Jesya-Eli Retnowati

by lppm unsuri

Submission date: 02-Dec-2021 06:52AM (UTC-0500)
Submission ID: 1674656618
File name: 2020._Jesya._Eli_tok.docx (162.6K)
Word count: 2754
Character count: 18675

JESYA
JURNAL EKONOMI & EKONOMI SYARIAH
Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 1, Januari 2020
E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234
DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.66

Pengaruh Kesan dukungan organisasi dan Keterampilan interpersonal terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan PT Gloster Furniture

Eli Retnowati
Universitas Sunan Giri Surabaya
ny.eliretnowati@gmail.com

Abstrak Humans play an important role in the industry for this reason it requires high achievement motivation which is influenced by perceived organizational support and good interpersonal women will produce increased performance results and organizational goals are achieved. This study aims to determine the effect of perceived organizational support on achievement motivation; to determine the effect of interpersonal skills on achievement motivaaion; to determine the effect of perceived organizational support and interpersonal ability simultaneously on achievement motivation. The population in this study were employees of PT Gloster Furniture, a sample of 100 respondents. The analysis technique is multiple linear regression with the help of the SPSS Ver 26. The findings of the research show that there is a positive significant influence on the perception of organizational support and interpersonal ability on achievement motivation.

Kata Kunci *perceived organizational support, interpersonal skills, achievement motivation*

I. PENDAHULUAN

Di zaman modern ini, terutama dalam dunia bisnis, manusia masih memegang peranan penting karena menjadi pusat pelaksanaannya semua kegiatan di segala sektor industrial. Di industri, tenaga kerja manusia masih sangat dibutuhkan pada proses produksi untuk menjamin kelancaran kegiatan produksi. Perusahaan harus dapat memenuhi keinginan konsumen untuk menghasilkan produk-produk yang berkualitas. Di banyak perusahaan seharusnya memiliki banyak kegiatan bisnis, dan semakin banyak aktivitasnya, semakin banyak masalah yang ditimbulkannya, misalnya penurunan hasil kerja, adanya dismotivasi karyawan, dan ketidakharmonisan hubungan antara karyawan dan perusahaan (Putra *et al*., 2017).

Motivasi berprestasi sangat dibutuhkan di suatu perusahaan untuk meningkatkan hasil kinerja perusahaan. Manusia membutuhkan semangat dan antusiasme untuk memberikan kinerja yang baik dan keberhasilan perusahaan ditentukan hasil kerja setiap karyawan (Arifin *et al*., 2017). Tentunya hal ini tidak terlepas dari motivasi karyawan yang berkualitas. Setiap karyawan sudah seharusnya memiliki motivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik atau motivasi mencapai prestasi. Karyawan bermotivasi ditunjukkan dengan adanya keinginan dan pergerakan dari dalam diri untuk bertindak dalam upaya pencapaian (Darmawan, 2012). Salah satu akar penyebab permasalahan yang dihadapi perusahaan dikarenakan karyawan kurang memiliki motivasi bekerja

Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 1, Januari 2020
E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234
DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.66

sehingga menyebakan kondisi belum optimal kontribusi sumber daya manusia kepada perusahaan (Hariani *et al*., 2019). Produktivitas perusahaan gagal tercapai dan gangguan menghambat tercapai tujuan perusahaan. Produktivitas dibangkitkan melalui adanya beragam motivasi kerja dari karyawan. Motivasi harus terus menerus ada dalam diri karyawan meski sifatnya adalah dinamis atau sering berubah-ubah. Untuk menjaga keberadaan motivasi berprestasi karyawan maka perusahaan seharusnya memberikan dukungan kepada karyawan (Mardikaningsih *et al*., 2017). Bagaimana mendeteksi adanya motivasi berprestasi dari karyawan setidaknya diketahui melalui kesan karyawan mengenai dukungan organisasi terhadap kepentingan mereka serta bagaimana keterampilan interpersonal mampu memahami kondisi kerja yang selanjutnya memunculkan dorongan berkontribusi kepada perusahaan.

Kesan dukungan organisasi mengarah ke pada anggapan karyawan mengenai bagaimana organisasi memahami kontribusi, dukungan, dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al*., 2002). Krishnan dan Mary (2012) mendefinisikan kesan dukungan organisasi seperti persepsi bahwa karyawan memiliki tingkat di mana mereka menghargai dan mengakui upaya mereka sebagai karyawan. Dukungan organisasi ini adalah sesuatu yang dinantikan oleh setiap karyawan. Dukungan organisasi berfokus pada perlakuan yang benar dan baik terhadap karyawan dan keterlibatan didasarkan pada hubungan timbal balik dengan organisasi. Dukungan organisasi terhadap karyawan dapat berbentuk kesan bahwa organisasi dapat diandalkan. Selain itu, karyawan menganggap organisasi dapat dipercayadan organisasi memperhatikan kesejahteraan anggota. Adanya kesan karyawan bahwa mereka dipedulikan organisasi memperkuat dan meningkatkan kepercayaan karyawan bahwa organisasi memenuhi kewajiban untuk memantau sikap beserta perilaku karyawan dan hal itu akan menghasilkan sesuatu sebagai timbal balik seperti yang mereka inginkan (Oetomo, 2004). Bila hal ini terjadi maka karyawan memiliki motivasi memberikan upaya terbaik untuk kepentingan organisasi (Palembeta dan Arifin, 2014). Studi dari Karami dan Ismail (2013) menunjukan bahwa dukungan atasan yang merupakan indikator dari kesan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi karyawan sehingga semakin baik kesan dukungan organisasi maka motivasi berprestasi semakin meningkat. Studi Hardianto (2018) menunjukan bahwa penghargaan yang merupakan indikator dari kesan dukungan organisasi berpengaruh positif secara langsung terhadap motivasi berprestasi sehingga semakin tinggi penghargaan terhadap karyawan maka motivasi berprestasi karyawan akan meningkat.

Organisasi memerlukan kemampuan yang harus dimiliki setiap individu agar terjadi hubungan yang baik di organisasi tersebut. Salah satu keterampilan yang penting bagi kehidupan sosial dalam organisasi adalah keterampilan keterampilan interpersonal. Buhrmester (1988) menegaskan keterampilan interpersonal diperlukan untuk faham beragam situasi sosial di mana pun individu itu berada dan bagaimana individu berperilaku, sesuai harapan orang lain, yaitu interaksi yang efektif. Kanthasamy (2009) berpendapat keterampilan ini akan menunjukkan perilaku berkomunikasi dan membina hubungan maupun interaksi dengan orang lain. Keterampilan ini membuat karyawan mungkin berhasil berhubungan selaras dengan orang lain serta memahami apa yang diharapkan dari mereka, baik itu sikap, perilaku, atau perasaannya (Sinambela *et al*., 2020). Kemampuan ini menekankan pada hubungan sesorang dengan orang lain maupun grup atau suatu kelompok (Irfan dan Putra. 2014). Keterampilan interpersonal yang

Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 1, Januari 2020
E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234
DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.66

efektif menyebabkan karyawan berinteraksi sosial secara optimal dan bermanfaat sehingga menghasilkan dampak positif bagi suatu organisasi. Hasil studi Brok *et al*. (2005) menunjukan bahwa keterampilan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi. Penelitian Irhastini (2011) menunjukan terdapat pengaruh positif keterampilan interpersonal terhadap motivasi berprestasi.

Studi dilakukan di PT Gloster Furniture sebagai salah satu perusahaan dengan skala internasional di bidang furniture. Perusahaan ini dituntut untuk menghasilkan produk berkualitas secara terus menerus dan menciptakan suatu kondisi kerja yang optimal bagi semua karyawannya sehingga menghasilkan semangat motivasi berprestasi yang tinggi untuk kemajuan perusahaan. Menurut Heckhausen (1967), motivasi berprestasi sebagai dorongan untuk mencapai keterampilan pribadi sebaik mungkin di semua kegiatan dan ukuran keunggulan digunakan untuk membandingkan, meskipun untuk mencapai maksud ini, ada dua kemungkinan, yaitu kegagalan atau berhasil. Menurut McClelland (1987), seseorang dianggap termotivasi untuk mencapai prestasi bila ada keinginan berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kinerja yang lebih baik daripada kinerja orang lain. Karyawan dengan motivasi yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan akan terwujud dalam bentuk kemauan untuk bekerja keras, sungguh-sungguh dan tekun untuk mencapai kinerja terbaik. Karyawan yang sangat termotivasi oleh kesuksesan akan ditantang untuk mengambil tugas yang lebih sulit, mengambil tanggung jawab yang lebih berat, dan mungkin mengambil posisi yang lebih tinggi. Berdasarkan konteks deskriptif, penelitian bermaksud mengetahui pengaruh kesan dukungan organisasi dan keterampilan interpersonal terhadap motivasi sukses karyawan PT Gloster Furniture.

II. LANDASAN TEORI

Menurut McClelland (1987), motivasi berprestasi didefinisikan sebagai dorongan untuk mencapai keberhasilan kompetitif dengan tingkat keunggulan yang berupa prestasi orang lain atau diri sendiri. Bersaing menurut ukuran kepentingan mungkin sama dengan kepentingan orang lain atau kepentingannya sendiri. Ukuran keunggulan digunakan untuk tingkat kinerja luar biasa yang sebelumnya telah dicapai seperti dalam kompetisi. Menurut McClelland (1987), indikator motivasi berprestasi, (1) kebutuhan berprestasi; (2) kebutuhan kekuasaan; (3) kebutuhan untuk berserikat. Pengertian dukungan organisasional dalam penelitian ini terkait dengan kesan yang dirasakan karyawan mengenai bagaimana organisasi mengevaluasi kontribusi mereka, memberikan dukungan, dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger *et al*., 2002). Menurut Eisenberger *et al*. (1986), kesan dukungan organisasi dapat diukur dengan menggunakan indikator berikut: (1) kompensasi; (2) dukungan yang sangat baik; (3) kondisi kerja; (4) tunjangan karyawan. Keterampilan interpersonal menurut Bührmester (1988) adalah kemampuan individu untuk memahami situasi sosial yang berbeda di mana saja dan bagaimana seorang individu berperilaku dalam rangka memenuhi harapan orang lain, terutama di antara individu lain. Buhrmester (1988) menyatakan bahwa keterampilan interpersonal dapat diukur dengan sejumlah indikator, antara lain: (1) kemampuan mengambil inisiatif; (2) keterbukaan; (3) penegasan diri; (4) kemampuan untuk memberikan dukungan empati; (5) kemampuan menyelesaikan konflik.

JESYA
JURNAL EKONOMI & EKONOMI SYARIAH
Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 1, Januari 2020
E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234
DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.66

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode survei yang digunakan studi ini merupakan survei kuantitatif, yaitu survei yang mengumpulkan data untuk dijadikan sampel dari populasi. Penelitian dilakukan di PT Gloucester Furniture dengan partisipasi karyawan bagian produksi. Sampel yang digunakan terdiri dari 100 responden secara random. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan wawancara. Ukuran yang digunakan untuk membuat survei adalah dengan skala Likert. Skala mulai dari (1) sangat tidak setuju sekali hingga (8) sepenuhnya sangat setuju sekali. Data yang terkumpul diolah dengan program SPSS versi 26. Metode analisis menggunakan analisis linier berganda dengan variabel bebas yaitu variabel kesan dukungan organisasi, keterampilan interpersonal dan variabel terikat yaitu variabel motivasi berprestasi. Setelah data terkumpul, maka dilakukan uji reliabilitas dan validitas data. Selain itu juga dilakukan uji penerimaan klasik dan kelayakan data dengan uji-t dan uji-F.

IV. HASIL PENELITIAN

Sebaran kuesioner ditujukan kepada sebagian karyawan PT Gloster Furniture sebanyak 100 orang. Karateristik responden seperti pada tabel 1.

Tabel 1
Profil Responden

No	Usia	Responden		
		Laki - laki	Perempuan	Jumlah
1.	< 20 tahun	31	12	43
2.	24 - 30 tahun	36	11	47
3.	31 - 35 tahun	5	1	6
4.	> 35 tahun	4	0	4
Total responden		76	24	100

Berdasarkan tabel satu dapat diketahui responden didominasi perempuan karyawan laki-laki sejumlah 76 orang dan perempuan sebanyak 24 orang. Karyawan pada rentang usia di bawah 30 tahun mendominasi sebanyak 90 orang. Karyawan PT Gloster Furniture di bagian produksi didominasi laki-laki karena dibutuhkan untuk pekerjaan yang lebih berat dan memerlukan tenaga besar secara konsisten.

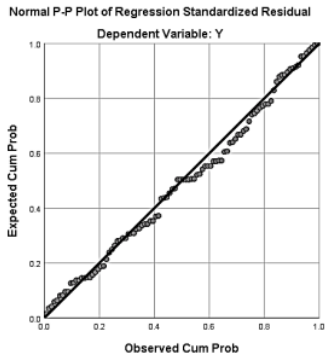
Menurut Darmawan (2015), uji validitas untuk mengukur validitas angket dengan ketentuan nilai indeks validitas > 0,3. Output SPSS menunjukkan item pernyataan semuanya lebih besar dari 0,3, dan dinyatakan valid.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Status
1.	Kesan dukungan organisasi (X.1)	0,785	Reliabel
2.	Keterampilan interpersonal (X.2)	0,739	Reliabel
3.	Motivasi berprestasi (Y)	0,625	Reliabel

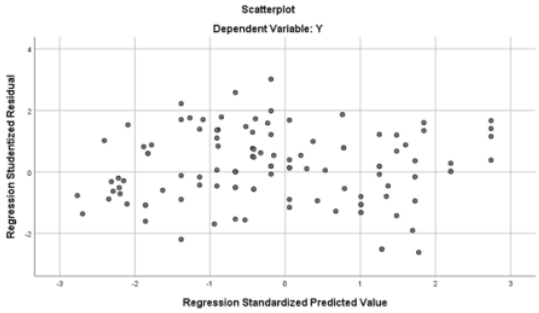
Menurut Darmawan (2015), uji reliabilitas mengukur kuisioner tertuju pada indikator variabel bebas dan variabel terikat. Instrumen dianggap reliabel dengan nilai cronbach's alpha > 0,6. Hasil diperoleh setiap variabel yang terdiri dari: kesan dukungan organisasi (X.1), keterampilan interpersonal (X.2) dan motivasi berprestasi (Y) memiliki Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Semua variabel dinyatakan reliabel. Uji normalitas ditunjukkan Gambar 1 berikut ini.

JESYA
JURNAL EKONOMI & EKONOMI SYARIAH
Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 1, Januari 2020
E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234
DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.66



Gambar 1. Normal probability plot

Gambar 1 adalah hasil normalitas dengan sebaran titik didistribusikan di sekitar diagonal. Distribusi searah diagonal garis. Model regresi dinyatakan sesuai berdasarkan normalitas. Heteroskedastisitas telah diuji seperti pada Gambar 2 dan menunjukkan bahwa sebaran titik pada sumbu y berada di atas dan di bawah nol dan terdistribusi secara acak. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output SPSS, tidak ada problem perihal autokorelasi karena nilai Durbin Watson adalah 1,272. Artinya tidak ada masalah autokorelasi. Uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance kedua variabel bebas > 0,10 dengan nilai 0,965. Nilai VIF < 10 adalah 1,036 sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.304	2.923		9.000	.000
	X.1	3.513	.389	.581	9.034	.000
	X.2	2.316	.348	.428	6.658	.000

Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 1, Januari 2020
E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234
DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.66

Hasil uji t secara parsial variabel kesan dukungan organisasi dan keterampilan interpersonal berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi berprestasi dengan nilai 0,000 < 0,05. Dilihat dari tabel 3 persamaan regresi yang dihasilkan adalah Y = 26,304+ 3,513X1 + 2,316X2 + e. Koefisien regresi 26,304 artinya jika nilai kesan dukungan organisasi dan keterampilan interpersonal dianggap nol (0) maka nilai dari motivasi berprestasi adalah 26,304. Nilai koefisien regresi variabel kesan dukungan organisasi (X1) sebesar 3,513 bernilai positif dan variabel keterampilan interpersonal (X2) sebesar 2,316 bernilai positif. Hal ini dapat diartikan jika kesan dukungan organisasi dan keterampilan interpersonal semakin baik diharapkan ada peningkatan dari motivasi berprestasi.

Tabel 4
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2351.401	2	1175.701	76.817	,000[b]
	Residual	1484.599	97	15.305		
	Total	3836.000	99			

Hasil uji F diperoleh nilai hitung adalah 76,817 dengan taraf di bawah 5% yang berarti kesan dukungan organisasi dan keterampilan interpersonal secara bersamaan berpengaruh nyata terhadap motivasi berprestasi. Koefisien determinasi diperoleh 61,3%. Motivasi berprestasi dipengaruhi sebesar 61,3% oleh kesan dukungan organisasi dan keterampilan interpersonal.

Tabel 5
Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,783[a]	,613	,605	3,912	1,272

Dari analisis data tersebut terbukti kesan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi. Kesan dukungan organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat mereka percaya organisasi peduli dengan mereka. Hal ini sesuai dengan studi Karami dan Ismail (2013) bahwa dukungan atasan berperan positif terhadap motivasi berprestasi sehingga semakin baik kesan atasan yang mewakili dukungan organisasi maka motivasi berprestasi semakin meningkat. Bentuk penghargaan turut berperan terhadap motivasi berprestasi sehingga semakin tinggi penghargaan terhadap karyawan maka berpeluang memunculkan motivasi berprestasi karyawan (Hardianto, 2018). Saat seorang karyawan merasa bahwa mereka memiliki dukungan organisasi, mereka mengambil tindakan yang membantu mereka mencapai tujuan perusahaan mereka. Menurut Park (2015), kesadaran karyawan yang merasakan dukungan organisasi menjadi unsur penting dapat memengaruhi sikap karyawan di tempat mereka bekerja. Kesadaran tersebut menunjukkan karyawan mampu meninjau seberapa besar organisasi mengevaluasi kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 1, Januari 2020
E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234
DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.66

Keterampilan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi. Hasil ini sejalan studi Brok et al. (2005) dan Irhastini (2011), keterampilan interpersonal berperan terhadap motivasi berprestasi. Keterampilan ini harus disadari dan diusahakan berkembang oleh karyawan karena kemampuan interaksi sosial menyebabkan karyawan mampu memberdayakan potensi diri sebagai makluk sosial dalam aktivitas sehari-hari di tempat kerja. Adanya kesadaran terhadap keterampilan ini menyebabkan seseorang merasa setiap sikap dan perilaku akan memberikan dampak terhadap orang lain (Santrock, 2003).

V. KESIMPULAN

Hasil penelitian menemukan bahwa kesan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi di PT Gloster Furniture. Keterampilan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi. Kedua variabel bebas berpengaruh simultan terhadap motivasi berprestasi di PT Gloster Furniture.

Berdasarkan dari hasil penelitian, sudah seharusnya dukungan organisasi di perusahaan tetap dipertahankan untuk memotivasi prestasi kerja karyawan PT Gloster Furniture atau lebih ditingkatkan lagi guna membentuk komitmen dan semangat dalam bekerja. Karyawan harus meningkatkan kemampuannya dalam konteks kerja, sehingga individu tersebut lebih produktif dan berkontribusi lebih terhadap perusahaan. Untuk penelitian lanjutan mencari variabel lain terkait motivasi berprestasi karena dalam penelitian ini hanya dua variabel beba agar dapat memperoleh pengembangan lebih baik tentang faktor apa saja yang berperan terhadap motivasi berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, S., R. Mardikaningsih & Y. R. Al Hakim. 2017. Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 2(1), 43-50.

Brok, Perry den et al. 2005. The Effect of Teacher Interpersonal Behaviour on Student's Subject-Specific Motivation. *Jurnal of Classrom Interaction*, 40(2), 20-33.

Buhrmester, D. 1988. Five Domains if Interpersonal Competence in Peer Relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(6), 991-2008.

Darmawan, D. 2012. *Motivasi & Kinerja (Studi Sumber Daya Manusia),* Metromedia, Surabaya

Darmawan, D. 2015. *Metodologi Penelitian*. Metromedia. Surabaya.

Darmawan, D et al. 2020. The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 1986. Perceived Organizatonal Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., & Rhoades, L. 2002. Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *The Journal of applied psychology*, 87(3), 565-573.

Hardianto. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Penghargaan dan Kepercayaan Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 193-202.

Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 1, Januari 2020
E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234
DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.66

Hariani, M., S. Arifin, & A. R. Putra. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 22-28.

Heckhausen. 1967. *The Anatomy of Achievement Motivation*. Akademic Press. New York.

Irfan, M. & A. R. Putra. 2014. Komunikasi Interpersonal Antar Guru dan Siswa serta Pengaruhnya terhadap Motivasi Belajar Siswa, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 69-76.

Irhastini, Dien. 2011. Pengaruh Kemampuan Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Motivasi Berprestasi Bawahan dalam Menjalankan Tugas di Wilayah Polda Jawa Tengah. Magister Ilmu Komunikasi. *Tesis*. Universitas Diponegoro. Semarang.

Kanthasamy, Abiramee A. 2009. The Effect of Interpersonal Skills on Performance of Regional Secretariat Employess in Kapuas Hulu Regency. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 192-201.

Karami, Roya., & Maimunah Ismail. 2013. Perceived Supervisor Supports: Contribution to Aspiration, Mastery and Salience as Three Dimensions of Achievement Motivation. *Journal of Scientific Research*, 13(10), 1302-1311.

Krishnan, J., & Mary, V. S. 2012. Impact of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction with Mediating Role of Employee Motivation: Evidence from Pharmaceutical Sector of Lahore, Pakistan. *IBT Journal of Business Studies*, 14(2), 16-32.

Mardikaningsih, R., S. Arifin, A. R. Putra, & M. Hariani. 2017. The Effect of Motivation and Work Commitment on The Performance of Agricultural Extension Agents, *Jurnal Agrimas*, 1(2), 115-124.

Mc.Chelland. D. 1987. *The achievement motive*. New York Appleton-Century-crolts. Inc.

Oetomo, H. & D. Darmawan. 2004. Pengaruh Aspek Pendidikan, Pelatihan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Perilaku Gaya Kepemimpinan, *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 3(2), 11-22.

Palembeta, T. & S. Arifin. 2014. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 23-32.

Park, R. 2015. Employee Participation and Outcomes: Organizational Strategy Does Matter. *Employee Relations*, 37(5), 604-622.

Putra, A. R., D. Darmawan, E. A. Sinambela. 2017. Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Akuntabilitas Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, 10(2), 12-24.

Santrock. J. W. 2003. *Adolescense (Perkembangan Remaja) (6th)*. University of Texas at Dallas. Gelora Aksara Persada. Erlangga. Jakarta.

Sinambela, E. A., R. Mardikaningsih, S. Arifin, H. D. Ayu. 2020. Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 33-42.

Jesya-Eli Retnowati

ORIGINALITY REPORT

20%	18%	9%	10%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Semarang Student Paper	7%
2	stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet Source	3%
3	ejurnal.unim.ac.id Internet Source	1%
4	jurnal.stiamak.ac.id Internet Source	1%
5	repository.bsi.ac.id Internet Source	1%
6	jurnal.ideaspublishing.co.id Internet Source	1%
7	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
9	jurnalfebi.iain-jember.ac.id Internet Source	1%

10	journal.unair.ac.id Internet Source	<1 %
11	www.journal.unrika.ac.id Internet Source	<1 %
12	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
13	id.123dok.com Internet Source	<1 %
14	media.neliti.com Internet Source	<1 %
15	docobook.com Internet Source	<1 %
16	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
17	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
18	repository.ipb.ac.id Internet Source	<1 %
19	stiebp.ac.id Internet Source	<1 %
20	stieus.ejournal.web.id Internet Source	<1 %
21	www.rpa.or.th	

Internet Source

<1%

Exclude quotes	On	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		