



## Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raga Gunawan Mandiri

**Rima**

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri Kediri  
[rima.06061998@gmail.com](mailto:rima.06061998@gmail.com)

**Brahma Wahyu Kurniawan**

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri Kediri  
[brahmawahyu@gmail.com](mailto:brahmawahyu@gmail.com)

**Aprilia Dian Evasari**

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri Kediri  
[priliaeva06@gmail.com](mailto:priliaeva06@gmail.com)

***Abstract.** This study aims to determine the effect of extrinsic motivation, work discipline, and career development on the performance of employees of a limited liability company, Raga Gunawan Mandiri Kediri. This study uses a quantitative approach which the samples are taken from 31 permanent employees using a saturated sampling technique. The results of the data are obtained through interviews and questionnaires. Using analysis techniques such as validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, partial test (t), simultaneous test (f), and the coefficient of determination test, the results showed that extrinsic motivation, work discipline, and career development had a partial and simultaneous effect on the performance of employees at the limited liability company, Raga Gunawan Mandiri Kediri. The results of the coefficient of determination show that extrinsic motivation, work discipline, and career development affect the performance of 78.6% of employees at the limited liability company, Raga Gunawan Mandiri Kediri while the other 21.4% is influenced by variables other than the variables studied by researchers.*

***Keywords:** extrinsic motivation, discipline, career development*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Raga Gunawan Mandiri Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi sebanyak 31 dengan teknik pengambilan sampel jenuh, jumlah sampel yang diambil 31 karyawan tetap. Hasil data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Menggunakan teknik analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (t), uji simultan (f), serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Raga Gunawan Mandiri Kediri. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Raga Gunawan Mandiri Kediri sebesar 78,6% sedangkan 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti peneliti.

**Kata kunci:** motivasi ekstrinsik, disiplin, pengembangan karir

---

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 02, 2023; Accepted Juli 07, 2023

\* Rima, [rima.06061998@gmail.com](mailto:rima.06061998@gmail.com)

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia menjadi dasar terbentuknya suatu perusahaan, keberadaan sumber daya manusia menjadi perhatian penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seiring dengan berjalannya waktu, perusahaan dituntut dapat bersaing untuk memberikan pelayanan yang terbaik, oleh karena itu suatu perusahaan tidak dapat terlepas dari peranan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan, Maslow (dalam Kristianti *et al.* 2017:55) berpendapat bahwa motivasi merupakan pemberian daya gerak untuk menciptakan gairah kerja seseorang agar mempunyai kemauan untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan dukungan motivasi kerja yang tinggi akan lebih seimbang apabila karyawan mendapatkan suatu penghargaan.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam perusahaan, karena berkaitan dengan tujuan perusahaan selain itu disiplin kerja diterapkan guna memperkuat pondasi perusahaan. Akan sulit bagi perusahaan mencapai hasil optimal tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryono (dalam Saleh 2013:291) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku.

Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan yang membantu karyawan dalam merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan Mangkunegara (dalam Fauzi & Wakhidah, 2013:77). Pengembangan karir karyawan perlu dilakukan, karena seorang karyawan berhak mendapatkan kesempatan untuk melakukan perubahan dengan harapan adanya kemajuan terhadap karirnya dengan tingkat lebih tinggi yang diberikan oleh perusahaan.

Setelah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan, permasalahan yang didapati terkait motivasi ekstrinsik yaitu beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja hal ini diakibatkan karyawan merasa pemberian reward tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan. Serta adanya ketidakcocokan sesama rekan kerja sehingga menimbulkan hubungan antar individu yang kurang baik.

Masalah lain yang terjadi terkait disiplin kerja, di perusahaan ini masih belum berjalan dengan baik. Tidak adanya teguran yang tegas terhadap karyawan yang belum disiplin, ditambah lagi tidak adanya absensi dengan menggunakan *finger print* sehingga tidak dapat dilihat secara akurat mana karyawan yang sering terlambat masuk kantor.

Selain itu permasalahan lain yang terjadi adalah pengembangan karir, dapat dilihat bahwasannya terdapat karyawan yang mengalami penurunan setelah dilakukan pengembangan karir, terjadi karena perusahaan tidak memperhatikan program pengembangan karir seperti pelatihan. Dari permasalahan terkait pelatihan ini berdampak kepada karyawan yaitu rasa tidak percaya diri setelah dipromosikan, karyawan merasa pengetahuannya belum cukup sehingga menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan barunya.

## **KAJIAN TEORITIS**

Penelitian yang dilakukan oleh Novita Widiawaty *et al.*, (2020) yang berjudul pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pendapatan daerah provinsi Sulawesi Tengah. Dimana motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Suhartini (2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Serang. Dimana disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Jumani (2015) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I(Persero) Medan. Dimana pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Sholihuddin *et al.*, (2020) yang berjudul pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan Keluarga Berencana Kabupaten Tuban.

### **A. Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai daya dorong yang datang dari seseorang yang mengarahkan perilaku untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Wilson Bangun (dalam Fauzi & Wakhidah. 2012:11) motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik.

Meng dan Wang dalam (Septina & Samuel 2020:104) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi ekstrinsik :

1. *Work environment*

Sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang bersifat fisik dan non fisik serta bisa berpengaruh dalam proses menjalankan tugas yang dibebankan kepada karyawan.

2. *Leadership*

Merupakan fungsi manajemen yang bertujuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi serta mengawasi seorang karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan sasaran perusahaan.

3. *Reward*

Merupakan bentuk imbalan berupa pujian dengan harapan meningkatkan kinerja seorang karyawan. Penghargaan berupa pujian dapat dilakukan berupa memberi kata kata yang bagus dan memotivasi.

## **B. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat meningkatkan semangat diri dalam mengerjakan suatu pekerjaan secara berkelompok maupun perorangan dengan tidak membuang-buang waktu sehingga pekerjaan dapat segera diselesaikan. Sutrisno (Kristianti, Affandi, Sunarsi, & Rozi, 2021) mendefinisikan disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berikut ini beberapa indikator yang dikemukakan para ahli mengenai disiplin kerja :

Indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (dalam Amalia, 2021:94) :

1. Taat Terhadap Waktu

Karyawan menggunakan waktu dengan sesuai terkait jam masuk kerja, pulang kerja dan jam istirahat yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Taat Terhadap Aturan Perilaku

Dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan dan tanggungjawab dalam perusahaan serta bagaimana cara berhubungan dengan karyawan lain.

Indikator disiplin kerja menurut Harlie (dalam Sholihuddin *et al.* 2010:117) :

1. Konsisten pada jam kerja

Mengerjakan pekerjaan dengan durasi waktu yang selalu sama hal ini bertujuan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Memprioritaskan jam kerja secara efektif serta efisien

Bekerja sesuai prioritas dengan mendahulukan pekerjaan yang dirasa sangat penting dengan waktu yang singkat dan hasil yang tepat. Meskipun semua pekerjaan sama pentingnya tetapi harus mengetahui mana pekerjaan yang mendesak dan harus segera diselesaikan.

### **C. Pengembangan Karir**

Pengembangan karir karyawan perlu dilakukan, karena seorang karyawan berhak mendapatkan kesempatan untuk melakukan perubahan dengan harapan adanya kemajuan terhadap karirnya dengan tingkat lebih tinggi yang diberikan oleh perusahaan. Rivai dan Sagala (dalam Mulyadi. 2016:274 ) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang bertujuan untuk mencapai karir yang diinginkan. Peningkatan jenjang karir seorang karyawan sangat diperlukan untuk menunjang perusahaan kedepannya agar lebih maju selain itu juga untuk meningkatkan kualitas diri seorang karyawan.

Berikut ini beberapa indikator yang dikemukakan para ahli mengenai pengembangan karir :

Indikator pengembangan karir menurut Siagian (dalam Mulyadi. 2015:207 ) :

1. Kepedulian Para Pimpinan Langsung

Keterlibatan pimpinan langsung dengan pegawai memberi nilai tambahan untuk mengetahui langkah awal seperti apa yang harus diterapkan supaya dipromosikan menjadi lebih besar.

2. Tingkat Kepuasan

Karyawan membuat batasan dalam berkarir dengan menentukan tingkat kepuasan yang telah dicapai.

Indikator pengembangan karir menurut Hasibuan (dalam Khuzaimah siti 2012:31) :

1. Pelatihan

Suatu proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku, pengetahuan, keterampilan karyawan supaya menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan

2. Promosi Jabatan

Pemindahan karyawan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab dengan tingkat yang lebih tinggi diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.

Untuk variabel pengembangan karir, indikator yang digunakan peneliti adalah kepedulian para atasan langsung, pelatihan, dan promosi jabatan.

#### **D. Kinerja**

Pada umumnya kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik karyawan harus mempunyai kinerja yang tinggi, kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari perusahaan agar kinerja karyawan tidak menurun sehingga tidak memberi dampak yang buruk untuk perusahaan. Menurut Mangkunegara (dalam Prasetyo *et al.*, 2013:24) kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja yang dijabarkan oleh Mangkunegara (dalam Jayanti, 2018:76) :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja bisa dilihat dari seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang sudah dibebankan.

2. Kuantitas kerja

Seberapa cepat seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang sudah dibebankan.

3. Pelaksanaan tugas

Seberapa mampu dan teliti seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan resiko kesalahan yang kecil.

4. Tanggung jawab

Merupakan kesadaran seorang karyawan agar cepat menyelesaikan pekerjaan dengan resiko kesalahan yang kecil.

#### **METODE PENELITIAN**

##### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2013:13) menjelaskan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang datanya memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara statistik.

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Raga Gunawan Mandiri yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dalam penelitian ini dipilih untuk dijadikan sampel, yaitu seluruh karyawan tetap yang ada dalam PT. Raga Gunawan Mandiri Kediri yang berjumlah sebanyak 31 karyawan.

## Teknik Analisis Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan program SPSS 25 untuk Windows. Berikut ini adalah beberapa metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini :

### 1. Analisis Deskriptif

Terdiri dari tabel yang menampilkan sejumlah karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta masa kerja. Analisis deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan data.

### 2. Analisis Statistika

Pendekatan pengujian ini disajikan dalam tabel yang menggunakan analisis statistik :

- a. Uji validitas
- b. Uji reliabilitas
- c. Uji asumsi klasik
- d. Analisis regresi linier berganda
- e. Uji t
- f. Uji F
- g. Koefisien Determinasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Analisis Deskriptif

**Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	17	54,8%
Perempuan	14	45,2%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa untuk jenis kelamin responden pada PT. Raga Gunawan Mandiri adalah laki-laki sebesar 17 atau 54,8% responden. Sedangkan perempuan sebanyak 14 atau 45,2% responden

**Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
15-20	4	12,9%
21-25	11	35,5%
26-30	12	38,7%
>30	4	12,9%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 2 karakteristik responden berdasarkan usia, jumlah responden yang memiliki usia 15-20 tahun berjumlah 4 atau 12,9% responden dengan usia 21-25 tahun sebanyak 11 atau 35,5%, responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 12 atau 38,7% dan responden dengan usia >30 tahun sebanyak 4 atau 12,9%.

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SMA	13	41,9%
Diploma	13	41,9%
Sarjana	5	16,1%
Total	31	100%

Sumber : Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, maka bisa dikatakan bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 13 atau 41,9%, tingkat pendidikan diploma sebanyak 13 atau 41,9% dan tingkat Pendidikan sarjana sebanyak 5 atau 16,1%.

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
>1 tahun	6	19,4%
1-2 tahun	6	19,4%
>2 tahun	19	61,3%
Total	31	100%

Sumber : Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja >1 tahun sebanyak 6 atau 19,4%, responden dengan masa kerja

1-2 tahun sebanyak 6 atau 19,4% dan responden dengan masa kerja >2 tahun sebanyak 19 atau 61,3%.

## B. Hasil Analisis Statistika

### 1. Uji Validitas

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Nomor Item	Sig.
1	Motivasi Ekstrinsik	X1.1	0,000
		X1.2	0,001
		X1.3	0,000
		X1.4	0,003
		X1.5	0,001
		X1.6	0,000
2	Disiplin Kerja	X2.1	0,006
		X2.2	0,004
		X2.3	0,026
		X2.4	0,013
		X2.5	0,027
		X2.6	0,001
		X2.7	0,000
		X2.8	0,003
3	Pengembangan Karir	X3.1	0,000
		X3.2	0,000
		X3.3	0,000
		X3.4	0,000
		X3.5	0,002
		X3.6	0,000
4	Kinerja	Y1.1	0,048
		Y1.2	0,001
		Y1.3	0,016
		Y1.4	0,001
		Y1.5	0,010
		Y1.6	0,017
		Y1.7	0,006
		Y1.8	0,000

Berdasarkan hasil data pada tabel 5, setiap instrumen penelitian telah lulus uji validitas. Masing – masing instrumen memiliki nilai probabilitas korelasi [sig.2 tailed dibawah 0,05] sehingga penelitian tersebut bisa dikatakan valid.

### 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Motivasi Ekstrinsik	0,751
Disiplin Kerja	0,713
Pengembangan Karir	0,758
Kinerja	0,699

Sumber : hasil output SPSS 25 for windows

Dari tabel 6 hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpaha* ( $\alpha$ ) variabel motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, pengembangan karir dan kinerja guru  $> 0,60$ , maka dari keempat variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan bisa dinyatakan sebagai alat ukur variabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)
Motivasi Ekstrinsik	0,200 <sup>c</sup>
Disiplin Kerja	0,200 <sup>c</sup>
Pengembangan Karir	0,200 <sup>c</sup>
Kinerja	0,200 <sup>c</sup>

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Berdasarkan tabel 7 hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa masing - masing variabel memiliki nilai *Asymp.sig.* lebih dari 0,05 maka variabel tersebut dikatakan berdistribusi normal.

#### Uji Linieritas

Tabel 8. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.
Motivasi Ekstrinsik	0,327
Disiplin Kerja	0,554
Pengembangan Karir	0,519

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Berdasarkan tabel 8 hasil uji linieritas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah linier.

#### Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF
Motivasi Ekstrinsik	1,445
Disiplin Kerja	2,019
Pengembangan Karir	1,768

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 9 menunjukkan nilai VIF kurang dari 10. Dapat dikatakan bahwa faktor yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, serta pengembangan

karir tidak terjadi multikolinier, dan data tersebut dinyatakan layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk menguji variabel kinerja karyawan.

### Uji Heterokedastisitas

**Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas**

<b>F</b>	<b>Sig.</b>
0,703	0,558

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Hasil uji heterokedastisitas menggunakan *metode pak* pada tabel 10, menunjukkan nilai F sebesar 0,703 dan sig 0,558. Dengan nilai sig lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

<b>Variabel</b>	<b>B</b>
<i>(Constant)</i>	3,190
Motivasi Ekstrinsik	0,276
Disiplin Kerja	0,335
Pengembangan Karir	0,395

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 11, dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,190 + 0,276X_1 + 0,335X_2 + 0,395X_3$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstan sebesar 3,190. Perpotongan garis regresi pada sumbu Y terletak pada nilai 3,190. Nilai ini bersifat konstan yang artinya tidak terikat pada variabel bebas maupun variabel terikat.
2. Koefisien regresi motivasi ekstrinsik ( $X_1$ ) sebesar 0,276, berarti jika variabel motivasi ekstrinsik ( $X_1$ ) naik sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,276 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,335, berarti jika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) naik sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,335 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Koefisien regresi pengembangan karir ( $X_3$ ) sebesar 0,395, berarti jika variabel pengembangan karir ( $X_3$ ) naik sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,359 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 12. Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	Sig.
Motivasi Ekstrinsik	2,555	0,17
Disiplin Kerja	2,744	0,11
Pengembangan Karir	3,670	0,001

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Berdasarkan data tabel 12 dapat dijelaskan pengaruh secara parsial sebagai berikut :

a. Uji t Variabel Motivasi Ekstrinsik ( $X_1$ )

Hasil perhitungan uji t variabel motivasi ekstrinsik menunjukkan nilai sig  $0,017 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $2,555 > 1,703$  yang berarti variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja.

b. Uji t Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Hasil perhitungan uji t variabel disiplin kerja menunjukkan nilai sig  $0,011 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $2,744 > 1,703$  yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja.

c. Uji t Variabel Pengembangan Karir ( $X_3$ )

Hasil dari perhitungan uji t variabel pengembangan karir menunjukkan nilai sig  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $3,670 > 1,703$  yang berarti variabel pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 13. Hasil Uji F**

F hitung	Sig.
33,135	0,000

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. F sebesar  $0,000$  yang dimana  $< 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $33,135 > 2,96$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, bisa dijelaskan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi $R^2$

**Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Nilai Korelasi (R)	Nilai Koefisien Determinan ( $R^2$ )

0,887	0,786
-------	-------

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Berdasarkan tabel 14 hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,887 disimpulkan koefisien korelasi variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang cukup baik. Dan nilai R *Square* sebesar 0,786 yang berarti bahwa pengaruh variabel independen yang terdiri dari Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan adalah sebesar 78,6% sedangkan 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dapat dijelaskan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan dorongan dari luar yang berada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan tersebut dalam hal menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan, dengan lingkungan kerja yang nyaman seperti terciptanya hubungan antar rekan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan selama bekerja. Peranan pemimpin untuk selalu peduli dengan permasalahan yang dihadapi karyawan juga mempengaruhi motivasi karyawan. Dengan adanya pemberian penghargaan yang sesuai dapat memotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Penerapan disiplin kerja pada perusahaan masih kurang dapat dilihat berdasarkan indikator yang menunjukkan ketaatan terhadap jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan, aturan terkait perilaku karyawan dalam hal berpakaian, dan juga karyawan menunda-nunda pekerjaan demi kepentingan bersifat pribadi. Hasil dari wawancara dengan beberapa karyawan, pada saat jam kerja karyawan terkesan menunda pekerjaan hanya karena bermain media sosial.

Pengembangan karir merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan seseorang, dengan adanya pengembangan karir akan membantu seorang karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja. Menjadi perhatian yang harus ditekan lagi bahwa program-program pelatihan

harus dilakukan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut agar ketika seorang karyawan tersebut mendapat kesempatan untuk dipromosikan tidak akan mengalami kesulitan dengan jabatan barunya, kepedulian para atasan dalam hal ini pun tidak bisa terabaikan karena ketika karyawan telah memiliki jabatan baru masih akan mengalami kebingungan, hal tersebut bisa saja membuat karyawan merasa tidak percaya diri.

### **Saran**

Hasil penelitian terkait dengan variabel motivasi ekstrinsik menunjukkan bahwa ada faktor yang perlu diperbaiki dengan baik, yaitu lingkungan kerja diperusahaan, pemimpin yang selalu mremberi motivasi dan juga dengan memberikan penghargaan yang sesuai, karyawan berharap pemberian penghargaan non finansial seperti liburan secara gratis dengan begitu energi karyawan yang terkuras habis akan pulih dan membawa ide-ide baru untuk bekerja atau dengan memberi penghargaan berupa cuti.

Beberapa hal mengenai disiplin kerja yang perlu diperhatikan berupa taat terhadap waktu, taat terhadap aturan, konsisten pada jam kerja dan juga memprioritaskan jam kerja secara efektif dan efisien. Sangat diperlukan untuk memberi sanksi yang berat untuk karyawan yang sering melanggar aturan di perusahaan.

Terkait variabel pengembangan karir, perusahaan harus memperhatikan lagi pengembangan karir para karyawan dengan memberikan program pelatihan yang tepat dan sesuai identifikasi karyawan agar setiap karyawan memiliki kemampuan yang semakin tinggi dan juga meningkatkan kinerjanya.

### **REFERENSI**

- Amalia, N. R. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Dprd Pemerintah Kabupaten Kediri Proposal Skripsi. *Skripsi*, Tidak dipublikasikan. Kediri : Universitas Islam Kadiri
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Manufacturing. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Vol.7 No 1 Mei 2020*. Hlm 72-86

- Jayanti, D. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bkkbn Sumatera Utara. *Skripsi*. Tidak dipublikasikan. Medan : Universitas Panca Budi.
- Jumani, F. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *In Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* (Vol. 15, Issue 01). Hlm. 1-9
- Khuzaimah siti. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Jurnal JOM Fekon Vol. 4 No. 1*. Hlm 1-13
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi Vol. 1 No. 1*. Hlm. 1-9.
- Mulyadi, F. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung. *Skripsi*. Tidak dipublikasikan. Bandung : Universitas Pasundan
- Novita Widiawaty, I., Rajindra, & Abd Kadir, H. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Kolaboratif Sains Vol.3 No.8 November*. Hlm. 1-11
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol. 3, Issue 1*. Hlm. 1-10
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal Among Makarti Vol. 11, No. 21. Juli*. Hlm. 1-23
- Septina, F., & Samuel, T. (2020). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting), Vol 3. No 2. September*. Hlm 1-10
- Sholihuddin, A., Slamet, A. R., & Rahma, F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tuban. *E –Jurnal Riset Manajemen*, 1–18.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (19th ed.). Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suhartini. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Serang. *Jurnal Manajemen Perusahaan, Vol 1 No.2 Agustus*. Hlm 1-11.