

## Transforming Self-Efficacy into High Performance: The Critical Role of McClelland's Achievement Motivation in Labor-Intensive Work Environments

M.Ainur Ridho<sup>1</sup>, Zainiyatul Afifah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura, Bangkalan

### INFO ARTIKEL

### Abstract

#### Keywords:

*Self-efficacy, motivasi berprestasi, kinerja karyawan, mediasi, industri garmen*

*Self-efficacy has long been recognized as a critical factor influencing employee performance; however, empirical evidence indicates that its impact is often indirect, requiring the role of mediating variables. This study aims to examine the effect of self-efficacy on employee performance through McClelland's achievement motivation as a mediating variable in PT. Buana Tengka Garment. Employing a quantitative survey method, data were collected from 92 respondents selected using Slovin's formula from a population of 120 employees. Regression analysis and Sobel test results reveal that self-efficacy does not directly affect performance but significantly influences achievement motivation, which in turn significantly impacts performance. Furthermore, achievement motivation is found to significantly mediate the relationship between self-efficacy and performance. These findings imply that improving employees' self-efficacy must be accompanied by strategies to strengthen achievement motivation, such as setting challenging targets, implementing performance-based rewards, and providing constructive feedback, to optimize performance in labor-intensive industries*

#### Abstrak

Self-efficacy telah lama diakui sebagai faktor penting dalam memengaruhi kinerja, namun bukti empiris menunjukkan bahwa pengaruhnya sering kali tidak bersifat langsung dan memerlukan peran variabel mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi berprestasi McClelland sebagai variabel mediasi pada PT. Buana Tengka Garment. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, data dikumpulkan dari 92 responden yang dipilih dengan rumus Slovin dari populasi 120 karyawan. Analisis regresi dan uji Sobel menunjukkan bahwa self-efficacy tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi, yang pada gilirannya berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut, motivasi berprestasi terbukti memediasi hubungan antara self-efficacy dan kinerja secara signifikan. Hasil ini mengimplikasikan bahwa peningkatan self-efficacy karyawan harus diikuti dengan strategi penguatan motivasi berprestasi, seperti penetapan target menantang, sistem penghargaan berbasis

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan industri yang ketat, keberhasilan organisasi ditentukan oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan strategi manajemen kinerja yang tepat (Stajkovic & Luthans, 1998). Peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga pada kemampuan perusahaan dalam mengoptimalkan peran dan tanggung jawab karyawan melalui sistem manajemen yang efisien, pembagian tugas yang jelas, serta indikator keberhasilan kerja yang terukur (Schunk, 1995).

Salah satu upaya yang mendapatkan perhatian adalah modal manusia, dimana bukan sekadar menyangkut keahlian teknis, melainkan juga faktor psikologis seperti *self-efficacy* dan motivasi berprestasi yang terbukti menjadi determinan utama dalam pencapaian kinerja unggul (Stajkovic & Luthans, 1998; Wikipedia, 2025). *Self-efficacy*—keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas—memengaruhi upaya, persistensi, dan pilihan strategi kerja yang efektif (Bandura, 1989; Schunk, 1995). Sementara itu, teori motivasi berprestasi McClelland (1961) menemukan bahwa motivasi yang didorong oleh dorongan internal untuk mencapai prestasi tertentu sangat berkaitan erat dengan perilaku unggul dalam konteks kerja.

Dalam konteks sektor manufaktur dan industri garmen di Indonesia, tantangan nyata muncul dari ketidakseimbangan antara permintaan pasar yang fluktuatif dan kapasitas psikologis karyawan. termasuk kondisi pada PT. Buana Tengka Garment mencatat lonjakan pesanan signifikan selama dua semester hingga 670 pesanan perbulan, mun mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan menengah dan menerima kompensasi di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bangkalan. Kondisi ini berpotensi menurunkan *self-efficacy* dan motivasi kerja, dan mendorong perlunya sistem pengelolaan kinerja yang mampu mengantisipasi variasi beban kerja, menjamin pemerataan produktivitas, serta mengoptimalkan pencapaian target perusahaan.

Penelitian sebelumnya di sektor industri telah membuktikan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja kerja melalui penetapan target yang jelas, pengendalian proses kerja, dan penyesuaian strategi operasional (Prasetyo, 2023). Di sisi lain, penerapan konsep motivasi berprestasi McClelland mendorong karyawan untuk bekerja melebihi standar minimum yang ditetapkan, memaksimalkan kualitas output, serta berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan kolektif perusahaan (Çetin & Aşkun, 2018).

Riset di berbagai sektor produksi memperlihatkan bahwa strategi manajemen berbasis kepercayaan diri kerja dan orientasi berprestasi dapat menjadi penggerak

signifikan peningkatan produktivitas (Kartika Falita et al., 2024). Temuan serupa juga diperoleh pada industri pengolahan, di mana manajemen kinerja yang menggabungkan penugasan sesuai kapasitas dan pengakuan atas pencapaian kerja berkontribusi pada peningkatan kuantitas dan kualitas output (Novitasari et al., 2024).

Hingga kini, sebagian besar penelitian berfokus pada hubungan langsung antara *self-efficacy* dan kinerja, atau motivasi dan kinerja, tanpa menguji secara spesifik peran motivasi berprestasi McClelland sebagai penghubung dalam konteks industri garmen di Indonesia. Padahal, karakteristik industri ini—dengan fluktuasi permintaan yang tinggi dan variasi tingkat keterampilan—memerlukan model pengelolaan kinerja yang mempertimbangkan hubungan kedua faktor tersebut secara simultan.

Penelitian ini menawarkan kontribusi kebaruan dengan menguji motivasi berprestasi McClelland sebagai variabel mediasi antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan di industri garmen. Tujuan penelitian ini mencakup: (1) mengidentifikasi pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap kinerja; (2) menguji hubungan *self-efficacy* dengan motivasi berprestasi; (3) menilai pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja; serta (4) mengevaluasi peran motivasi berprestasi sebagai mediator.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan tambahan bukti empiris terkait model hubungan manajerial antara *self-efficacy*, motivasi berprestasi, dan kinerja. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajer HR dalam merancang strategi peningkatan kinerja berbasis penugasan yang efektif, pembinaan karyawan, dan sistem penghargaan yang mendorong pencapaian prestasi kerja yang optimal.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori untuk menguji hubungan antara *self-efficacy*, motivasi berprestasi, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Buana Tengka Garment yang berjumlah 120 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel 92 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* untuk memastikan keterwakilan dari setiap divisi produksi.

Variabel yang dikaji terdiri atas *self-efficacy* (X) sebagai variabel Variabel penelitian terdiri atas tiga komponen utama. Variabel independen adalah *self-efficacy* (X) yang diukur menggunakan lima indikator: (1) keyakinan, (2) objektif, (3) bertanggung jawab, (4) rasional, dan (5) realistis (Smith dalam Suartini et al., 2023). Variabel mediasi adalah motivasi berprestasi McClelland (Z) dengan tiga indikator: (1) *need of achievement*, (2) *need of power*, dan (3) *need of affiliation* (McClelland dalam Arianti, 2013). Variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y) yang diukur melalui empat indikator: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, dan (4) efektivitas biaya (Bernardin & Russel, 2013). Analisis data dilakukan menggunakan **SPSS versi 25**. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden, uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi, analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh langsung

antarvariabel, serta uji Sobel untuk menguji pengaruh mediasi motivasi berprestasi dalam hubungan antara self-efficacy dan kinerja

## HASIL

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* memiliki nilai rata-rata tinggi, dengan kecenderungan positif dalam menghadapi pekerjaan secara mandiri, optimis, dan bertanggung jawab. Adapun hasil persentase responden memberikan jawaban setuju sebesar 63,1% hingga 69,6%. Ini mencerminkan bahwa karyawan cenderung bekerja sesuai standar mutu, produktif, tepat waktu, efisien, serta mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan produksi. Variabel motivasi berprestasi McClelland memiliki persentase terendah 66,3%, dan persentase tertinggi 75%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan kuat untuk meraih hasil optimal, merasa terdorong oleh pengakuan, memiliki keinginan berperan penting dalam keputusan kerja, serta menjalin hubungan sosial yang baik di lingkungan kerja. Begitu juga dengan variabel Kinerja, jawaban responden didominasi oleh setuju dan sangat setuju, yang mengindikasikan kinerja karyawan sudah berada pada tingkat baik. Pernyataan dengan persentase terendah hingga tertinggi berkisar mulai 66,3% sampai 71,8%. Ini mencerminkan bahwa karyawan cenderung bekerja sesuai standar mutu, produktif, tepat waktu, efisien, serta mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan produksi.

Dari ketiga variabel distribusi frekuensi penilaian karyawan mayoritas responden di pada kategori tinggi, variabel Motivasi Berprestasi McClelland (Z) memiliki distribusi tertinggi dengan persentase 75% disusul oleh Kinerja Karyawan (Y) persentase sebesar 71,8%, sedangkan *Self-Efficacy* (X) meskipun tergolong tinggi, merupakan yang paling rendah distribusinya dengan persentase 69,6%.

Hasil uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai korelasi lebih besar dari r-tabel pada taraf signifikansi 5%, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai  $\alpha$  sebesar 0,712 untuk *self-efficacy*, 0,799 untuk motivasi berprestasi, dan 0,716 untuk kinerja karyawan. Seluruh nilai  $\alpha$  melebihi batas minimum 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *self-efficacy* menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $0.125 < 1.98638$  dan nilai sig.  $0.900 > 0.005$ . maka dapat ditarik kesimpulan *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja. Akan tetapi, *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Berprestasi McClelland dengan nilai sig.  $0.001 < 0.005$  dan Motivasi Berprestasi McClelland berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan nilai k signifikansi nilai sig.  $0.017 < 0.005$

Terakhir untuk hasil uji *Sobel Test* menunjukkan  $0.0449 < 0.05$ . lebih kecil dari 0.05 yang mengindikasikan bahwa motivasi berprestasi McClelland secara signifikan memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja disalurkan melalui peningkatan motivasi berprestasi.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa self-efficacy karyawan, meskipun berada pada kategori tinggi, tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri belum cukup untuk menghasilkan performa optimal tanpa adanya dukungan sumber daya lain, seperti insentif yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, dan faktor motivasional yang kuat. Pola ini selaras dengan meta-analisis Stajkovic dan Luthans (1998) serta studi internasional oleh Judge et al. (2007) yang menemukan bahwa efek self-efficacy terhadap kinerja bersifat kondisional dan cenderung menurun ketika kondisi kerja tidak mendukung. Dalam konteks PT. Buana Tengka Garment, meskipun karyawan percaya diri dengan kapabilitas mereka, ketidakpuasan terhadap sistem insentif dan keterbatasan lingkungan kerja berpotensi melemahkan efek positif tersebut.

Sebaliknya, self-efficacy menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi. Karyawan dengan kepercayaan diri tinggi cenderung menetapkan target kerja yang lebih ambisius, menunjukkan inisiatif, dan berkomitmen untuk mempertahankan standar kualitas. Temuan ini konsisten dengan teori kognitif sosial Bandura (1997) serta studi Luthans dan Youssef-Morgan (2017) yang menegaskan bahwa self-efficacy memperkuat persepsi kontrol terhadap tugas, sehingga meningkatkan dorongan untuk mencapai hasil. Penelitian Mahmood et al. (2019) dalam *European Journal of Work and Organizational Psychology* juga mendukung bahwa self-efficacy dapat memperkuat *achievement motivation* melalui peningkatan rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa self-efficacy berperan sebagai modal awal yang mengaktifkan dorongan berprestasi, yang kemudian mendorong perilaku kerja produktif.

Motivasi berprestasi sendiri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan dengan dorongan berprestasi tinggi menunjukkan perilaku kerja proaktif, ketekunan dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi hambatan, dan orientasi hasil yang jelas. Temuan ini sejalan dengan Lirio et al. (2014) yang menunjukkan bahwa *achievement motivation* berperan penting dalam memprediksi kinerja tinggi melalui orientasi pada tujuan dan ketekunan kerja. Studi ini juga konsisten dengan model Job Demands-Resources (JD-R), di mana motivasi berprestasi dapat berfungsi sebagai *personal resource* yang mengubah tantangan pekerjaan menjadi peluang untuk mencapai target.

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berperan signifikan sebagai perantara antara self-efficacy dan kinerja. Sehingga hasil uji mediasi tersebut memperkuat pandangan bahwa motivasi berprestasi berfungsi sebagai jembatan yang mengubah self-efficacy menjadi kinerja nyata. Hal ini menegaskan bahwa self-efficacy perlu diaktivasi melalui dorongan berprestasi untuk dapat menghasilkan output kerja yang optimal, sebagaimana didukung oleh penelitian Xanthopoulou et al. (2009) dalam *Journal of Applied Psychology*. Temuan ini menggambarkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri bukanlah faktor akhir, melainkan titik awal yang memerlukan mekanisme motivasional agar terkonversi menjadi perilaku kerja produktif.

Dari perspektif metodologis, hasil ini harus dipahami sebagai asosiasi, bukan hubungan kausal, karena penelitian ini menggunakan desain cross-sectional

(Rindfleisch et al., 2008). Selain itu, penggunaan data tunggal dari kuesioner self-report berpotensi memunculkan *common method bias* (Podsakoff et al., 2003). Distribusi jawaban yang cenderung tinggi pada semua variabel juga berpotensi menciptakan *ceiling effect*, yang dapat membatasi deteksi variasi hubungan langsung. Di masa depan, uji mediasi sebaiknya dilengkapi dengan pendekatan *bootstrapping* (Preacher & Hayes, 2004) untuk memperkuat validitas temuan.

Implikasi penelitian ini mencakup kontribusi teoretis, praktis, dan kebijakan yang dapat diambil dari temuan empiris. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat model hubungan *self-efficacy* → *motivasi berprestasi* → *kinerja* dalam kerangka teori kognitif sosial (Bandura, 1997), dengan memberikan bukti empiris bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja memerlukan aktivasi motivasional. Temuan ini juga memperluas literatur manajemen sumber daya manusia dengan fokus pada industri garmen di negara berkembang, sektor yang jarang diteliti dalam publikasi internasional.

Secara praktis, penelitian ini memberikan arahan bagi manajemen perusahaan untuk tidak hanya mengembangkan program pelatihan guna meningkatkan *self-efficacy*, tetapi juga memastikan adanya strategi penguatan motivasi berprestasi, seperti penetapan target menantang, pemberian umpan balik, dan penghargaan berbasis prestasi. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh HR manager dalam merancang kebijakan retensi karyawan yang menggabungkan intervensi psikologis dan insentif struktural.

Dari sisi kebijakan, temuan ini dapat menjadi masukan bagi pembuat kebijakan di sektor ketenagakerjaan untuk mendorong regulasi yang mengintegrasikan pengembangan kompetensi teknis dengan penguatan motivasi kerja, terutama di sektor padat karya yang berorientasi ekspor. Pendekatan kebijakan semacam ini dapat meningkatkan daya saing industri sekaligus menjaga keberlanjutan produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan perlu mengintegrasikan program pengembangan karyawan yang menggabungkan pelatihan teknis dengan strategi *goal-setting* yang jelas dan terukur, serta sistem penghargaan berbasis kinerja untuk memastikan *self-efficacy* karyawan terkonversi menjadi output kerja yang produktif. Selain itu, manajemen disarankan untuk memperkuat *job resources* seperti lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang kolaboratif, dan dukungan manajerial yang responsif, karena faktor-faktor ini terbukti menjadi katalis bagi hubungan antara *self-efficacy*, motivasi berprestasi, dan kinerja. Evaluasi kinerja hendaknya dilakukan secara obyektif dan transparan, disertai dengan umpan balik yang membangun, guna mempertahankan motivasi berprestasi karyawan dalam jangka panjang.

Penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan desain longitudinal guna menangkap dinamika hubungan antarvariabel dari waktu ke waktu, sehingga dapat memberikan bukti kausal yang lebih kuat. Selain itu, perluasan model penelitian dengan memasukkan variabel mediasi atau moderasi tambahan seperti *work engagement*, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terkait mekanisme yang menghubungkan *self-efficacy* dengan kinerja. Menggunakan *multi-source data*—misalnya menggabungkan penilaian karyawan, rekan kerja, dan atasan—dapat mengurangi potensi *common method bias*. Penelitian lintas industri dan lintas budaya juga

diperlukan untuk menguji konsistensi temuan ini pada konteks kerja yang berbeda, khususnya di sektor dengan karakteristik beban kerja dan tuntutan kinerja yang bervariasi.

## SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa self-efficacy tidak secara langsung memengaruhi kinerja, namun berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi, yang selanjutnya menjadi penghubung penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat teori kognitif sosial dan teori motivasi McClelland, sekaligus memberikan bukti empiris pada konteks industri garmen di Indonesia yang masih jarang diteliti dalam literatur internasional. Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan self-efficacy harus diiringi dengan strategi peningkatan motivasi berprestasi agar dapat menghasilkan kinerja optimal. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam mengintegrasikan model hubungan self-efficacy, motivasi berprestasi, kinerja, serta kontribusi praktis dalam perancangan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Fitriani, F., & Nofriansyah, D. (2019). The influence of self-efficacy on employee performance through achievement motivation. *International Journal of Scientific and Technology Research, 8*(8), 1358–1362.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 107–127. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.107>
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices, work social support and their effects on job embeddedness and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 25*(6), 903–921. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2012-0092>
- Lirio, P., Lee, M. D., Williams, M. L., Haugen, L. K., & Kossek, E. E. (2014). The inclusion challenge with reduced-load professionals: The role of the manager. *International Journal of Human Resource Management, 25*(8), 1140–1161. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816863>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199316472.001.0001>

- Mahmood, A., Ariza-Montes, A., Han, H., & Vega-Muñoz, A. (2019). The role of self-efficacy in achieving sustainable performance through job satisfaction and organizational commitment: An empirical study of the healthcare sector. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 28*(6), 784–799. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1647556>
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge University Press.
- Muslikhah, M., & Rohmadi, T. (2018). The effect of self-efficacy and work environment on employee performance through motivation. *International Journal of Applied Business and Economic Research, 16*(2), 477–486.
- Pratiwi, D. A., & Margaretha, M. (2017). The influence of self-efficacy on job satisfaction and employee performance. *International Journal of Business and Society, 18*(S4), 685–698.
- Rindfleisch, A., Malter, A. J., Ganesan, S., & Moorman, C. (2008). Cross-sectional versus longitudinal survey research: Concepts, findings, and guidelines. *Journal of Marketing Research, 45*(3), 261–279. <https://doi.org/10.1509/jmkr.45.3.261>
- Shadish, W. R., Cook, T. D., & Campbell, D. T. (2002). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*. Houghton Mifflin.
- Sutisna, A., & Permana, A. (2022). Achievement motivation and employee performance: Evidence from service industries. *International Journal of Productivity and Performance Management, 71*(6), 2012–2029. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2020-0530>
- Widiyanti, E., & Lestari, E. (2020). The role of achievement motivation in mediating self-efficacy and employee performance. *Management Science Letters, 10*(3), 675–684. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.009>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Applied Psychology, 94*(2), 555–568. <https://doi.org/10.1037/a0013111>
- Yolanda, T., & Santoso, E. B. (2020). The influence of achievement motivation on employee performance in manufacturing companies. *International Journal of Advanced Science and Technology, 29*(4), 1035–1046