua variabel sebagaimana tergambar pada tabel 4 berikut ini:

Tabel. 4 Deskriptif Variabel

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Fisiologis	40	4	11	7.38	2.022
Rasa_Aman	40	5	10	7.48	.987
Sosial	40	5	7	6.13	.648
Penghargaan	40	3	10	6.13	1.964
Atualisasi	40	6	12	7.55	1.449
Kinerja_karyawan	40	14	29	23.43	3.713
Valid N (listwise)	40				

Variabel fisiologis dengan sampel 40 responden dengan nilai minimum 4 maximum 11 dengan rata-rata 7,38 jadi artinya variabel fisiologis lebih mendekati kearah maximum, jadi dapat disimpulkan pertanyaan tentang variabel fisiologis dapat dinilai baik dan menjadi penjelasan bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar.

Variabel rasa aman dengan sampel 40 responden dengan nilai minimum 5 maximum 10 dengan rata-rata 7,48 jadi artinya variabel rasa aman lebih mendekati kearah maximum, jadi dapat disimpulkan pertanyaan tentang variabel rasa aman dapat dinilai baik dan menjadi penjelasan bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar.

Variabel sosial dengan sampel 40 responden dengan nilai minimum 5 maximum 7 dengan rata-rata 6,13 jadi artinya variabel sosial lebih mendekati kearah maximum, jadi dapat disimpulkan pertanyaan tentang variabel sosial dapat dinilai baik dan menjadi penjelasan bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar.

Variabel penghargaan dengan sampel 40 responden dengan nilai minimum 3 maximum 10 dengan rata-rata 6,13 jadi artinya variabel penghargaan lebih mendekati kearah maximum, jadi dapat disimpulkan pertanyaan tentang variabel penghargaan dapat dinilai baik dan menjadi penjelasan bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar.

Variabel aktualisasi diri dengan sampel 40 responden dengan nilai minimum 6 maximum 12 dengan rata-rata 7,55 jadi artinya variabel aktualisasi diri lebih mendekati kearah maximum, jadi dapat disimpulkan pertanyaan tentang variabel aktualisasi diri dapat dinilai baik dan menjadi penjelasan bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar.

Variabel kinerja karyawan dengan sampel 40 responden dengan nilai minimum 14 maximum 29 dengan rata-rata 23,43 jadi artinya variabel kinerja karyawan lebih mendekati kearah maximum, jadi dapat disimpulkan pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan dapat dinilai baik.

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai r tabel jika r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R standar	Keterangan
Fisiologis	Fisiologis1	0,562	0,30	VALID
	Fisiologis2	0,367	0,30	VALID
	Fisiologis3	0,304	0,30	VALID
	Fisiologis4	0,547	0,30	VALID
Rasa Aman	Rasa Aman1	0,306	0,30	VALID
	Rasa Aman2	0,304	0,30	VALID
	Rasa Aman3	0,547	0,30	VALID
Sosial	Sosial1	0,395	0,30	VALID
	Sosial2	0,404	0,30	VALID
Penghargaan	Penghargaan1	0,338	0,30	VALID
	Penghargaan2	0,389	0,30	VALID
	Penghargaan3	0,336	0,30	VALID
Aktualisasi Diri	Aktualisasi Diri1	0,463	0,30	VALID
	Aktualisasi Diri2	0,547	0,30	VALID
	Aktualisasi Diri3	0,401	0,30	VALID
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan1	0,562	0,30	VALID
	Kinerja Karyawan2	0,367	0,30	VALID
	Kinerja Karyawan3	0,304	0,30	VALID
	Kinerja Karyawan4	0,547	0,30	VALID
	Kinerja Karyawan5	0,306	0,30	VALID

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2018

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r standar, berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa variabel motivasi kerja yang terdiri dari fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri serta kinerja karyawan adalah valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai CronbachAlpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60 yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila $\alpha < 0,6$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbanch Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Fisiologis1	0,741	0,60	Reliabel
Fisiologis2	0,760	0,60	Reliabel
Fisiologis3	0,769	0,60	Reliabel
Fisiologis4	0,751	0,60	Reliabel
Rasa Aman1	0,764	0,60	Reliabel
Rasa Aman2	0,769	0,60	Reliabel
Rasa Aman3	0,751	0,60	Reliabel
Sosial1	0,765	0,60	Reliabel
Sosial2	0,769	0,60	Reliabel
Penghargaan1	0,791	0,60	Reliabel
Penghargaan2	0,782	0,60	Reliabel
Penghargaan3	0,763	0,60	Reliabel
Aktualisasi Diri1	0,752	0,60	Reliabel
Aktualisasi Diri2	0,751	0,60	Reliabel

Aktualisasi Diri3	0,769	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan1	0,741	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan2	0,760	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan3	0,769	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan4	0,751	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan5	0,764	0,60	Reliabel

Sumber: data Primer diolah SPSS, Tahun 2018

Nilai cronbach's alpha semua variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan untuk variabel motivasi kerja yang terdiri dari fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri serta kinerja karyawan semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar. Statistical Package For Social Science (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	13.664	4.639	
Fisiologis	2.190	.269	.613
Rasa Aman	1.375	.946	.582
Sosial	.982	1.068	.171
Penghargaan	.241	.235	.127
Atualisasi	1.127	.469	.537

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

$$Y = 13,664 + 2,190X_1 + 1,375X_2 + 0,982X_3 + 0,241X_4 + 1,127X_5 + e$$

Nilai konstanta sebesar 13,664 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka tingkat hunian kamar yang dihasilkan sebesar 13,664. Koefisien regresi 2,190 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kebutuhan fisiologis akan menambah kinerja karyawan sebesar 2,190 maka dapat disimpulkan motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan fisiologis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi 1,375 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 rasa aman akan menambah kinerja karyawan sebesar 1,375 maka dapat disimpulkan motivasi kerja yang terdiri dari rasa aman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi 0,982 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kebutuhan sosial akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,982 maka dapat disimpulkan motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi 0,241 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 penghargaan akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,241 maka dapat disimpulkan motivasi kerja yang terdiri dari penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi 1,127 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 aktualisasi diri akan menambah kinerja karyawan sebesar 1,127 maka dapat disimpulkan motivasi kerja yang terdiri dari aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh bahwa variabel kebutuhan fisiologis (upah) yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746a	.557	.492	2.648
a. Predictors: (Constant), Aktualisasi, Sosial, Penghargaan, Fisiologis, Rasa Aman				

Sumber Data Primer diolah SPSS, Tahun 2018

Pada tabel di atas terlihat bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,746$ yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel motivasi kerja (fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri) berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,557$ yang artinya sebesar 55,7% pengaruh kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri). Sisanya 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang penulis teliti.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 9. Uji-F

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	299.387	5	59.877	8.540	.000b
Residual	238.388	34	7.011		
Total	537.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Aktualisasi, Sosial, Penghargaan, Fisiologis, Rasa Aman

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2018

Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 5$ dan $df_2 = 34$ maka f_{tabel} didapat ($\%:34$) = 2,49. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f_{hitung} sebesar 8,540 > nilai f_{tabel} 2,49 dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing indikator dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk menentukan nilai t_{tabel} , maka ditentukan

dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah indikator/variabel.

Tabel 10. Uji t

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.664	4.639		2.945	.006
1 Fisiologis	2.190	.946	.582	2.316	.000
Rasa Aman	1,375	.469	.613	4.188	.002
Sosial	.982	1.068	.171	.919	.003
Penghargaan	.241	.235	.127	1.027	.002
n					
Atualisasi	1.127	.296	.613	4.188	.000

Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Hipotesis 1 : Pengaruh Motivasi Kerja (Kebutuhan Fisiologis) Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk t hitung sebesar 2,316 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,690. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 4,188 > 1,690 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi kerja (kebutuhan fisiologis) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2 : Pengaruh Motivasi Kerja (Rasa Aman) Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk t hitung sebesar 2,933 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,690. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 2,316 > 1,690 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,002 < 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi kerja (rasa aman) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3 : Pengaruh Motivasi Kerja (Sosial) Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk t hitung sebesar 0,919 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,690. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 0,919 > 1,690 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,003 < 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi kerja (sosial) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 4 : Pengaruh Motivasi Kerja (Penghargaan) Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk t hitung sebesar 1,027 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,690. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 1,027 > 1,690 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,002 < 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi kerja (penghargaan) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 5 : Pengaruh Motivasi Kerja (Aktualisasi Diri) Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk t hitung sebesar 4,188 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,690. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 2,933 > 1,690 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi kerja (aktualisasi diri) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja (Kebutuhan Fisiologis) terhadap Kinerja Karyawan

Pengolahan data yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian bahwa variabel kebutuhan fisiologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suardi dan Joko Utomo (2012) dan Moehariono (2006) yang meneliti masalah pengaruh motivasi kerja (kebutuhan fisiologis) terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan SPSS. Yang dimana membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel kebutuhan fisiologis atau upah (X1) adalah unsur upah yang mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan produksi sangat dominan. Dengan demikian kontribusinya sangatlah besar sekali dan memberikan pengaruh yang sangat signifikan. Hal ini terjadi karena upah merupakan kebutuhan yang mendasar bagi setiap karyawan dan perusahaan besar sekali perhatiannya terhadap upah dan komponen lainnya.

Pengaruh Motivasi Kerja (Rasa Aman) terhadap Kinerja Karyawan

Pengolahan data yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian bahwa variabel kebutuhan rasa aman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suardi dan Joko Utomo (2012) dan Moehariono (2006) yang meneliti masalah pengaruh motivasi kerja (kebutuhan fisiologis) terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan SPSS. Yang dimana membuktikan bahwa motivasi kerja (kebutuhan rasa aman) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel kebutuhan rasa aman atau keselamatan dan keamanan kerja (X2), unsur tersebut dapat memberikan pengaruh yang bermakna setelah upah, hal ini berarti unsur kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja mempunyai peranan penting dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan. Perusahaan sudah cukup besar memperhatikan dalam keselamatan dan keamanan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (Sosial) terhadap Kinerja Karyawan

Pengolahan data yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian bahwa variabel kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suardi dan Joko Utomo (2012) dan Moehariono (2006) yang meneliti masalah pengaruh motivasi kerja (kebutuhan fisiologis) terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan SPSS. Yang dimana membuktikan bahwa motivasi kerja (kebutuhan sosial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel kebutuhan sosial (X3) berdasarkan hasil pengolahan data bahwa unsur tersebut kurang memberikan pengaruh yang bermakna, meskipun demikian unsur sosial mempunyai peranan penting dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jika kebutuhan sosial ditingkatkan, maka prestasi kerja karyawan akan dapat meningkat. Hal ini kemungkinan perusahaan masih belum optimal dalam perhatian untuk kebutuhan sosial.

Pengaruh Motivasi Kerja (Penghargaan) terhadap Kinerja Karyawan

Pengolahan data yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian bahwa variabel penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suardi dan Joko Utomo (2012) dan Moeheriono (2006) yang meneliti masalah pengaruh motivasi kerja (kebutuhan fisiologis) terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan SPSS. Yang dimana membuktikan bahwa motivasi kerja (penghargaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel kebutuhan penghargaan (X4) berdasarkan hasil pengolahan data bahwa unsur tersebut kurang memberikan pengaruh yang bermakna, meskipun demikian unsur penghargaan mempunyai peranan penting dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jika kebutuhan penghargaan ditingkatkan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat pula. Hal ini kemungkinan perusahaan masih belum optimal dalam perhatian untuk kebutuhan penghargaan.

Pengaruh Motivasi Kerja (Aktualisasi Diri) terhadap Kinerja Karyawan

Pengolahan data yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian bahwa variabel aktualisasi diri aman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suardi dan Joko Utomo (2012) dan Moeheriono (2006) yang meneliti masalah pengaruh motivasi kerja (kebutuhan fisiologis) terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi

berganda dengan SPSS. Yang dimana membuktikan bahwa motivasi kerja (aktualisasi diri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5) berdasarkan hasil pengolahan data bahwa unsur tersebut kurang memberikan pengaruh yang bermakna, meskipun demikian unsur aktualisasi diri mempunyai peranan penting dalam usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jika kebutuhan aktualisasi diri terus menerus ditingkatkan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

SIMPULAN

Simpulan menyajikan ringkasan dari uraian mengenai hasil dan pembahasan, mengacu pada tujuan penelitian. Berdasarkan kedua hal tersebut dikembangkan pokok-pokok pikiran baru yang merupakan esensi dari temuan penelitian.

Berdasarkan analisa data dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka peneliti mengemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut (1) Berdasarkan Uji t pada analisis data yang digunakan dengan menggunakan olah data SPSS maka motivasi (fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar. (2) Berdasarkan Uji F didalam analisis data olah SPSS maka faktor motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar. (3) Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel rasa aman.

Untuk lebih mengoptimalkan pemberdayaan sumber daya manusia pada PT. Bank BRI Cabang Somba Opu Makassar, maka perlu kajian atau analisa dengan menggunakan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dan Konsep Manajemen

Pemasaran khususnya tentang pemberian reward atau kenaikan gaji agar karyawan dapat termotivasi sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Kinerja karyawan harusnya dilakukan evaluasi setiap 6 bulan sekali agar dapat diketahui apa penyebab jika kinerja karyawan sudah mulai menurun. Perusahaan PT. Bank BRI harusnya bisa lebih dapat memperhatikan karyawannya secara persuasif atau pendekatan lebih kepada individu masing-masing karyawan agar dapat jelas jika salah satu diantaranya kurang dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Referensi :

- Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van Waeyenberg, T. (2019). When employee performance management affects individual innovation in public organizations: The role of consistency and LMX. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 815–834. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239220>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Cai, M., Wang, W., Cui, Y., & Stanley, H. E. (2018). Multiplex network analysis of employee performance and employee social relationships. *Physica A: Statistical Mechanics and Its Applications*, 490, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.physa.2017.08.008>
- Hitka, M., Kozubíková, L., & Potkány, M. (2018). Education and gender-based differences in employee motivation. *Journal of Business Economics and Management*, 19(1), 80–95. <https://doi.org/10.3846/16111699.2017.1413009>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164–183. <http://dx.doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Lorincová, S., Štarchoň, P., Weberova, D., Hitka, M., & Lipoldová, M. (2019). Employee motivation as a tool to achieve sustainability of business processes. *Sustainability*, 11(13), 3509. <https://doi.org/10.3390/su11133509>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3650>
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667>
- Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H. M., Nguyen, T. H. Y., & Nguyen, T.

- T. Q. (2020). The impact of organizational commitment on employee motivation: A study in Vietnamese enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439–447. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.439>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The effects analysis of transformational leadership, work motivation and compensation on employee performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1606–1617. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3366>
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775–1786. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1470891. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.53912/iejm.v2i1.24>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325. <http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka

fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12. <https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5>

Thokozani, S. B. M., & Maseko, B. (2017). Strong vs. weak organizational culture: Assessing the impact on employee motivation. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(1), 2-5. [Doi: 10.4172/2223-5833.1000287](https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000287)

Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>

van Tuin, L., Schaufeli, W. B., Van den Broeck, A., & van Rhenen, W. (2020). A corporate purpose as an antecedent to employee motivation and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 572343. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.572343>

Wang, H., & Guan, B. (2018). The positive effect of authoritarian leadership on employee performance: The moderating role of power distance. *Frontiers in Psychology*, 9, 357. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00357>