

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN ASTRA INFRA SOLUTION MOJOKERTO

Mahfudiyanto

Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari

Email : Mahfudiyanto563@gmail.com

URL: <https://ejournal.stkipjb.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/1983>

DOI : <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v5i1.1983>

Abstract

Astra infra solution is one unit group pt .Astra toll nusantara working in the area of management toll road. This study aims to determine the influence of motivation intrinsic and motivation extrinsic on performance of employees of Astra Infra Solution Mojokerto. This research used the quantitative method with an associative approach to causal relationships with the sample of the 35 respondents .meanwhile, the sampling technique used probability sampling with simple random sampling. There are two independent variables in this study, namely intrinsic motivation and also extrinsic motivation, while the dependent variable is employee performance. In the instrument test using the validity and reliability test, the data analysis method uses multiple linier regression of analysis with the t test , F test and R^2 .The result of this study indicate that the intrinsic motivation variable partially has a positive influence on employees performance. Meanwhile, extrinsic motivation partially has a negative effect on employee performance. And the simultaneous test result of the variables intrinsic motivation and extrinsic motivation have a significant effect on employee performance (simultaneously)

Keywords: *Intrinsic Motivation; Extrinsic Motivation; Employee Performance*

Abstrak

Astra infra solution adalah salah satu unit group PT. Astra Toll Nusantara yang bergerak di bidang pengelolaan jalan toll. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal dengan jumlah sampel 35 responden. Sedangkan teknik pengambilan menggunakan probability sampling dengan jenis penelitian Simple Random Sampling. Ada dua variabel bebas pada penelitian ini yakni motivasi intrinsik serta motivasi ekstrinsik, sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Pada uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t , uji F dan R^2 . Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Dan hasil uji simultan variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama (simultan).

Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Persaingan bisnis yang semakin hari berkembang pesat, menjadikan organisasi perusahaan untuk saling berkompetisi. Perusahaan merupakan sebuah organisasi formal yang terdiri atas sekumpulan perseorangan yang saling bergotong-royong atau bekerja sama untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tersebut. Dan cara organisasi dapat meraih tujuannya secara efektif dibutuhkan manajemen yang betul dan baik. Diantaranya dengan cara mengelola sumber daya manusia.

Dalam sebuah perusahaan tentunya harus memiliki SDM yang memiliki peranan penting sangat dalam menggerakkan karyawan karena Sumber Daya Manusia memiliki peran sebagai pelaksana bagi sebuah roda organisasi. Oleh karena itu, perusahaan wajib meningkatkan kualitas kinerja SDM untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan (Sapitri, 2016). Salah satu cara untuk meningkatkan SDM berupa arahan dan dorongan yang sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja setiap Karyawan sehingga dapat menjaga komitmen organisasi untuk bertahan dan di berikan motivasi untuk menjaga kemampuan kerjanya.

Karyawan merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia dan tidak dapat dipisahkan oleh aktivitas perusahaan. Sebagai seorang tenaga kerja, karyawan memiliki hak yang harus diserahkan perusahaan, namun harus terlebih dahulu mengutamakan kewajiban seperti melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga hak-hak yang diterima oleh karyawan merupakan suatu balas jasa atas segala hasil yang telah dilakukannya

Sumber daya manusia berpengaruh besar bagi roda kehidupan serta kemakmuran perusahaan, sehingga sudah seharusnya organisasi atau perusahaan tersebut memberikan perhatian khusus dan sudah selayaknya pula seorang pimpinan menghargai karyawan lebih dari aset utama perusahaan dan menjadikan partner bisnis. (Usman,2018)

Mengelola sumber daya manusia yang baik dan benar, akan sangat bermanfaat untuk perusahaan itu sendiri karena memperlaju pencapaian target yang ditetapkan, menghemat biaya, menumbuhkan hubungan baik antara karyawan dan atasan, serta memperbaiki kinerja.

Kesuksesan suatu organisasi, berkaitan erat dengan baik tidaknya kinerja karyawan di perusahaan itu sendiri. Yang mana kinerja dalam sebuah organisasi berkaitan pada karyawannya dimana setiap karyawan merupakan dinamika dari organisasi atau perusahaan. Segala sesuatu yang baik dan benar dilakukan karyawan maka akan berakibat langsung pada kesuksesan organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan permasalahan utama dalam sebuah organisasi, kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan dalam proses keberhasilan organisasi. Hal ini dapat diketahui bahwa keberhasilan tujuan organisasi merupakan impian pada setiap organisasi atau perusahaan.

Seseorang tentunya dapat menentukan berbagai sikapnya di lingkungan sekitar baik di tempat dia bekerja, sekolah atau dimanapun akan tetapi kinerja hanya mencakup sikap yang berkenaan dengan pembentukan barang, jasa, atau perolehan nilai yang baik. kinerja

merupakan prestasi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepada setiap karyawan. (Siswanto dalam Muhammad Sandy 2015)

Salah satu cara untuk menumbuhkan semangat kinerja karyawan yakni berupa dorongan atau motivasi. Sebuah organisasi haruslah memperhatikan cara seperti apa untuk merawat dan mengelolah agar para karyawan dapat memotivasi dirinya ketika bekerja. Serta selalu fokus pada visi dan misi organisasi. Hal tersebut sangatlah penting mengingat bahwa motivasi merupakan salah satu cara untuk dinamika tiap individu untuk berbuat menjalankan pekerjaan.

Menurut Herzberg's Two Factors Theory dalam Hasibuan (2017 :157) ada dua faktor teori motivasi yang pertama Maintenance faktor (faktor pemeliharaan) yang merupakan motivasi ekstrinsik dimana faktor ini berkaitan dengan asas manusia yang ingin mendapatkan kesehatan jasmaniah dan kenyamanan. Maintenance factor merupakan faktor yang penting bagi karyawan, karena jika ini tidak ada maka akan menyebabkan ketidakpuasan (dissatisfiers = faktor higienis) serta akan mempengaruhi tingkat ketidakhadiran karyawan dan kemungkinan akan menyebabkan tingkat turnover pada karyawan. Yang kedua, satisfiers atau motivators pemeliharaan mencakup kebutuhan intelektual seseorang.

Menurut Hasibuan (2017 : 157) “Motivasi Intrinsik atau yang disebut dengan motivator merupakan motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut. faktor ini penting karena dapat memberikan dorongan atau motivasi kerja dalam diri karyawan dan akan berdampak pada hasil pekerjaannya.”

Menurut Juwono dalam Hans (2018 : 4) “Motivasi internal merupakan motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya”

Menurut Bakay dan Huang dalam Fotuho Wawuru (2017 : 205) “Motivasi Ekstrinsik merupakan langkah – langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuannya, memenuhi sarannya serta mendapatkan penghargaan atau menyelesaikan deadline yang dimilikinya.”

Menurut Fahmi (2016 : 89) “Motivasi Ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dalam diri seseorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri seseorang untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya kearah yang lebih baik.”

Motivasi atau dorongan yang ada pada karyawan merupakan hal penting supaya para karyawan dapat bertahan di perusahaan, baik itu secara fisiologis, keselamatan, sosial penghargaan, maupun pemuasan diri. Ini merupakan Hierarki kebutuhan yang diciptakan oleh teori Maslow, yang kemudian dikembangkan oleh Alderfer dengan mengikhtisarkan hierarki ke dalam teori ERG nya (Existence [keberadaan], Relatedness [keterkaitan], Growth [pertumbuhan]). Motivasi Existence adalah Eksistensi yang meliputi tentang keselamatan dan fisiologis.

Untuk memperkuat penelitian ini dengan penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Diantaranya hasil penelitian yang dilakukan Abdul Kadir (2018) mengatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung dengan staff project manager dan karyawan AIS diperoleh informasi bahwa ada permasalahan yang terkait dengan motivasi intrinsik yaitu ada beberapa karyawan kurang profesional dalam bekerja sehingga prestasi kerja menurun, kurangnya kesadaran beberapa karyawan dalam mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan dimana hal tersebut sangat penting untuk kemajuan dan perkembangan karir karyawan sendiri, beberapa karyawan tidak memiliki dorongan untuk mencapai hasil kerja yang terbaik dan cepat puas dengan hasil kerja yang biasa – biasa saja, kurang memperhatikan standart operasional prosedur dalam bekerja, pimpinan yang jarang memberikan pengakuan dan pujian atas prestasi yang dicapai oleh bawahan, tanggung jawab yang kurang untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa melakukan evaluasi sehingga masalah yang ada tidak teridentifikasi.

Adapun masalah motivasi ekstrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu adanya ketidakcocokan sesama rekan kerja sehingga menimbulkan hubungan antar individu yang kurang baik, kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh seorang supervisor dalam memonitoring pekerjaan para karyawan, memberikan standart prestasi kepada bawahan tanpa memperhatikan usulan, saran dan rekomendasi dari bawahan, kurangnya sumber daya manusia untuk beberapa devisi sehingga karyawan harus merangkap jabatan. Selain itu, pimpinan yang memberikan tugas kepada bawahan tidak berdasarkan tingkat kompetensi yang dimiliki sehingga mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut kurang bisa merampungkan tugas sesuai tuntutan target yang diberikan, tuntutan target yang tinggi menjadikan karyawan tidak dapat memenuhi persyaratan yang ditetapkan sehingga mempengaruhi kualitas hasil kerja karyawan, kurangnya sikap mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tingkat efisiensi waktunya berkurang.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto ?
2. Bagaimana motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto ?
3. Bagaimana motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto?

Metode Penelitian

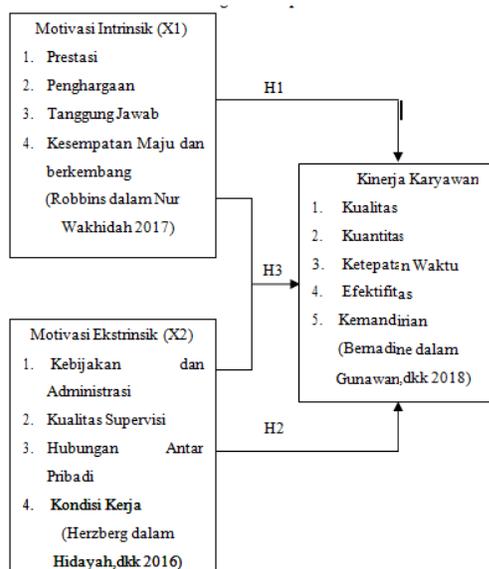
Metode yang dipakai pada penelitian ini ialah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif hubungan kausal. Analisis asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat. Sehingga pada variabel independen disini merupakan variabel yang mempengaruhi sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi. (Sugiyono: 2018)

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap yang ada di perusahaan Astra Infra Solution Mojokerto yang berjumlah 35 karyawan. Teknik observasi ini memakai Probability sampling dengan jenis penelitian Simple Random

Sampling. Simple random sampling ialah metode untuk memperoleh sampel yang dilakukan langsung pada bagian sampling. Oleh karena itu pada setiap bagian sampling sebagai elemen populasi yang terkecil mendapatkan kesempatan sama untuk mewakili atau menjadi sampel populasinya. Teknik itu dilakukan jika komponen populasi dirasa sama. Cara tersebut bisa digunakan jika besaran bagian dari sampling pada suatu populasi tidaklah besar. (Sugiyono, 2017:82)

Adapun metode yang dipakai untuk mengumpulkan data meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, study kepustakaan dan kuesioner secara langsung. Observasi ini menggunakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan variabel bebas Motivasi Intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Kerangka konseptual menurut Sugiono (2018 : 94) merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori – teori yang telah dideskripsikan dan dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti dan digunakan untuk merumuskan hipotes.



Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak yang bekerja di AstraInfra Solution berjenis kelamin laki – laki dengan jumlah 33 orang dengan prosentasi 90,1% dan karyawan berjenis perempuan berjumlah 2 orang dengan presentase 9,9% Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 12 orang dengan presentase 32,6% , responden dengan tingkat pendidikan Diploma berjumlah 12 orang dengan presentase 46,0% dan responden dengan tingkat pendidikan S1 sejumlah 26.1%.

Devisi Pekerjaan

Karakteristik responden berdasarkan devisi pekerjaan pada departemen layanan pemeliharaan berjumlah 7 orang dengan presentase 20,0%, responden pada departemen Umum berjumlah 3 orang dengan presentase 8,6%, responden pada departemen operasional berjumlah 25 orang dengan presentase 71,4%. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja, jumlah responden dengan masa kerja 2 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 17,1%, jumlah responden dengan masa kerja 3 tahun berjumlah 10 orang dengan presentase 28,6%, jumlah responden dengan masa kerja 4 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 22,9%, dan jumlah responden dengan masa kerja 5 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase 31,4%.

Uji Analisis Data

Uji Validitas

Dasar pengambilan data dapat dikatakan valid jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ begitu sebaliknya jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka dikatakan tidak valid. Hasil olah data yang dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtable untuk degree of freedom (df) = n – 2 dengan alpha 0,05 maka setiap pertanyaan memperoleh tingkat r hitung > r table yaitu 0,333 jadi seluruh kuesioner observasi tersebut valid.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas yang digunakan adalah rumus teknis crobach alpha. Kuesioner dikatakan reliabel, apabila tingkat yang di dapatkan > 0,60.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas				
No	Variabel	Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Motivasi Intrinsik (X1)	0,619	0.6	Reliabel
2	Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,843	0.6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,706	0.6	Reliabel

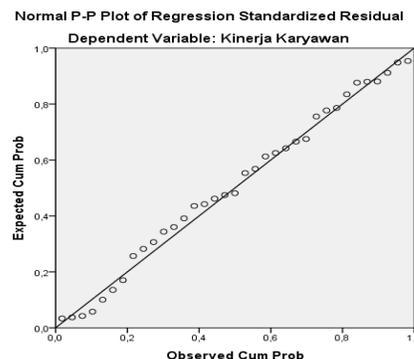
Sumber : Data diolah 2020

Hasil uji reliabilitas yang telah diolah menggunakan *Cronbach Alpha* (α) menunjukkan bahwa hasil dari semua variabel memiliki koefisien $> 0,60$ dimana pada variabel motivasi intrinsik menghasilkan nilai alpha 0,619, variabel motivasi ekstrinsik menghasilkan nilai alpha 0,843 dan variabel kinerja menghasilkan nilai alpha 0,706. Jadi bisa diketahui bahwa semua indikator dari tiap - tiap variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji

Normalitas

Cara yang ditempuh untuk uji kenormalan data yaitu dengan menggunakan ProbabilityPlot.



Gambar 1. Uji Normalitas Sumber : Data diolah SPSS23

Hasil daripada grafik normal P-P Plot Of Regression Standart Residual melihatkan titik menebar dan mengikuti arah garis diagonal s ehingga dikatakan normalitas terpenuhi.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kesamaan dengan variabel independen lain dalam satu model.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

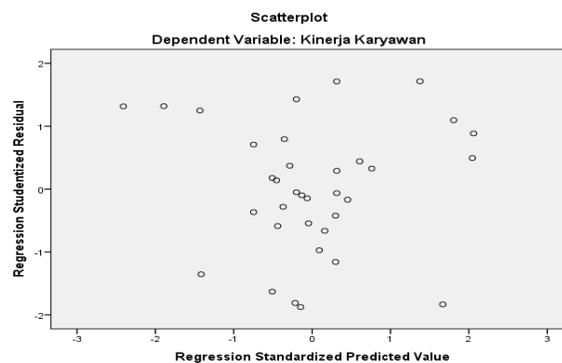
Uji Multikolinearitas							
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,429	6,199		2,005	,053		
Motivasi Intrinsik	,454	,212	,362	2,141	,040	,711	1,407
Motivasi Ekstrinsik	,313	,170	,312	1,842	,075	,711	1,407

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Analisis uji multikolinearitas, melihat nilai toleransi 0,711 lebih besar 0,10 sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yaitu 1,407 dimana nilai itu <10. Sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi intrinsik dan variabel motivasi ekstrinsik menunjukkan nilai bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk melihat apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas menunjukkan titik – titik berpencar secara acak juga tersebar ke atas maupun ke bawah angka 0 pada sumbu y, tidak membentuk model bergelombang, menyempit dan melebar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap model regresi.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda berguna untuk melihat berapa besar nilai per variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat. Berikut tabel persamaan regresi linier berganda:

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

~~Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda~~
~~Coefficients^a~~

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,429	6,199		2,005	,053
	Motivasi Intrinsik	,454	,212	,362	2,141	,040
	Motivasi Ekstrinsik	,313	,170	,312	1,842	,075

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olah SPSS versi 23

Berdasarkan tabel hasil regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,429 + 0,454 X_1 + 0,313 X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

$$\alpha = 12,429$$

Jika variabel motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 12,429 satuan.

$$\beta_1 = 0,454$$

Jika variabel motivasi intrinsik (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,454. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti jika mengalami kenaikan 1 (satu) kesatuan dan motivasi ekstrinsik (X_2) nilainya tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,454 satuan

$$\beta_2 = 0,313$$

Jika variabel motivasi intrinsik (X_1) tetap dan variabel motivasi ekstrinsik (X_2) terjadi penurunan 1 (satu) kesatuan, sehingga akan terjadi penurunan pula sebesar 0,313 pada variabel kinerja karyawan.

Uji Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda untuk melihat tingkat kerapatan ikatan (simultan) antara dua atau lebih variabel bebas X terhadap variabel terikat (dependen) yakni Y. Berikut ini hasil dari uji korelasi ganda melalui hasil output SPSS versi 23, pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Uji Korelasi berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.591 ^a	.350	.309	2,861	.350	8,599	2	32	.001

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

Sumber : Data olah SPSS versi 23

Hasil uji korelasi berganda membuktikan bahwa terjadi korelasi antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kinerja karyawan dengan tingkat $< ,05$ sebesar 0,000 dan nilai R sebesar 0,591 sehingga dikatakan korelasi sedang, dengan pedoman derajat hubungan berikut ini :

1. Nilai Pearson Correlations 0,00 – 0,21 = Sangat Rendah
2. Nilai Pearson Correlations 0,21 – 0,40 = Rendah
3. Nilai Pearson Correlations 0,41 – 0,60 = Sedang
4. Nilai Pearson Correlations 0,61 – 0,80 = Tinggi
5. Nilai Pearson Correlations 0,81 – 1,00 = Sangat Tinggi

Uji Parsial (Uji t)

Uji t berguna untuk menjelaskan apakah ada pengaruh parsial yang diberikan variabel independen (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada Astra Infra Solution Mojokerto.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,429	6,199		2,005	.053
Motivasi Intrinsik	.454	.212	.362	2,141	.040
Motivasi Ekstrinsik	.313	.170	.312	1,842	.075

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah SPSS versi 23

Hasil uji parsial (uji t) melihtakan bahwa Motivasi intrinsik nilai thitung (2,141) $>$ ttabel, Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Motivasi intrinsik berpengaruh positif pada kinerja

karyawan dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin tinggi motivasi dalam diri, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Sedangkan untuk motivasi ekstrinsik nilai thitung ($1,842$) < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Motivasi ekstrinsik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,05. Artinya semakin rendah motivasi ekstrinsik, maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama – sama) yang diberikan variabel independent (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) Astra Infra Solution Mojokerto.

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Uji Simultan) ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	140,770	2	70,385	8,599	,001 ^b
Residual	261,915	32	8,185		
Total	402,686	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Ekstrinsik
Sumber: Data diolah SPSS versi 23

Hasil perhitungan uji F (uji simultan) menggunakan spss, dapat diketahui bahwa diperoleh nilai Fhitung $8,599 >$ nilai Ftabel yaitu sebesar 3,28 dengan taraf signifikan 0,001 yang mana nilai signifikansi tersebut < 0,05. Hal itu dapat disimpulkan kalau variabel Y dapat disebutkan secara signifikansi oleh variabel motivasi intrinsik dan variabel motivasi ekstrinsik. Sehingga kesimpulannya variabel motivasi intrinsik dan variabel ekstrinsik, secara bersama memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mendapati persentase pengaruh yang diberikan variabel X secara bersama pada variabel Y. Berikut ini hasil daripada uji determinasi :

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.591 ^a	.350	.309	2,861

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

Sumber : Data Olah SPSS versi 23I

Hasil output didapatkan Adjusted *RSquare* sebesar 0,309 artinya pengaruh variabel motivasi intrinsik serta motivasi ekstrinsik terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 30,9%. Serta selebihnya 69,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan pada observasi ini.

Pembahasan

Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan pada motivasi ekstrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Guna melihat adanya pengaruh antara variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. Maka penelitian ini menunjukkan bahwa asumsi klasik model regresi telah lolos dari uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas jadi model regresi linier telah sesuai uji hipotesis penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. Hasil observasi ini sependapat dengan penelitian Syafriadi (2016) yang memperlihatkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ekstrinsik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Wakhidah (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh negatif secara parsial dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan secara bersama (simultan) terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi Arniadi (2015), variabel motivasi intrinsik juga motivasi ekstrinsik

berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kalimantan Prima Prsada SITE Asam – asam Kabupaten Tanah Laut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka Motivasi intrinsik memiliki nilai thitung sebesar 2,141 dimana nilai tersebut lebih besar daripada ttabel sebesar 2,036 dengan signifikansi 0,004 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,005. Dan disimpulkan bahwa secara parsial motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. Sedangkan Motivasi ekstrinsik memiliki nilai thitung sebesar 1,842 yang mana nilai tersebut lebih kecil daripada ttabel sebesar 2,036 dengan signifikansi 0,075 lebih besar dari taraf signifikansi 0,005. Sehingga disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto.

Dan pada hasil uji secara simultan Fhitung memiliki nilai sebesar 8,599 dimana lebih besar dari Ftabel yaitu sebesar 3,28 dengan hasil signifikansi $0,001b < 0,005$. Dan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto

Terkait dengan pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, Astra Infra Solution untuk lebih meningkatkan lagi motivasi intrinsik dengan cara memberikan training motivasi guna mengembangkan kinerja karyawan. Astra Infra Solution perlu memperhatikan lebih untuk memberikan motivasi ekstrinsik agar kinerja karyawan lebih meningkat dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diimpikan. Untuk peneliti berikutnya observasi ini mampu membantu sebagai pedoman dalam melakukan penelitian berkaitan dengan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Referensi

- Abdul Kadir. 2018. *Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Finance Banjarmasin*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis (JIEB) ISSN Online : 2615 – 2134 Jilid 4 No.2 hal.151 – 159
- Ahmad Gunawan, Imam Sucipto, Suryadi. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada kantor Desa Pasirsari*. Jurnal IKRA – ITH Ekonomika Vol.3 No.1 hal.1 – 12
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan I. Yogyakarta : Gava Media

- Fakhrian Harza Maulana, Djamhur Hamid, Yuniadi Mayoan. 2015. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis(JAB) Vol.22 No.1 hal.1 – 8
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nur Wakhidah, Lulu'ul Jannah.2017. *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Media Ekonomi Vol.XVII, No.1 Januari hal.42 – 54
- Olivia Theodora.2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*. AGORA Vol.3 No.2 hal.187 – 195
- Robbins,S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Syafriadi. 2016. Analisis Faktor Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT). Jurnal Ilmiah DUNIA ILMU Vol.2.No.4 Desember2016.
- Sugiyono.2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta