

ANALYSIS OF EMPLOYEE
PERFORMANCE: A CASE STUDY
EFFECT MOTIVATION
ECSTRINSIC AND
DEVELOPMENT CARREER (Studi
Pada PT. Angkasa Adibayu
Buana Surabaya)

by Kuswandi Kuswandi

Submission date: 24-Feb-2022 01:39PM (UTC+0700)

Submission ID: 1769757180

File name: JURNAL_KUSWANDI_2022.docx (102.85K)

Word count: 3902

Character count: 26553

ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE: A CASE STUDY EFFECT MOTIVATION ECSTRINSIC AND DEVELOPMENT CARREER

(Studi Pada PT. Angkasa Adibayu Buana Surabaya)

Oleh :

Dr. Kuswandi. MM., Msi

Dr. Fatma. MM.,MPd

Diah Ayu Sanggarwati, ST.,MM

Siti Mahmudah, S.Sos., M.Si.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
Politeknik NSC Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji serta menganalisa Implikasi Motivasi Ekstrinsik dan Pengembangan Karir Terhadap Performance Karyawan pada masa pandemic selama 2 tahun ini sejak 2020-2022, sedang mengalami goncangan berat adanya jarak/gap, jika dianalisa seraca empiris dengan potensi yang diraihinya pada PT Angkasa Adibayu Buana Surabaya. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 34 orang karyawan dan total sampel penelitian sebesar 34 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling technique*, dimana seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Teknik yang dilakukan untuk pengambilan data adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji Instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Statistik (uji T_{test} dan uji R^2). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS for Windows versi 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan belum merasa aman dengan pemenuhan kebutuhan keluarga, standard pemberian reward belum sesuai ekspektasi, serta dukungan lingkungan kerja belum terwujud, dan hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan $0,452 > 0.05$. Berikutnya Pengembangan karier menunjukkan signifikan terhadap kinerja karyawan dampak dari kebijakan perusahaan memberi peluang dalam peningkatan pendidikan formal, adanya diklat internasional yang terprogram, serta kesempatan berkembang dan itu ditunjukkan dengan analisa SPSS dengan nilai signifikan $0,000 < 0.05$. Dan temuan dalam penelitian ini, motivasi ekstrinsik bukan hanya karena reward, kebutuhan keluarga belum sesuai ekspektasi, serta lingkungan belum kondusif, ternyata ada variabel dominan yang dapat mempengaruhi performance yaitu religius emosional yang tinggi pada semua karyawan.
Kata kunci : Motivasi ekstrisik, pengembangan karier, performance karyawan

Introduction

Perkembangan bisnis di era modern saat ini semakin pesat dan pesat dengan di dukung digitalisasi apalagi dampak media sosial yang begitu dasyat mempengaruhi perilaku manusia seperti instagram, internet, google, youtube, tik tok, website, Metaverse dan sebagainya. Apalagi eranya saat ini revolusi Industri 4.0 yang berbasis teknologi tidak sedikit bermunculan perusahaan asing maupun perusahaan nasional yang siap bersaing di dunia bisnis. Dan Indonesia merupakan salah satu pangsa pasar potensial dengan jumlah penduduk sudah mencapai kurang lebih 272.229.372 juta (Dirjen Dukcapil Kemendagri, 2021). Selain itu pertumbuhan ekonomi semakin menjanjikan serta memiliki latar belakang perilaku konsumen sebagaimana besar dalam membelanjakan kebutuhannya sebagaimana besar irasional. Hal ini memiliki konsekuensi pada pangsa pasar cukup tinggi dan ini menguntungkan bagi perusahaan untuk bertransaksi dalam menjual produknya.

Motivasi ekstrinsik merupakan salah satu variabel penggerak dari dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan serta mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013, George, J.M., Jones, 2015, p.175) juga memiliki unsur-unsur perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki dunia kerja, motivasi ekstrinsik mampu meningkatkan usaha seseorang dalam meningkatkan karier dengan ditunjang adanya reward, pemenuhan kebutuhan keluarga serta perusahaan mampu untuk mewujudkan lingkungan yang kondusif, sehingga menjadi daya pendorong yang efektif dalam upaya peningkatan performance suatu perusahaan. Selain itu juga didukung pendapat Robbins (2007), dalam melakukan sesuatu motivasi ekstrinsik, atas dorongan atau rangsangan dari luar baik itu dari atasan, lingkungan yang kondusif serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan, rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab yang diberikan dalam organisasi. Apabila dalam hal ini tidak dapat dipenuhi sebagai persyaratan minimal jangan berharap banyak hal untuk memenuhi visi dan misi secara personal (Kartika Dewi Adyarta, Suharnomo, Mirwan Surya Perdhana, 2016).

Pengembangan karir juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perubahan dalam lingkungan peningkatan ilmu pengetahuan, kesempatan berkembang, experience international, teknologi, harus menjadi skala prioritas dalam bisnis selama dua dekade terakhir, tidak adanya dukungan dua variabel tersebut dari perusahaan secara kontekstual dapat menghambat kemajuan karir karyawan, kepribadian karyawan yang tidak proaktif di perusahaan, minimnya kesempatan pelatihan, imbalance, dorongan keluarga serta lingkungan dan pengembangan karyawan kemungkinan bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan (Belinda Renee Barnett dan Lisa Bradley, 2017).

Performance karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan baik dari segi kualitas, kuantitas dan cost efektivitas selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas. Performance karyawan menjadi baik bila mereka mempunyai keahlian yang lebih tinggi, pemenuhan kebutuhan keluarga diantaranya gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. mengenai gaji dan adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi ekstrinsik seorang karyawan bersedia

melaksanakan kegiatan berdasar pada motivasi ekstrinsik dengan performance karyawan yang baik (Robbins, 2006 : 65). Tujuan penelitian Untuk menguji dan menganalisis implikasi motivasi ekstrinsik dan pengembangan karir terhadap performance karyawan PT. Angkasa Adibayu Buana Surabaya.

Literatur review

Motivasi Ekstrinsik, Motivasi tampaknya menjadi salah satu alat yang paling penting untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktivitas. Organisasi merancang sistem motivasi untuk mendorong karyawan bekerja dengan cara yang paling efektif dan menarik kandidat potensial. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan penghargaan dan insentif atas kinerja yang baik (Merritt and Growers, 2012). Ryan dan Deci (2000), (Khan et al., 2013). Menurut Cannizzaro et al., (2017) menyatakan bahwa motivasi intrinsik didefinisikan sebagai melakukan suatu aktivitas untuk kepuasan yang melekat daripada untuk beberapa konsekuensi yang dapat dipisahkan, serta melakukan sesuatu karena secara inheren menyenangkan atau menarik. Motivasi intrinsik mencakup tantangan, nilai estetika, kebaruan, minat, dan kesenangan sebagai lawan imbalan moneter atau tekanan eksternal (Deci & Ryan, 2002). Intrinsik dan ekstrinsik adalah dua jenis motivasi (McCormick & Tiffin, 1979). Menurut Ryan dan Deci (2002), (Emeka et al., 2015). Menurut Remi (2011). Dalam konteks ini motivasi ekstrinsik mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya pengarah dan persistensi kegiatan sukarela yang ditujukan kearah pencapaian tujuan. Para manajer perlu memahami proses-proses psikologikal tersebut agar mereka secara berhasil dapat membina para karyawan mereka menuju kearah pencapaian sasaran-sasaran perusahaan Winardi (2004).

Pengembangan Karir. Andrew J. Fubrin (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2013: 77) mengemukakan bahwa: "Pengembangan karir, dari sudut pandang organisasi, merupakan aktivitas personel yang membantu individu merencanakan karir masa depan mereka di dalam perusahaan, untuk membantu perusahaan mencapai dan karyawan mencapai pengembangan diri secara maksimal". "Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan secara formal dan berkesinambungan dengan fokus pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang". Menurut Flippo (dalam Donni Juni Priansa, 2017:188) menyatakan bahwa: "Pengembangan karir adalah rangkaian kegiatan kerja yang terpisah, namun tetap merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkesinambungan, dan memberi arti bagi kehidupan pegawai. Pengertian PengembanganMangkunegara (2015) mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka dalam perusahaan sehingga **4**ik perusahaan maupun karyawan dapat mengembangkan diri secara optimal.

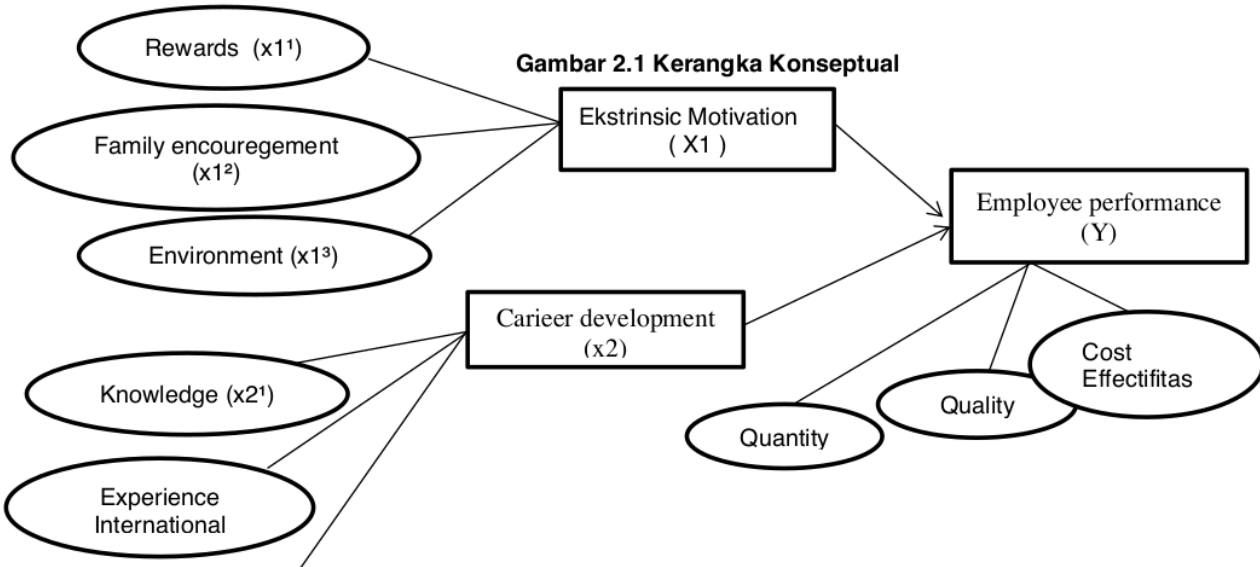
Karir Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana ekstrinsik sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama

kehidupan ekstrinsiknya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi. Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh pegawai.

Performance Karyawan. Pengertian kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Yoyo Sudaryo (2018:205) menyatakan bahwa: Sinambela, (2011), mengemukakan bahwa performance pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Peneliti lain mengemukakan, mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil ekstrinsik yang positif kepada organisasi. Performance karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mampu berdampak pada kinerja antara lain motivasi, pengembangan karier dan kepuasan ekstrinsik sebagai acuan dalam penelitian ini (Baskoro&Susanti 2012;Sanjangbati,2013; Nisyak, 2016, Ivonne, 2013), performance pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan kriteria yang jelas dan terukur serta diterapkan secara bersama-sama sebagai acuan. Setiap karyawan mempunyai prestasi dengan tugas-tugas yang telah ditetapkan menurut Ilyas dalam Dahlan(2018:54). Indikator kinerja menurut Robbins dan Judge (2013) seperti Kuantitas, Kualitas, Efektivitas, timelines,kebebasan untuk berinovasi, komitmen merespon perusahaan untuk maju kedepannya.

Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Opportunities to grow
(x2³)

Hipotesis

H1: Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi ekstrisik terhadap performance karyawan.

H2: Terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi ekstrisik terhadap performance karyawan.

Research methodes

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui yaitu implikasi motivasi ekstrisik dan pengembangan karier terhadap performance karyawan. Penelitian ini bermaksud untuk mengungkapkan dan mendapatkan pemahaman mengenai kuat pengaruh 1) Motivasi ekstrisik terhadap performance karyawan, 2) Pengembangan karier terhadap performance karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut maka dapat dikemukakan variabel-variabel yang terkait adalah sebagai berikut : variabel bebas (independent variable) dalam penelitian ini adalah motivasi ekstrisik (X1), dan pengembangan karier (X2) sedangkan variabel terikat (dependent variable) adalah performance karyawan (Y).

Alat ukur penelitian ini berbentuk angket, dengan tingkat pengukuran ordinal, kategori jawaban terdiri dari 5 tingkatan. Untuk analisis secara kuantitatif, maka alternatif jawaban tersebut diberi skor 1-5 sebagai berikut: 1) SS (Sangat setuju, memiliki poin 5); 2) S (Setuju, memiliki poin 4); 3) R (Ragu, memiliki poin 3); 4) TS (Tidak setuju, memiliki poin 2) dan; 5) STS (Sangat tidak setuju, memiliki poin 1).

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Adibayu Buana Surabaya yang berjumlah 34 karyawan dengan sampel penelitian sebanyak 30 karyawan yang didapat dengan menggunakan metode total sampling technique, dimana seluruh populasi dijadikan responden.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik dan pengembangan karier terhadap performance karyawan. Uji hipotesis dilakukan melalui Uji t (uji parsial), analisis koefisien determinasi (R²). Dalam penelitian ini data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu analisis aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25.

Finding and Discussion

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Corelation*, pedoman suatu model dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{table}$ maka butir soal kuisisioner dinyatakan valid. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Motivasi ekstrinsik, Pengembangan karir, dan performanfe karyawan dengan 30 responden.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi kuesioner. Menurut penelitian Ghozali (2018) reliabilitas merupakan alat ukur pada kuesioner serta angket yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Kuesioner dapat dibilang reliabel apabila setiap jawaban dari responden bisa konsisten setiap waktunya. Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,60. Tabel 4.8 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Motivasi Ekstrinsik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	8

Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	7

Performance

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	7

Uji Normalitas

Data dapat dikatakan normal menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* bisa dikatakan normal jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* tersebut diatas 0,05. Berikut hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

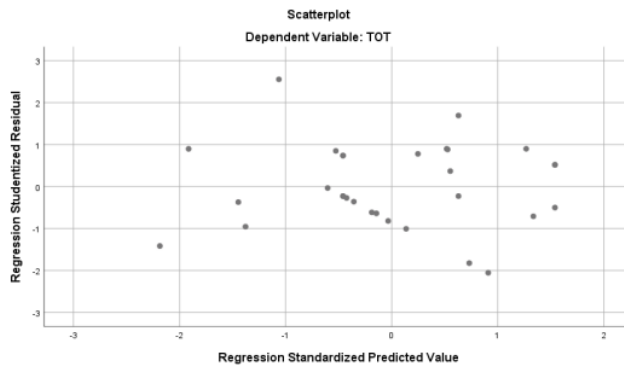
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06001592
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.105
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Tabel 4.9 Hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

Hasil pada uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,200. Bisa dikatakan normal jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* tersebut diatas 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji model regresi dalam menentukan adanya ketidaksamaan variance model regresi pada residual dari satu pengamatan ke. Jika variance sisa dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya konstan, itu disebut kesalahan kuadrat rata-rata. Untuk mengetahui keberadaan heteroskedastisitas bisa dengan melihat grafik scatterplot. Apabila terdapat keteraturan, berarti berlangsung heteroskedastisitas. Dan sebaliknya jika heteroskedastisitas tidak berlangsung maka tidak ada pola yang pasti serta arah pengembangan di angka 0 pada sumbu Y baik itu berada di atas maupun dibawah. Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4.3.



Gambar 4.3 Hasil uji heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas, grafik scatterplot terlihat sebaran data residual terlihat acak atau tidak terlihat pola yang jelas dan arah penyebarannya ada diatas maupun dibawah angka 0 sumbu Y. Maka dapat dikatakan terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Salah satu alat pengujian untuk model regresi dalam menemukan kolerasi terkait variabel bebas atau tidak disebut uji multikoneritas. Terkait keberadaan multikolinearitas bisa dilihat dari besarnya Tolerance Value dan VIF (Variance Inflation fFactor). Untuk mengukur variabilitas yang terpilih dapat dilakukan dengan Tolerance Value, sedangkan variabel independen lainnya bukan menjelaskan hal tersebut. untuk menentukan ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF <10 serta besarnya tolerance value > 0,10 tersebut. Berikut adalah hasil

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics Tolerance
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	6.413	4.644		1.381	.179	
TOTX1	.094	.123	.090	.763	.452	.942
TOTX2	.681	.104	.775	6.533	.000	.942

Coefficients ^a		Collinearity Statistics
Model		VIF
1	(Constant)	
	TOTX1	1.061
	TOTX2	1.061

Tabel 4.10 Hasil uji multikolinearitas

Dari hasil perhitungan analisis diatas menunjukkan bahwa dari masing-masing variabel independen, nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut terbebas dari multikolinearitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	6.413	4.644		1.381	.179
	TOTX1	.094	.123	.090	.763	.452
	TOTX2	.681	.104	.775	6.533	.000

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.616	2.135

a. Predictors: (Constant), TOT, TOTX1

b. Dependent Variable: TOT

Tabel 4.11 Hasil analisis regresi linier berganda

Hasil pada tabel 4.11. Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 6.413 + 0,094X_1 + 0,681X_2$$

Pada tabel 4.10. hasil uji dalam penelitian ini yaitu 0,000 dengan signifikan uji F yaitu 0,000 lebih kecil dari konstanta 0,05, maka model dikatakan layak. Koefisien determinasi Adjusted R Square pada tabel 4.10 adalah 0,616 artinya variabel independen (motivasi ekstrisik dan pengembangan karir) memengaruhi sebesar 61,6% dalam memprediksi vaariabel dependen (kinerja karyawan), sedangkan 38,4% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, maka berikut ini adalah pembahasannya:

Hipotesis pertama yaitu " Tidak terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap performance pegawai (studi pada PT. Angkasa Adibayu Buana Surabaya)." Hal ini ditunjukkan pada uji t hitung diketahui sebesar menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ($0,763 < 2,052$), maka hipotesis tersebut tidak dapat diterima atau dapat dilihat melalui nilai signifikan (Sig.). Nilai signifikan (Sig.) pada variabel X1 memperoleh 0,452, menunjukkan bahwa nilai signifikan (Sig.) pada variabel X1 diatas 0,05 maka variabel X1 terhadap variabel Y tidak berpengaruh.

Hal ini sejalan dengan penelitian Mullins(2005:88; Uzonna,2013; Yuli Suwati;2013) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap performance karyawan. artinya motivasi ekstrinsik bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan performance karyawan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain tidak ditentukan oleh motivasi ekstrinsik yang mendorong karyawan itu berinisiatif maupun inovasi dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati et al (2017), Maulana (2015), Muslih (2012) dan Iriani (2010) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh Murty (2012) dengan menggunakan Partial Least Square menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Palangka Raya.

Motivasi ekstrinsik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun bertentangan dalam penelitian ini diketahui bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap performance karyawan. Penelitian ini serupa dengan Surjosuseno (2015) dimana motivasi ekstrinsik tidak mempengaruhi performance karyawan. Menurut Herzberg (dalam Siagian, 2002) bahwa motivasi dapat disebabkan oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor ekstrinsik salah satunya adalah kondisi manajemen dan administrasi serta kebijakan perusahaan pada segi reward, pemenuhan kebutuhan karyawan, serta terwujudnya lingkungan yang kondusif itulah penyebab tidak terjadinya motivasi. Penelitian sebelumnya oleh Cetin dan Askun (2018), meneliti motivasi intrinsik yang dapat menjadi mediator efikasi diri terhadap kinerja. Berdasarkan kebijakan perusahaan CV. Mega Jasa diketahui bahwa tidak adanya pengembangan jenjang karir terhadap karyawan, hal ini menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam tinggi rendahnya motivasi. Karyawan merasa tidak memiliki tantangan dalam menjalankan tugasnya, karena tidak ada peningkatan karir ataupun jabatan. Kurangnya tantangan dalam berinisiatif inilah yang dapat menjadi alasan mengapa karyawan menjadi malas dalam bekerja tepat waktu, ditambah dengan kurangnya pengawasan yang ketat dari atasan terhadap pelanggaran ketepatan waktu dalam bekerja(syawal, 2018; Bacal, 2005; Manulang;2001), peneliti menemukan variabel yang dominan dalam meningkatkan performance perlu dikembangkan religius emotional agar dalam menjalankan tugas tidak semata-mata karena materi yang harus terpenuhi terutama pada sisi salary(Lawler dan Jenkins,1992; Gardner et.al,2004;Gerhart dan Milkovich,1992), unsur **religius** yang ditekankan disini pada dasarnya merupakan bentuk rasa pasrah manusia atas ketidakberdayaan menghadapi segala sesuatu yang tidak mampu dihadapinya, melalui ceramah agama dengan yang dituntun oleh para ahli dalam hal kyai, tersedia ruang ibadah yang menyenangkan serta menarik, tersedia fasilitas untuk menjalankan ibadahnya, mengingat karyawannya mayoritas (95,5%) beragama Islam.

Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yaitu "Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (studi pada PT. Angkasa Adibayu Buana Surabaya)." Hal ini ditunjukkan pada uji t hitung

diketahui sebesar Menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,533 sedangkan t tabel dengan $n = 30$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai sebesar 2,052. Menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($6,533 > 2,052$), maka hipotesis tersebut dapat diterima atau dapat dilihat melalui nilai signifikan (Sig.) pada variabel X2 memperoleh 0,000, menunjukkan bahwa nilai signifikan (Sig.) pada variabel X2 dibawah 0,05 maka variabel X2 terhadap variabel Y yaitu berpengaruh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cedaryana et al. (2018) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung temuan penelitian sebelumnya (Saluy dan Kemalasari, 2017; Wiyani dan Rahardjo, 2015; Dewi dan Utama, 2016) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dewi dan Mudiarta (2016) penelitian ini sejalan dengan penelitian (Alfa, 2018; Anggara Lelly syaharudin, 2016) yang menyertakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa pengembangan karir sebagai suatu bentuk kebutuhan akan kemajuan terhadap karir yang merupakan hal yang diinginkan oleh semua karyawan dalam meningkatkan prestasi bagi individu, dengan menunjukkan tanggung jawab dan kemampuan terbaiknya. Menurut Arif Yusuf Hamali (2016:153), "pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan secara formal dan berkesinambungan dengan fokus pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang". Menurut Flippo (dalam Donni Juni Priansa, 2017:188) menyatakan bahwa: "Pengembangan karir adalah rangkaian kegiatan kerja yang terpisah, tetapi tetap merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan, dan memberi arti bagi kehidupan karyawan". Pendukung lainnya oleh Fauziah, dkk (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Performance merupakan salah satu cara untuk mengukur sejauh mana efektivitas kerja pegawai. Pang dan Lu (2018), semakin meningkatkan pengembangan karir maka akan meningkatkan pula performance karyawan, karena dengan adanya pengembangan karir dapat memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengisi posisi pada tingkat selanjutnya sesuai kemampuan dan minat karyawan, sehingga dalam proses pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap performance karyawan. Meningkatkan pengembangan karir, maka akan meningkatkan pula performance karyawan, karena dengan adanya pengembangan karir dapat memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengisi posisi pada tingkat selanjutnya sesuai kemampuan dan minat karyawan, sehingga dalam proses pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap performance karyawan.

KESIMPULAN

Pengujian hipotesis pertama adalah "Tidak terdapat pengaruh motivasi ekstrisik terhadap performance pegawai (studi pada PT. Angkasa Adibayu Buana Surabaya), menunjukkan nilai sig 0,452 >0.05. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati (2013; Murty (2012; Mullins;2005:88; Uzonna,2013; Yuli Suwati;2013) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap performance karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015) dimana motivasi ekstrisik tidak mempengaruhi performance karyawan. Pengujian hipotesis kedua adalah "Terdapat pengaruh signifikan dari pengembangan karier terhadap performance pegawai (studi pada PT. Angkasa Adibayu Buana Surabaya)." Menunjukkan nilai sig 0,000 < 0.05. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Anggara Lelly syaharudin, 2016;Alfa, 2018; Anggara Lelly syaharudin, 2016)) yang menyertakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap performance karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Fauziah, dkk (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyarta, 2016. *"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Quality Product Training dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai variabel Intervening"*. Jurnal Strategi Bisnis, Volume 25.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Alfa, Fathurrahman. (2018). Analisis Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada SMK Negeri 13 Malang Jawa Timur). JIMMU, 3(1), hal. 37-48.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Bianca, 2015. *"Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir dan Kepuasan Ekstrisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modeling"*. Jurnal Teknik Industry, Volume 1. Nomer 4. Hal: 334-340.
- Cardoso, Gomes, Faustino, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV. Andi Offset: PT. Refika Aditama.
- Dessler, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat : PT. Indeks.
- Donni Juni Priansa. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Die, Pratiwi, 2015. *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*.
- Fahmi, Irham. 2011 *"Manajemen Teori, Kasus dan Solusi"*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Pang, K. and Lu, C. S. 2018. Organizational Motivation, Employee Job Satisfaction, and

Organizational Performance: Empirical Study of Container Shipping Companies in Taiwan. *Maritim Business Review*, vol 3 no 1, pp. 36-52, DOI 10.1108/MABR-03- 2018-0007.

Ghozali , 2011. *SEM dengan PLS* Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuh Melayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wiyani E. Rahardjo M. 2015. Analisis pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Diponegoro Journal of Management* 4(3):1-19.

Ryan, R. M. and Deci, E. L. 2000. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.

Emeka, N., Amaka, O., & Ejim, E. P. (2015). The Effect of Employee Motivation on Organizational Performance of Selected Manufacturing Firms in Enugu State. *World Journal of Management and Behavioral Studies*, 3(1), 1-8.
<https://doi.org/10.5829/idosi.wjmbs.2015.3.1.1314>

- Hasibuan, Malayu S.P. 2007 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Penerbit Diponegoro.*
- Luthans, Fred. 2006. "*Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*". Yogyakarta: Andi.
- Mondy, R. 2008. *Manajemen Sumberdaya manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Megita, Candra. 2014 "*Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai*". Vol.4, No.1 ,(http://ejournal.undiksa.ac.id). Diakses 25 Oktober 2021).
- Noviyana, 2014. "*Upaya Memotivasi Ekstrisik Karyawan Pada Cv. Kokoh Bersatu Plastik Surabaya*". Jurnal Agora, Volume 2, Nomer 2.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007 "*Manajemen Edisi Ke-8*". Jakarta: PT Indeks.
- Rivai, Veitzhal & Sagala, Ella Jauvani. 2009 "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek*". Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi, 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi* , Jakarta, Kencana.
- Wibowo. 2010 "*Manajemen Kinerja*". Jakarta: Rajawali Press
- Khan, W., & Iqbal, Y. (2013). An investigation of the relationship between work motivation (intrinsic & extrinsic) and employee engagement. A study on Allied Bank of Pakistan.
- Mangkunegara A. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). An overview of self-determination theory. University of Rochester Press
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Dewi, Ni Luh Putu Ariesta Angga dan I Wayan Mudiarta Utama. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), hal. 5494- 5523.
- Yoyo Sudaryo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.

ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE: A CASE STUDY EFFECT MOTIVATION ECSTRINSIC AND DEVELOPMENT CARREER (Studi Pada PT. Angkasa Adibayu Buana Surabaya)

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	media.neliti.com Internet Source	4%
2	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	4%
3	core.ac.uk Internet Source	4%
4	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	3%
5	ejournal.unikama.ac.id Internet Source	3%

Exclude quotes On

Exclude matches < 3%

Exclude bibliography On