



## **Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun**

**Ricky Christanto**

Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen  
Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

### **ABSTRAK**

Motivasi kerja menitikberatkan pada faktor manusia dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu kinerja karyawan. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan. Dengan demikian semangat dan motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang harus selalu diperhatikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan pada PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun sejumlah 34 karyawan dan sekaligus keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, sebaiknya perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan yang berpotensi, memberi penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja, memberi peran dan wewenang terhadap tugas karyawan, memberi kesempatan karyawan untuk maju dan berkembang dalam hal pekerjaan, memberi kompensasi kepada seluruh karyawan, serta memberi status pekerjaan karyawan yang jelas.

Kata kunci: motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kinerja karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam melaksanakan kewajiban sebagai anggota organisasi (Siagian, 2004). Hicks dan Gullet (1996) membagi motivasi menjadi dua jenis yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi intrinsik atau internal adalah berbagai kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang. Sedangkan motivasi ekstrinsik atau eksternal meliputi kekuatan yang ada di luar diri individu seperti halnya faktor pengendalian oleh manajer juga meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya upah/gaji, keadaan kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Dengan kata lain, motivasi eksternal adalah faktor pendorong anggota organisasi agar bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan organisasi yang berasal dari luar diri anggota organisasi tersebut.

Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan atau instansi bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil optimal. Pelaksanaan motivasi kerja menitikberatkan pada faktor manusia dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu kinerja. Kinerja digunakan, sebagai dasar penilaian, atau evaluasi sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan (Robbins, 2006). Kinerja

mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi karyawan. Maka tugas seorang pemimpin adalah untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu organisasi. Selain motivasi kerja, semangat kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi, karena mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian semangat dan motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang harus selalu diperhatikan dalam pencapaian tujuan organisasi.

PT Astra Otoparts Tbk dirangkum dari dokumen PT Astra Otoparts Tbk (1997) sebagai berikut. PT Astra Otoparts Tbk merupakan perusahaan komponen otomotif terkemuka Indonesia yang memproduksi dan mendistribusikan suku cadang kendaraan bermotor baik kendaraan roda dua maupun roda empat. Saat ini perusahaan telah bertransformasi menjadi perusahaan industri komponen otomotif terbesar di Indonesia yang didukung oleh enam unit bisnis dan 33 anak perusahaan dengan 34.566 orang karyawan. Keuntungan bersih Astra Otoparts selama tiga tahun terakhir berada di atas 1 triliun rupiah mengindikasikan kinerja organisasi yang konsisten dan berkelanjutan, karena produktivitas kerja karyawan semakin meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa program yang berkenaan dengan motivasi ekstrinsik seperti gaji, kondisi kerja, penghargaan beserta semangat dalam diri karyawan (motivasi intrinsik) memberikan dampak berarti terhadap pencapaian produktivitas (kinerja) karyawan PT. Astra Otopart Tbk Cabang Madiun. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendriyanto (2010), Mudayana (2010) dan Ridwan (2013), menunjukkan hasil bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumusan masalah adalah (1) Apakah motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun? (2) Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun? (3) Apakah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun?

Dengan demikian tujuan penelitian adalah: (1) Menguji signifikansi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan tetap PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun? (2) Menguji signifikansi pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan tetap PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun? (3) Menguji signifikansi pengaruh secara simultan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan tetap PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun? Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah (1)

Manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah: Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Manajemen PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia. Bagi Peneliti, Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut Robbins (2006), motivasi sebagai suatu bentuk kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Hicks dan Gullet (1996) membagi motivasi menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

#### *Motivasi Internal (Motivasi Intrinsik)*

Motivasi internal menurut Hicks dan Gullet (1996) adalah berbagai kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang. Handoko (1992) menyatakan motivasi intrinsik merupakan suatu perilaku yang terbentuk disebabkan adanya suatu kepentingan dari dalam dirinya sendiri

### *Motivasi Eksternal (Motivasi Ekstrinsik)*

Hicks & Gullet (1996) menyatakan bahwa teori motivasi eksternal meliputi kekuatan yang ada dalam diri individu seperti halnya faktor pengendalian oleh manajer juga meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya upah/gaji, keadaan kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Dengan kata lain, motivasi eksternal adalah faktor pendorong anggota organisasi agar bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan organisasi yang berasal dari luar diri anggota organisasi tersebut.

### **Kinerja**

Stoner dalam Tika (2006) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Prawiro Suntoro dalam Tika (2006) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Herzberg dalam Ridwan (2013), motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah pencapaian/penyelesaian pada suatu pekerjaan, pengenalan untuk menyelesaikan pekerjaan, sifat pekerjaan dan tugas itu sendiri, kelanjutan dan pertumbuhan dalam kemampuan pekerjaan. Hasil penelitian Hendriyanto (2010), Mudayana (2010) dan Ridwan (2013), menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan kajian teori maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Herzberg dalam Ridwan (2013), motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Faktor *hygiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah kebijakan personalia dan praktek-praktek manajemen perusahaan dimana suatu pekerjaan dilakukan, supervisi teknis yang diterima pada pekerjaan tersebut, hubungan antara individu dengan supervisor dan kolega, dan kualitas kerja. Hasil penelitian Hendriyanto (2010), Mudayana (2010) dan Ridwan (2013), menemukan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan kajian teori maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

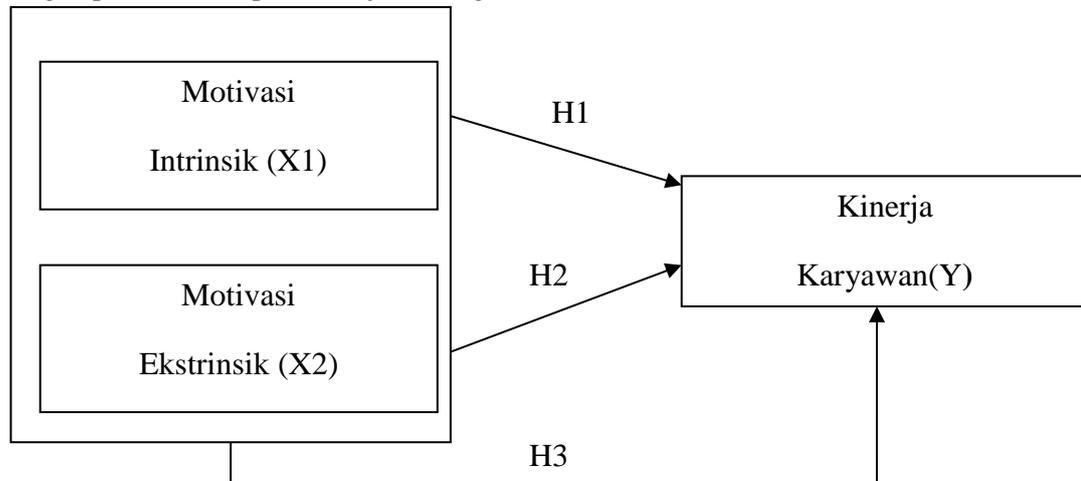
### **Pengaruh Secara Simultan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan**

Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kinerja karyawan seperti, motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Hasil penelitian Hendriyanto (2010), Mudayana (2010) dan Ridwan (2013), menemukan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan kajian teori maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan pengembangan hipotesis, maka dapat disusun kerangka pemikiran, seperti tersaji dalam gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap PT Astra Otoparts Tbk Cabang Madiun sebanyak 34 karyawan. Dalam menentukan sampel digunakan metode pengambilan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 1999), maka dalam penelitian ini jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian yaitu sejumlah 34 karyawan tetap non manajerial sekaligus menjadi sampel.

### Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukuran

Definisi operasional variabel-variabel penelitian, definisi operasional, indikator, dan item pengukuran variabel dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item pengukuran variabel
Motivasi Intrinsik (X1)	pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri karyawan sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan (Nawawi, 2001)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi</li> <li>• Penghargaan</li> <li>• Tanggungjawab</li> <li>• Kesempatan maju dan berkembang</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi yang telah dicapai</li> <li>2. Kesesuaian prestasi dengan pekerjaan</li> <li>3. Pemberian penghargaan</li> <li>4. Kesesuaian penghargaan</li> <li>5. Peran dalam pekerjaan</li> <li>6. Wewenang dalam pekerjaan</li> <li>7. Kesempatan mendapat promosi jabatan</li> <li>8. Kesempatan maju dan berkembang ke jenjang yang lebih tinggi</li> </ol>

Motivasi Ekstrinsik (X2)	pendorong kerja yang bersumber dari luar karyawan sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Nawawi, 2001)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi</li> <li>• Status</li> <li>• Supervisi/pengawasan</li> <li>• Kompetensi</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan</li> <li>2. Kesesuaian gaji dengan kebutuhan</li> <li>3. Status sosial pekerjaan</li> <li>4. Status sosial jabatan pekerjaan</li> <li>5. Komunikasi dengan atasan</li> <li>6. Hubungan dengan atasan</li> <li>7. Kompetensi mendapatkan jabatan</li> <li>8. Kompetensi mendorong semangat kerja</li> </ol>
Kinerja Karyawan (Y)	hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang yang diukur dalam satuan tertentu dan waktu tertentu, secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2005)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas kerja</li> <li>• Kuantitas kerja</li> <li>• Ketepatan waktu</li> <li>• Keberhasilan kerja</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>2. Ketelitian, kerapian, kecakapan</li> <li>3. Jumlah beban kerja yang diselesaikan</li> <li>4. Kepuasan menyelesaikan beban kerja</li> <li>5. Ketepatan menyelesaikan pekerjaan</li> <li>6. Ketertiban bekerja tepat waktu</li> <li>7. Kepuasan akan hasil kerja</li> <li>8. Kesesuaian kerja dengan standar dan target perusahaan</li> </ol>

Sumber : Hendriyanto, 2010.

### Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for Windows 21. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Rumus persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- X1 = motivasi intrinsik
- X2 = motivasi ekstrinsik
- Y = kinerja karyawan
- b = koefisien regresi
- a = konstanta
- e = *error*

Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas. Untuk menguji *goodness of fit model*, sebagai berikut:

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), menurut Ghazali (2006) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Pengujian t, ini digunakan untuk melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh berpengaruh signifikan. Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap semua item pernyataan variabel independen maupun variabel dependen menunjukkan valid. Hal ini dibuktikan dari nilai  $r$  tabel < dari nilai  $r$  hitung. Hasil nilai *cronbach's alpha* variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan > 0,60 sehingga instrumen atau indikator dari variabel independen dan dependen dalam penelitian ini reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

### Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted R square* yaitu sebesar 71,2% yang artinya bahwa 71,2% perubahan kinerja karyawan disebabkan oleh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama dan sisanya 28,8% (100%-71,2%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan model.

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,854 <sup>a</sup>	0,729	0,712	0,327834

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,021 + 0,476X_1 + 0,429X_2$$

Hasil uji t diperoleh bahwa nilai t hitung > t tabel dan p value <  $\alpha$  (0,05) dari setiap variabel independen di dalam penelitian ini. Nilai t tabel diperoleh dengan  $df = 34-2=32$ , didapat t tabel sebesar 2,037. Berikut ringkasan hasil uji t (tabel 3)

Tabel 3. Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-0,021	0,346		-0,062	0,951
1	Motivasi Intrinsik	0,476	0,139	0,497	3,428	0,002
	Motivasi Ekstrinsik	0,429	0,151	0,411	2,835	0,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil dari uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $F_{hitung}$  sebesar 41,705 dengan sig. 0,000. >  $F_{tabel}$  4,149. Karena  $F_{hitung}$  41,705 >  $F_{tabel}$  4,149, maka dapat diartikan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	8,964	2	4,482	41,705	0,000 <sup>b</sup>
1	Residual	3,332	31	0,107		
	Total	12,296	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

## Pembahasan

### *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan.*

Hasil analisis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,428 > t_{tabel}$  sebesar  $2,037$  sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti karyawan merasa prestasi kerjanya meningkat apabila dimotivasi sesuai dengan bidang pekerjaannya, karyawan merasa pemberian penghargaan atas hasil kerjanya sesuai dengan capaian kerjanya, karyawan merasa mempunyai tanggungjawab atas wewenang yang diberikan, dan karyawan merasa puas atas pemberian kesempatan untuk maju dan berkembang melalui promosi jabatan, pelatihan dan pendidikan. Maka motivasi intrinsik perlu diterapkan oleh perusahaan, dengan cara pemberian kesempatan kepada karyawan yang berpotensi, pemberian penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja, pemberian peran dan wewenang terhadap tugas karyawan agar memahami dengan benar, pemberian kesempatan karyawan untuk maju dan berkembang dalam hal pekerjaan, maka kinerja karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Madiun menjadi lebih meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hendriyanto (2010), Mudayana (2010) dan Ridwan (2013), menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan*

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,835 > t_{tabel}$  sebesar  $2,037$  sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan mampu mencukupi kebutuhan dan sesuai dengan jabatan, karyawan merasa jabatan atau pekerjaannya memberikan status sosial dan dipandang baik oleh masyarakat, karyawan merasa memiliki hubungan yang baik dengan atasan dalam bekerja dan komunikasi yang intens dengan atasan, serta karyawan merasa semangat saat berkompetisi didalam lingkungan kerja. Maka motivasi ekstrinsik perlu diterapkan oleh perusahaan, dengan cara pemberian kompensasi kepada seluruh karyawan, pemberian status pekerjaan karyawan yang jelas, hubungan yang baik dengan atasan, dan kesempatan berkompetisi dalam pekerjaan, maka kinerja karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Madiun menjadi lebih meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hendriyanto (2010), Mudayana (2010) dan Ridwan (2013), menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil analisis menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar  $41,705$ . Karena  $F_{hitung}$   $41,705 > F_{tabel}$   $4,149$ , maka model regresi dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Hal ini berarti karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Madiun merasa termotivasi dari dalam maupun dari luar pada saat karyawan bekerja dengan arahan pimpinan, karyawan mampu bekerja dengan kedisiplinan dan ketertiban yang tinggi, mengutamakan ketelitian, kerapian, dan kecakapan saat bekerja, karyawan mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu, serta karyawan merasa puas atas keberhasilan kerja sesuai dengan standar dan target perusahaan. Hasil tersebut mendukung penelitian Hendriyanto (2010), Mudayana (2010) dan Ridwan (2013), menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dihasilkan adalah sebesar  $72,9\%$ , sementara sisanya sebesar  $27,1\%$  dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar persamaan model pada penelitian ini.

Jika dilihat dari koefisien determinasi penelitian ini sebesar  $71,2\%$ , maka masih tersisa  $28,8\%$  variabel kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Disarankan untuk penelitian selanjutnya menambahkan variabel independen lain yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya lingkungan kerja, etos kerja ataupun budaya organisasi. Penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan teori-teori mengenai motivasi

intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan, serta memilih objek penelitian yang mempunyai populasi yang lebih banyak sehingga dapat menjelaskan praktek perilaku kinerja karyawan di perusahaannya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Martin. 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hendriyanto, Antok. 2010. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Bulog Sub Divisi Surabaya Selatan). *Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya*.
- Hicks, G. H dan Gullet, R. G. 1996. *Organisasi: Teori dan Tingkah Laku*. Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Prabu Anwar. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Mudayana, Ahmad Ahid. 2010. Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *KES MAS Vol. 4.No. 2, JUNI 2010 : 76 – 143 ISSN : 1978-0575*
- Nawawi, Hadari. 2001. *Administrasi Personal untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: H Masagung.
- Ridwan, Lutfi Fauji. 2013. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Suatu Kajian Literatur. *Jurnal Universitas Padjajaran Bandung*. Vol. 5. No. 2, Hal. 1 – 9
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke-10. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 1999. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Tika, Prabundu, Moh. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.



Hak Kopi (*copyright*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.