



Volume 01 (1) (2023) : 26-40

AGILITY

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN

<https://ejurnal.unival-cilegon.ac.id/index.php/agility/index>

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AGUNG YOUANDA

Cindy Hidayah¹

³ Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Al-Khairiyah

cindyhidayah1@gmail.com³

Penerima: Juni, 2023

Diterima: Juli, 2023

Dipublikasikan: Juli 2023

Abstract

This study aims to analyze the influence of intrinsic and extrinsic motivation on employee performance at CV. Agung Youanda. The method used was a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires from 34 employees. The results showed that both types of motivation had a positive and significant effect on employee performance. The t-value for intrinsic motivation was 3.899 and extrinsic motivation was 3.032, with a significance level <0.05. The F-test showed a value of 16.047, greater than the F-table value of 3.29. The coefficient of determination (R^2) of 0.509 indicates that 50.9% of the variation in employee performance is explained by intrinsic and extrinsic motivation, while 49.1% is influenced by other factors. These results demonstrate the importance of companies' attention to both types of motivation to improve employee performance, as well as the need for further research by adding other variables that could potentially influence performance.

Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Youanda. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 34 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua jenis motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t untuk motivasi intrinsik sebesar 3,899 dan motivasi ekstrinsik sebesar 3,032 dengan signifikansi < 0,05, sedangkan uji F menunjukkan nilai 16,047 lebih besar dari F tabel 3,29. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,509 mengindikasikan bahwa 50,9% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik, sementara 49,1% dipengaruhi faktor lain. Hasil ini menunjukkan pentingnya perhatian perusahaan terhadap kedua jenis motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta perlunya penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi pertumbuhan dunia usaha semakin berkembang pesat dan sangat kompetitif, seiring dengan adanya perkembangan teknologi yang telah membawa pengaruh besar terhadap perkembangan ekonomi Indonesia. Hal ini terlihat dengan adanya persaingan ketat dalam dunia usaha, baik perdagangan maupun perindustrian, serta adanya peningkatan tuntutan konsumen akan produk yang dikonsumsinya.

Suatu organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia, sebab dengan adanya sumber daya manusia, suatu organisasi dapat berjalan dengan baik. Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu memberikan hasil sesuai yang diharapkan dengan memberikan motivasi secara tepat.

SDM perlu mendapatkan pelatihan dan motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Selain itu tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan, dan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik karyawan CV. Agung Youanda dalam meningkatkan kinerja dapat mempengaruhi kemampuan organisasi dalam meningkatkan produktivitas. Pengetahuan, keterampilan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik ini merupakan nilai-nilai yang harus diberitahukan kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berkaitan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan.

CV. Agung Youanda memiliki tingkat kinerja karyawan yang cukup rendah dimana apabila tingkat kinerja karyawan menurun maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuan organisasinya secara maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari grafik rendahnya tingkat kinerja karyawan pada CV. Melihat dari grafik kinerja karyawan selama 3 tahun, CV. Agung Youanda mencapai puncak kinerja karyawan yang baik pada akhir tahun 2022 dan akhir tahun 2023, akan tetapi pada akhir tahun 2024 grafik mengalami penurunan, yang artinya pada akhir tahun 2024 kinerja karyawan CV. Agung Youanda menurun.

Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar karyawan sebagai individu yang menuntut dirinya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan terpenuhinya prasarana kerja, upah, tunjangan, dan juga keselamatan kerja. Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian motivasi sangatlah penting sebagai dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya tergantung kepada

ketangguhan pimpinan. ketika motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi dan sebaliknya jika motivasi rendah kinerja karyawan juga akan rendah.

CV. Agung Youanda yang berada di wilayah Cilegon Banten dimana perusahaan tersebut bergerak dalam bidang penjualan berbagai jenis baja seperti *plate*, *tinplate*, *scrap* dan lain sebagainya. Dari hasil wawancara observasi awal yang dilakukan oleh peneliti secara langsung kepada pimpinan dan karyawan CV. Agung Youanda yang berada di kota Cilegon Banten tentang kinerja karyawan kurang begitu maksimal, seperti dengan variabel motivasi intrinsik karyawan masih ada yang kurang termotivasi dalam hal pengembangan diri dan prestasi, seringnya karyawan datang terlambat saat bekerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif, komunikasi yang kurang harmonis.

Problem inti CV. Agung Youanda yaitu produktivitas karyawan yang kurang, tugas yang diberikan terhambat dalam penyelesaian karena kurangnya kemampuan, pulang duluan atau terlambat berangkat bekerja, setelah gajian karyawan tidak masuk kerja, berkurangnya produktivitas sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja. Berkaitan dengan pengorganisasian sumber daya manusia adalah bagaimana cara merangsang sekelompok orang yang masing-masing memiliki kebutuhan mereka dan kepribadian yang berbeda, untuk bekerja sama menuju pencapaian Visi dan Misi CV. Agung Youanda. Jika seseorang termotivasi maka akan berusaha keras. Tetapi usaha keras ini harus sesuai dengan visi dan misi CV. Agung Youanda dengan cara mengarahkan usaha kerasnya secara konsisten. Sebaliknya, CV. Agung Youanda harus terus membina motivasi kinerja melalui proses pemuasan kebutuhan. Oleh karena itu salah satu upaya yang dilakukan oleh setiap perusahaan khususnya pada perusahaan pada Cv. Agung Youanda adalah dengan menerapkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Melihat dari data absensi karyawan di atas yaitu diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan dari waktu ke waktu menunjukkan tingkat yang semakin tinggi. Hal ini juga dapat terlihat dari tingkat kedisiplinan karyawan dan motivasi dari diri sendiri dalam bekerja juga masih kurang baik. Sehingga dapat disimpulkan karyawan pada CV. Agung Youanda masih rendah tingkat kesadaran akan peraturan dan tata tertib yang diberlakukan di dalam perusahaan. Selain motivasi intrinsik untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik pihak CV. Agung Youanda juga harus memperhatikan aspek motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik dapat diartikan sebagai pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Motivasi ekstrinsik seperti daya motivasi menurun karena gaji yang diberikan kepada karyawan dirasa belum memadai atau belum cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan saat ini. Seperti yang sudah di tetapkan pada Batas Upah Minimum Kota Cilegon.

CV. Agung Youanda memberikan gaji kepada karyawan dengan perhitungan per bulan berdasarkan jumlah hari kerjanya, karyawan memiliki hitungan hari kerja per bulan rata-rata selama 26 hari kerja di angka Rp.4.016.000 bahkan terkadang kurang dari Rp. 4.016.000 bagi karyawan yang absensinya tidak full 1 (Satu) bulan kerja, karena jika karyawan itu sendiri tidak masuk kerja maka upah pekerjaan pun akan dipotong. Absensi kehadiran karyawan yang tidak baik seperti sering mangkir kerja dengan alesan yang tidak jelas atau alfa, dan izin kerja yang terlalu lama sehingga menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan.

Isi Pendahuluan

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Youanda?
2. Bagaimana motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Youanda ?
3. Bagaimana motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Youanda ?

B. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di CV. Agung Youanda Kota Cilegon.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di CV. Agung Youanda Kota Cilegon..
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi intrinsik dan Motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di CV. Agung Youanda Kota Cilegon.

Dengan diadakannya penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka diharapkan dapat diperoleh hasil yang dapat bermanfaat bagi pihak- pihak diantaranya pihak pegawai Kecamatan Purwakarta Kota Cilegon, bagi penulis dan tentunya bagi kampus Universitas Al- Khairiyah Cilegon.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu praktik organisasi untuk meningkatkan kinerja sesuai target individu atau kelompok dengan tujuan akhir memperbaiki kinerja organisasi, esensi kinerja adalah pengembangan individu dengan kompetensi dan komitmen untuk bekerja menuju pencapaian sasaran bersama dalam organisasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang dilihatkan kemampuan kerja, dan hasil kerja seseorang yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas, usaha dan kinerja dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang telah diperoleh karyawan.

Kinerja pada umumnya dapat dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan dibanyak perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap karyawan atau pegawai harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atau perusahaan atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan. Tercapainya tujuan perusahaan yang salah satunya ditentukan oleh peran SDM menjadikan kinerja karyawan

sebagai variabel yang perlu dipertimbangkan. Segala sumber daya manusia yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi merupakan indikator nyata kinerja seorang pegawai.

Kinerja merupakan hasil suatu proses yang dijadikan acuan dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kondisi atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya menurut (Emron Edison,Dkk. 2020 ; 15).

Kinerja adalah seperangkat ukuran yang berkaitan dengan pencapaian hasil kerja seseorang, baik kualitatif maupun kuantitatif, dalam pelaksanaan tugasnya sesuai standar dan kriteria yang ditetapkan untuk dicapainya pekerjaan tersebut. tujuan organisasi menurut (Antaiwan Bowo Pranogyo. 2022 ; 15).

Staf yang berkinerja baik dapat memudahkan pengelola organisasi dalam mencapai tujuan, dan di samping itu, dapat diasumsikan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas memberikan kontribusi terhadap keunggulan kompetitif organisasi menurut (Ni Kadek Suryani, Dll. 2020 ; 15). Menjelaskan bahwa suatu kegiatan adalah sesuatu yang dilakukan atau dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang seperti produk atau jasa dengan bakat, pengetahuan, keterampilan, dan pengalamannya.

Indikator Kinerja

Adapun indikator-indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
2. Kuantitas Kerja Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
3. Ketepatan Waktu Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
4. Efektifitas Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
5. Komitmen Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

1. *Personal factors* (faktor pribadi), yaitu ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. *Leadership factor* (faktor kepemimpinan), yaitu ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors* (faktor team), yaitu ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors* (faktor sistem), yaitu ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

Motivasi Intrinsik (X_1)

Motivasi Intrinsik dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan daya dorong yang timbul dari dalam individu masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Karyawan membutuhkan suatu motivasi yang diberikan oleh atasannya demi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi dan baik. Motivasi sangat diperlukan, karena tanpa adanya motivasi karyawan tidak terdorong untuk menghasilkan produktivitas yang meningkat dan baik. Motivasi sendiri sangat berpengaruh dan berperan penting. motivasi intrinsik merupakan nilai atau gabungan dari kenikmatan atau kesenangan dalam menjalankan suatu tugas untuk tujuan tertentu, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang berfungsi sebagai imbalan adalah tingkah laku individu dalam melaksanakan aktivitas tersebut, bukan imbalan yang bersifat dari luar.

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri". Dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya menurut (Acep musliman, Fitri Damayanti. 2021 ; 21).

Indikator Pengembangan Karir

Menurut Ahli psikologi dan konsultan manajemen (Herzberg 2009 ; 46), menyebutkan terdapat 6 indikator motivasi intrinsik yang meliputi:

1. Pencapaian Prestasi
2. Pengakuan
3. Tanggung jawab
4. Kemajuan
5. Pekerjaan itu sendiri

Faktor - Faktor Motivasi Instrinsik

Menurut Herzberg, Menyatakan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) Berat ringannya tantangan yang .
2. Kemajuan (*advancement*) Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
3. Tanggung jawab (*responsibility*) Besar kecilnya yang dirasakan

terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.

4. Pengakuan (*recognition*) Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.

Motivasi Ekstrinsik (X₂)

Motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang menharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal . Manullang menjelaskan bahwa apabila perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, yang menjadi motivasi eksternal karyawan maka perusahaan akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik yang menyebabkan kemangkiran dapat meningkat.

Teori utama (grand theory) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori Herzberg (Luthans, 2021 ; 25) Teori ini membagi faktor yang memengaruhi motivasi menjadi dua kategori: faktor motivator (intrinsik) dan faktor *hygiene* (ekstrinsik). Faktor motivator berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang, yang dapat meningkatkan kinerja jika dipenuhi. Sedangkan faktor hygiene, seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan, meskipun penting untuk menghindari ketidakpuasan, tidak secara langsung meningkatkan motivasi atau kinerja. Teori ini mengindikasikan bahwa karyawan memerlukan keseimbangan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik untuk mencapai kinerja optimal.

Motivasi intrinsik (kadang juga disebut motivasi internal) adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas karena aktivitas itu sendiri dianggap menyenangkan, menarik, atau bermakna, bukan karena adanya hadiah atau tekanan dari luar. Dengan kata lain, seseorang yang termotivasi secara intrinsik melakukan sesuatu karena ia ingin dan menikmati prosesnya, bukan karena ingin mendapatkan imbalan atau menghindari hukuman

Adapun dalam segi Aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi atau menentukan intensitas dari motivasi dikenal sebagai dimensi motivasi. Menurut Uno, (2008 ; 22) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. Aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi atau menentukan intensitas dari motivasi dikenal sebagai dimensi motivasi. Yang mempunyai Indikator bahwa ada beberapa faktor dari motivasi intrinsik, antara lain : tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan kemajuan.

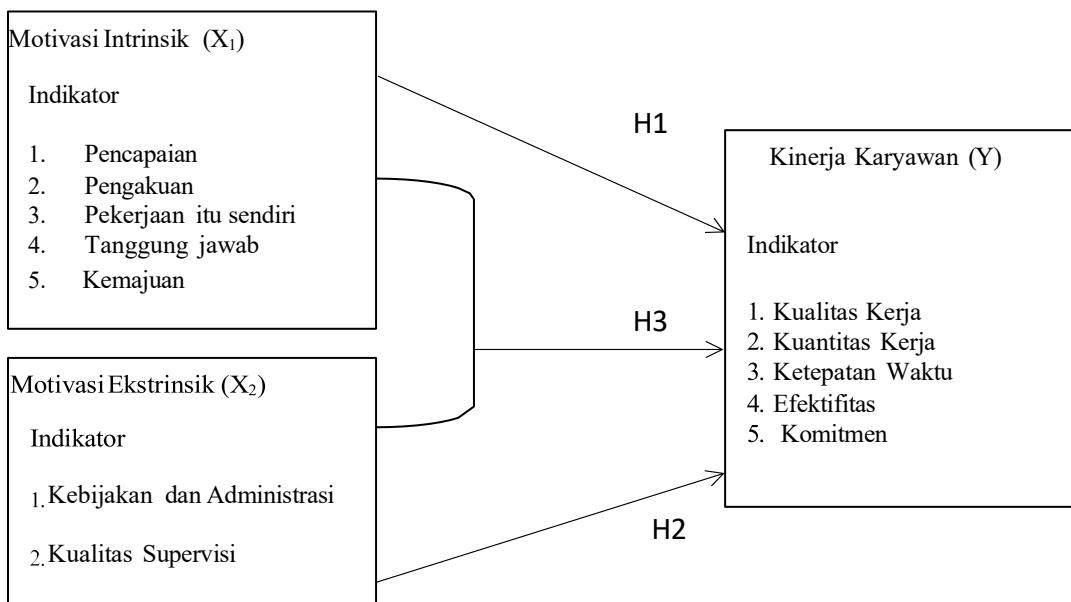
Indikator-indikator Kreativitas Kerja

Berdasarkan konsep *hygiene* oleh Herzberg dapat diketahui adanya faktor kepuasan kerja atau faktor motivator yang mencakup faktor ekstrinsik yaitu:

1. Gaji atau Upah (*Wages or Salaries*) yaitu bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
2. Kondisi Kerja (*Working Condition*) yaitu keadaan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja.
3. Kebijakan dan Administrasi (*Company Policy and Administration*) yaitu aturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi.

4. Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*) yaitu komunikasi, jalinan antar rekan kerja, atasan dan bawahan.
5. Kualitas Supervise (*Quality Supervisor*) yaitu fungsi pengawasan dalam pengendalian mutu karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan survei dimana penulis akan meneliti menggunakan metode hipotesis Assosiatif dengan melakukan pendekatan secara kuantitatif dengan responden sebanyak 34, penulis menemukan bahwa populasi dalam penelitian adalah seluruh Karyawan CV. Agung Youanda untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus representatif (mewakili) dalam penelitian ini penulis menentukan sampel sebanyak 34 Orang dengan jumlah pertanyaan sebanyak 30 pertanyaan.

Penelitian Kuantitatif memerlukan adanya hipotesis dan pengujian dimana hal ini bertujuan untuk mengukur variabel atau fenomena dengan menggunakan data numeric dan analisis statistic. dalam penelitian kuantitatif ini data dikumpulkan dalam bentuk angka atau angka yang dihitung dan diolah untuk menguji hipotesis, menemukan pola, atau mengidentifikasi hubungan antara variabel. Pada penelitian ini menggunakan 3 teknik pengumpulan data Kuesioner, Observasi, dan Wawancara pada setiap karyawan.

Pada teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan berbagai macam deskripsi data dengan uji instrument yaitu: uji Validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji autokorelasi, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji lineritas. Terdapat juga analisis korelasi berganda,

koefisien determinasi dan analisis liner berganda, uji T dan uji F untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel X_1 , X_2 terhadap Y. serta menggunakan pengujian Hipotesis statistik sebagai berikut:

H_1 = “Diduga Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Youanda”

H_2 = “Diduga Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Youanda”

H_3 = “Diduga Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Youanda”

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan pada CV. Agung Youanda di Kota Cilegon dengan jumlah responden sebanyak 34 orang karyawan. Berdasarkan Tabel 4.1 menampilkan distribusi jenis kelamin dari 34 responden yang terlibat dalam penelitian. Dari total responden, 24 orang di antaranya adalah laki-laki, yang mencakup 70% dari keseluruhan jumlah responden. Sementara itu, 10 orang lainnya adalah perempuan, yang berkontribusi sebesar 30% dari total jumlah responden. Dengan demikian, komposisi jenis kelamin dalam sampel penelitian ini menunjukkan dominasi laki-laki. Data ini diolah menggunakan SPSS Versi 25.

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan distribusi usia dari 34 responden yang terlibat dalam penelitian. Data ini dibagi ke dalam empat kelompok usia. Kelompok usia 25–34 tahun mencatatkan jumlah terbanyak, dengan 16 responden, yang berkontribusi sebesar 47% dari total responden. Sementara itu, kelompok usia 35–44 tahun terdiri dari 10 responden atau 29% dari total. Kelompok usia di bawah 25 tahun dan di atas 45 tahun masing-masing mencatatkan 4 responden (12%). Secara keseluruhan, tabel ini menggambarkan sebaran usia yang cukup beragam di antara para responden, dengan mayoritas berada pada rentang usia 25 hingga 34 tahun. Data ini diolah menggunakan SPSS Versi 25.

1. Deskripsi Variabel Penelitian

- a. Variabel Kinerja Karyawan (Y) Variabel kinerja diukur melalui 10 butir pernyataan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Rekapitulasi skor menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori “Baik.” Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menghasilkan output sesuai target, dan memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.
- b. Variabel Motivasi Intrinsik (X_1) Motivasi intrinsik diukur melalui 10 butir pernyataan yang mencakup indikator pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, dan pekerjaan itu sendiri. Rekapitulasi skor menunjukkan bahwa nilai rata-rata motivasi intrinsik berada pada kategori “Tinggi”, yang ditunjukkan melalui kontinum variabel dan tabel rekapitulasi pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki

dorongan internal yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa memiliki tanggung jawab, serta bangga terhadap pencapaian tugas.

c. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X_2) Motivasi ekstrinsik juga diukur melalui 10 butir pernyataan yang mencakup indicator gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan antar pribadi, serta kualitas supervisi. Berdasarkan hasil rekapitulasi skor, motivasi ekstrinsik juga berada pada kategori "Tinggi." artinya karyawan merasakan adanya dukungan eksternal, seperti kebijakan kerja yang jelas, lingkungan kerja yang dapat diterima, serta hubungan kerja yang relatif harmonis.

2. Uji Validitas Berdasarkan hasil uji validitas pada seluruh item pernyataan, diperoleh bahwa nilai r-hitung tiap item lebih besar dari r-tabel pada taraf signifikansi 5% ($r\text{-tabel} \approx 0,338$). Artinya: Semua pernyataan dalam kuesioner benar-benar mengukur variabel yang dimaksud (motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kinerja).

3. Uji Reliabilitas Hasil reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha menunjukkan bahwa:

- a. Variabel Motivasi Intrinsik (X_1) memiliki Cronbach Alpha $> 0,70$.
- b. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X_2) memiliki Cronbach Alpha $> 0,70$.
- c. Variabel Kinerja (Y) juga memiliki nilai $> 0,70$.

Penjabaran: Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan konsisten. Jika kuesioner diberikan pada kondisi yang sama, hasilnya akan stabil.

4. Uji Normalitas Hasil uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov / Shapiro-Wilk) menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$. Maknanya: Data penelitian berdistribusi normal, sehingga layak dianalisis menggunakan Regresi Linier Berganda (bukan metode statistik non-parametrik).

5. Uji Multikolinearitas Hasil menunjukkan bahwa: Nilai VIF < 10 Nilai Tolerance $> 0,10$. Makna: Tidak ada hubungan kuat atau tumpang tindih antara Motivasi Intrinsik (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2). Keduanya murni variabel yang berbeda, sehingga layak masuk model regresi bersama-sama.

6. Uji Autokorelasi (Durbin-Watson) Nilai Durbin-Watson berada dalam rentang yang tidak menunjukkan autokorelasi, mendekati nilai 2. Makna: Residual (kesalahan prediksi) acak, tidak membentuk pola.

7. Uji Regresi Linier Berganda Persamaan regresi yang diperoleh:
$$Y = 14,823 + 0,417X_1 + 0,329X_2$$
 Penjelasan:

- Konstanta 14,823 → Jika motivasi tidak ada ($X_1=X_2=0$), kinerja tetap ada pada tingkat dasar 14,823. Koefisien $X_1 = 0,417$ → Jika motivasi intrinsik meningkat 1 poin, maka kinerja meningkat 0,417 poin.
- Koefisien $X_2 = 0,329$ → Jika motivasi ekstrinsik meningkat 1 poin, maka kinerja meningkat 0,329 poin.
- ➔ Motivasi intrinsik memiliki pengaruh lebih kuat dibanding motivasi ekstrinsik terhadap kinerja.

8. Uji t (Parsial) Variabel t hitung t tabel Hasil

X₁ → Y | 3,899 | 2,03 | Signifikan |

X₂ → Y | 3,032 | 2,03 | Signifikan |

Penjelasan:

- Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Semakin besar kesadaran dan kebanggaan kerja, kinerja makin tinggi.

- Motivasi Ekstrinsik juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Perusahaan perlu memberikan dukungan eksternal (gaji, fasilitas, kebijakan kerja, supervisi yang baik).

9. Uji F (Simultan) $F_{hitung} = 16,047 > F_{tabel} = 3,29$

Makna: Motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kinerja karyawan akan meningkat lebih optimal jika keduanya berjalan seimbang.

10. Koefisien Determinasi

(R²) R² = 0,509 Maknya:

- 50,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi intrinsik & ekstrinsik.
- 49,1% dipengaruhi faktor lain, misalnya: budaya kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, jenjang karir dan loyalitas organisasi.

Pembahasan

1. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan termotivasi karena memiliki rasa tanggung jawab, kebanggaan terhadap pekerjaannya, dan keinginan untuk berkembang. Hal ini meningkatkan kualitas serta efektivitas kerja mereka.
2. Motivasi ekstrinsik juga berpengaruh signifikan. Pemberian gaji yang layak, hubungan kerja harmonis, serta lingkungan kerja yang mendukung membantu meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas karyawan.
3. Kedua motivasi bekerja secara simultan. Kinerja akan maksimal bila *dorongan dari dalam diri* diiringi *dukungan dari perusahaan.

Kesimpulan pembahasan

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi dari dalam diri (seperti tanggung jawab dan kebanggaan kerja), maka semakin baik kinerja karyawan.

2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaji, kondisi kerja, aturan kerja yang jelas, serta hubungan kerja yang baik meningkatkan semangat bekerja karyawan.
3. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 50,9% terhadap perubahan kinerja.

PENUTUP

Simpulan

Berikut adalah narasi hasil uji t untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini:

1. Uji t untuk Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji t untuk variabel motivasi intrinsik menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,899 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung ini lebih besar dari t tabel (2,03693), dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di CV. Agung Youanda.
2. Uji t untuk Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kineraj Karyawan Hasil uji t untuk variabel motivasi ekstrinsik menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,032 dengan nilai signifikansi 0,004. Nilai t hitung ini juga lebih besar dari t tabel (2,03693), dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi ekstrinsik, seperti insentif atau penghargaan, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Memadai Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner telah memenuhi syarat validitas, sedangkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dapat dipercaya, dengan nilai lebih besar dari 0,7.
4. Data Memenuhi Asumsi Klasik Hasil uji normalitas, uji autokorelasi, dan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik. Hal ini memungkinkan penggunaan model regresi linier berganda yang valid untuk analisis lebih lanjut.
5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Tertinggi pada Motivasi Intrinsik Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu, perhatian lebih perlu diberikan untuk meningkatkan aspek motivasi intrinsik di dalam organisasi.
6. Koefisien Determinasi dan Uji Simultan (Uji F) pada Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 50,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel, yaitu $16,047 > 3,29$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Peningkatan Motivasi Intrinsik Organisasi perlu lebih fokus dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, seperti memberikan tantangan kerja yang lebih menarik, memberikan peluang pengembangan diri, serta memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara lebih signifikan.
2. Pentingnya Motivasi Ekstrinsik meskipun motivasi intrinsik lebih dominan, motivasi ekstrinsik juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, pemberian insentif, bonus, dan penghargaan berbasis kinerja dapat dilakukan untuk memberikan dorongan tambahan kepada karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.
3. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan perlu dioptimalkan untuk meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Program-program pengembangan yang berfokus pada peningkatan kemampuan, pengetahuan, serta kesempatan untuk berkariir di perusahaan dapat memperkuat motivasi intrinsik.
4. Pengawasan Terhadap Kinerja pengawasan yang tepat terhadap kinerja karyawan juga penting untuk memastikan bahwa hasil kinerja tetap sesuai dengan harapan. Manajer atau pimpinan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap pencapaian kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
5. Studi Lanjutan penelitian ini hanya mengeksplorasi pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu, penelitian lanjutan dapat memperluas variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau faktor lingkungan kerja lainnya. Dengan demikian, organisasi diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk memperbaiki dan meningkatkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka dan membawa keuntungan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Antaiwan Bowo Pranogyo.(2022) Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran dan Implikasi. Bandung: Feniks Muda Sejahtera.

Supriyadi, (2023), Kinerja Sumber Daya Manusia Teori dan Implementasi, Cipta Media Nusantara (CMN), Surabaya.

Ni Kadek Suryani,(2020), Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian, NILACAKRA, Bandung.

Mondy, Wayne R. (2021). SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Penerbit : Erlangga, Jakarta.

Panggabean, Mutiara, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Gahalia

Indonesia, Jakarta.

imamora, H. 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.

Adelina & Susanto. (2019). Pengaruh Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, konpetensi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Aksarindo Semarang.

Arief, M. Y., & Afifa, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Sukses. Perkasa Jember.

Rina Yuniarti,(2021), Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis) , Penerbit: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup Cv. Widina Media Utama), Cetakan Pertama.

Eka Suhartini, (2021) Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja, Alaudin University Press, ISBN: 978-602-237-605-7

Novia Ruth Silaen, Dkk, Kinerja Karyawan, Cetakan 1, Mei 2021, Penerbit Twidina, ISBN : 978-623-6092-54-5, Hal.1, E-Book.

Darmadi, Hamid,(2019) Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, (2019) Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), Penerbit Alfabeta, Bandung.

Ghozali, Imam,(2019) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 8, Cetakan VIII, Universitas Diponegoro, Semarang.

Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisa, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Herany, Anis Musyruroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari, Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, Surya Putra, Kinerja Karyawan, Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung (Grup Cv. Widina Media Utama, Bandung 2021 Hal. 6

Jurnal

Ramadoan, S., Sahrul, S., & ... (2022). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pusat Statistik Kota Bima. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/10010>

Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 5(4), 1751–1765

Sidik, R., Pogo, T., & Nugroho, R. E. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bawana Margatama. PROCURATIO : Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 01(1), 27–42

Anwar, Mahfuzil. 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap

Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan. Keagamaan Banjarmasin.
Jurnal Ekonomi dan Bisnis, (Online), Vol.12., No.1

Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi Konstruksi. Orbith, 16(1), 27–34. Retrieved from
<https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/view/2065/106893>

Hidayah, N., Dewi, A., & Rakasiwi, G. P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Pada Klinik Pratama. Prosiding Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat, 1289–1302. <https://doi.org/10.18196/ppm.43.698>

Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/JMPIS.V3I1.866>

Muhammad Yusuf Sayudi.2021, Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. Jurnal Indonesia Sosial Sains 2 (11), 1953-1964

Anwar, M. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin. Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 12(1), 19– 32. <https://stienas-ypb.ac.id/jurnal/index.php/jdeb/article/view/17>

Padilah, T.N. and Adam, R.I., 2019. Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang. FIBONACCI: Jurnal Pendidikan Matematika dan Matematika, 5(2), p.117

Janet Potu, Vicktor P.K Lengkong, Irvan Trang, 2021. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado Hal. 389 <https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33474>

Mahfuzil Anwar, 2019 Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin Hal. 20

