

Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Melati Tunggal Intiraya

Riska Tangko

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kristen Indonesia Paulus
riskatangko@gmail.com

Virtagita Siola Salempang

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kristen Indonesia Paulus
virtagita09@gmail.com

Djusniati Rasinan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kristen Indonesia Paulus
djusniatirasinan@gmail.com

Kordiana Sambara'

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kristen Indonesia Paulus
ksambara86@gmail.com

Article's History:

Received 11 December 2024; Received in revised form 21 December 2024; Accepted 8 January 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Tangko, R., Salempang, V. S., Rasinan, D., & Sambara' K. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Melati Tunggal Intiraya. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 301-308. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1888>

Abstrak:

Kajian ini diharapkan dapat menguraikan dampak pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Kajian ini menggunakan strategi regresi linier berganda. Berdasarkan hasil kajian diketahui bahwa variabel motivasi intrinsik (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien koefisien regresi sebesar 0,426. Meskipun demikian, secara statistik pengaruh motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kinerja karyawan tidak signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,362. Terlebih lagi, koefisien determinasi (R²) dari model regresi adalah 0,517, menunjukkan bahwa 51,7% fluktuasi eksekusi representatif dapat dipahami melalui inspirasi bawaan dan lahiriah. Sisanya sebesar 48,3% disebabkan oleh beberapa variabel berbeda yang dikeluarkan dari model pemeriksaan ini. Berdasarkan kajian yang dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa inspirasi alami memiliki dampak yang lebih besar dibandingkan inspirasi asing pada pelaksanaan representatif. Sehubungan dengan hal ini, asosiasi dan ketua perlu fokus pada faktor-faktor yang dapat membangun inspirasi bawaan para perwakilan untuk mengerjakan presentasi mereka. Pemeriksaan di masa depan dapat mempertimbangkan berbagai elemen yang dapat berdampak lebih mendalam pada kinerja karyawan.

Keywords : Kinerja Karyawan; Motivasi Ekstrinsik; Motivasi Intrinsik

Pendahuluan

Motivasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan penting guna membentuk perilaku kerja individu di lingkungan kerja. Penelitian ini akan mendalami pengaruh kedua aspek motivasi ini terhadap kinerja karyawan. Pemahaman mendalam terhadap motivasi intrinsik dan ekstrinsik sangat penting bagi manajemen organisasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Diharapkan hasil penelitian bisa memberikan wawasan atau pemahaman yang berharga dalam mengembangkan strategi motivasi yang lebih efektif. Dengan menganalisis data dan temuan penelitian, upaya ini akan berkontribusi lebih

baik pada pemahaman mengenai peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi.

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) berperan penting untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Kemampuan perusahaan mencapai tujuannya sangat tergantung pada kualitas, produktivitas, dan motivasi SDM yang dimilikinya. Kinerja yang baik berasal dari SDM yang berkualitas, serta akan membantu perusahaan mencapai visi dan misi yang ditetapkan (Sihite, 2018).

PT. Melati Tunggal Intiraya (MTIR) adalah perusahaan yang memiliki peran signifikan dalam industri properti. MTIR didirikan di Jakarta pada tanggal 29 Januari 1991 dan telah memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan properti di masyarakat. Di tengah pertumbuhan penduduk yang terus meningkat dan kebutuhan yang beragam, industri properti menjadi peluang bisnis yang menjanjikan. MTIR, diilhami oleh perkembangan industri properti, hadir untuk menyediakan solusi berkualitas dan beragam bagi masyarakat yang semakin berkembang dan beragam.

Sejak pendiriannya, MTIR telah berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggannya. Fokus pada peningkatan layanan, kualitas produk, persaingan harga, dan pengiriman tepat waktu menjadi landasan prinsip perusahaan. Seluruh pimpinan dan karyawan MTIR memiliki tekad kuat untuk mencapai kinerja yang berkelanjutan, yang pada akhirnya akan memungkinkan perusahaan untuk bersaing dengan kuat di dalam industri properti yang kompetitif.

Pengembangan MTIR dalam menghadapi pasar swalayan modern mencerminkan komitmen perusahaan untuk terus berinovasi dan menjawab tuntutan yang semakin meningkat akan kualitas barang dan jasa. Namun, kunci utama kesuksesan perusahaan ini adalah SDM-nya, yaitu para karyawan yang membentuk tulang punggung perusahaan. Oleh karena itu, MTIR secara aktif memberikan fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Pemahaman tentang profil perusahaan MTIR dalam konteks penelitian ini menjadi sangat penting. Kesuksesan MTIR dalam industri properti menimbulkan pertanyaan tentang faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan di perusahaan ini, terutama dalam hal motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana faktor-faktor motivasi ini memengaruhi kinerja karyawan di PT. Melati Tunggal Intiraya Makassar.

Kinerja karyawan yang optimal dianggap sebagai salah satu komponen kunci guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi intrinsik dan ekstrinsik menjadi faktor kunci yang perlu dipahami. Motivasi intrinsik melibatkan dorongan internal yang mendorong individu untuk bekerja dengan baik karena alasan-alasan pribadi seperti kepuasan dalam pekerjaan. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik melibatkan faktor-faktor eksternal seperti pengakuan, hadiah, atau tekanan dari luar yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik (Adhari, 2021).

Namun, motivasi tidak bersifat seragam di seluruh organisasi. Setiap individu di perusahaan memiliki kebutuhan, harapan, dan motivasi yang berbeda. Itulah sebabnya motivasi adalah isu yang kompleks dalam manajemen sumber daya manusia (Tebay, 2021). Sehingga, perusahaan perlu memahami variabilitas dalam motivasi karyawan dan mencari cara untuk memenuhi kebutuhan dan harapan mereka.

Di PT. Melati Tunggal Intiraya Makassar, variabel-variabel seperti tingkat pengetahuan, keterampilan, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik karyawan dipercaya dapat berpengaruh pada kinerja mereka. Pengetahuan dan keterampilan karyawan merupakan unsur penting dalam menjalankan tugas mereka dengan baik. Selain itu, motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan dalam mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Perusahaan berusaha memberikan lingkungan dan sarana yang mendukung perkembangan karyawan. Selain itu, mereka menyadari bahwa karyawan yang sehat dan bahagia akan cenderung lebih produktif. Oleh karena itu, perusahaan memberikan berbagai fasilitas seperti pemeriksaan kesehatan rutin, kegiatan olahraga, dan asuransi kesehatan untuk mendukung kesejahteraan karyawan.

PT. Melati Tunggal Intiraya telah berinvestasi dalam sumber daya dan peralatan yang diperlukan guna mencapai visi dan misi perusahaan. Di bidang pembangunan mall, mereka memiliki peralatan seperti Tower Crane, Excavator, Lift Cor, Scavolding, batching Plat, dan peralatan lainnya. Perusahaan ini juga mengakui bahwa kunci kesuksesan mereka terletak pada karyawan mereka, dan mereka berupaya untuk merekrut, mengembangkan, dan memelihara tim yang profesional, inovatif, dan berkomitmen.

Kesuksesan MTIR dalam industri properti menciptakan landasan kuat untuk penelitian ini. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan di MTIR menjadi sangat penting. Penelitian ini akan menginvestigasi sejauh mana motivasi intrinsik dan ekstrinsik memainkan peran dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini. Dengan memahami hubungan antara motivasi dan kinerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk memotivasi karyawan mereka dan, pada akhirnya, mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

Pertumbuhan perusahaan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif tidak hanya bergantung dari faktor eksternal, tetapi juga pada sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Sehingga, penelitian ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam memahami cara memotivasi karyawan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Kesuksesan PT. Melati Tunggal Intiraya dalam industri properti dan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan akan menjadi landasan yang kuat untuk penelitian ini, yang bertujuan untuk memberikan pemahaman terkait hubungan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan kontribusi penting bagi pengembangan perusahaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Tinjauan Pustaka

1. Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin "movere," yang artinya bergerak. Motivasi mengacu pada dorongan internal individu untuk melakukan tindakan tertentu agar tujuan pribadi atau organisasi tercapai. Motivasi adalah proses yang merangsang individu untuk berperilaku secara efisien dan efektif dalam usaha mendapatkan tujuan yang diinginkan (Fauzan & Tyasari, 2012).

Teori motivasi (Maslow, 1998) mengidentifikasi lima tingkatan kebutuhan yang memengaruhi perilaku individu. Pertama, kebutuhan fisik adalah kebutuhan paling dasar, seperti makanan, air, istirahat, pakaian, dan seksual. Kedua, kebutuhan keamanan muncul setelah kebutuhan fisik terpenuhi, mencakup persiapan untuk masa pensiun, tunjangan di hari tua, dan aspek keamanan lainnya. Ketiga, kebutuhan sosial mendorong individu untuk membangun hubungan dan interaksi dengan orang lain, baik sesama jenis maupun berlainan jenis, di berbagai lingkungan.

Keempat, kebutuhan akan penghargaan melibatkan dorongan untuk merasa dihargai dan memiliki harga diri. Dalam konteks perusahaan, penghargaan yang jelas dan pengakuan atas usaha yang dilakukan oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan ini. Kelima, kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan tertinggi pada hierarki Maslow. Ini melibatkan pengembangan diri, kreativitas, dan pengungkapan diri.

Dalam teori ini, kelima tingkatan kebutuhan berlaku secara hierarkis. Yang mana dengan kebutuhan yang tertinggi akan muncul jika kebutuhan yang terendah terpenuhi. Ini berarti bahwa motivasi individu akan dipengaruhi oleh tingkat kebutuhan yang paling mendesak pada saat tertentu.

Dalam konteks motivasi kerja, motivasi dapat berkaitan langsung dengan upaya mencapai tujuan organisasi dan individu. Ketika karyawan percaya bahwa mencapai tujuan organisasi juga akan mencapai tujuan pribadi mereka, motivasi menjadi lebih efektif. Motivasi juga melibatkan proses menghubungkan usaha individu dengan pemenuhan kebutuhan tertentu. Ini melibatkan kesediaan untuk berusaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan perusahaan (Sitorus, 2020).

Dalam pemahaman motivasi, penting untuk mengenali bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan, harapan, dan motivasi yang berbeda. Sehingga, motivasi merupakan isu kompleks dalam manajemen sumber daya manusia. Dorongan internal individu dapat bervariasi, dan perusahaan harus mencari cara untuk memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan mereka (Pramesti, 2016).

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, pemahaman motivasi adalah kunci untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi adalah pendorong utama di balik tindakan individu, dan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana kebutuhan dan motivasi individu berinteraksi dapat membantu perusahaan mencapai kesuksesan jangka panjang. Penelitian dan implementasi strategi motivasi yang tepat dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi.

2. Motivasi intrinsik

Suatu bentuk motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa ada faktor dorongan eksternal merupakan motivasi intrinsik (Rahman, 2022). Hal ini muncul karena individu memiliki dorongan dan keinginan bawaan untuk mencapai tujuan atau memuaskan kebutuhan tertentu. Teori motivasi

menunjukkan bahwa faktor intrinsik berperan penting guna memotivasi individu pada konteks pekerjaan. Beberapa indikator motivasi intrinsik menurut (Saptono, 2016).

Pertama, keberhasilan di lingkungan kerja merupakan suatu faktor penting dalam motivasi intrinsik. Keberhasilan guna mencapai tujuan atau tugas memberikan rasa pencapaian dan kepuasan bagi individu. Pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan mereka.

Kedua, pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi kerja merupakan faktor motivasi intrinsik yang signifikan. Individu membutuhkan pengakuan atas hasil kerja mereka, seperti pujian, hadiah, atau kenaikan gaji. Penghargaan yang jelas dan tindakan apresiasi dari perusahaan akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Ketiga, sifat pekerjaan itu sendiri memainkan peran penting dalam motivasi intrinsik. Pekerjaan yang menantang dan menarik dapat mencegah kebosanan dan menjaga tingkat motivasi karyawan. Pemimpin perlu meyakinkan bawahannya akan pentingnya pekerjaan yang mereka lakukan dan menghindari rutinitas yang monoton.

Keempat, tanggung jawab yang dipercayakan bagi karyawan juga bisa menjadi faktor motivasi intrinsik. Karyawan ingin dipercayai dan diberi tanggung jawab yang lebih besar, sehingga dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka dan dorongan untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar.

Kelima, peluang pengembangan merupakan faktor motivasi intrinsik yang signifikan. Melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, atau promosi akan meningkatkan motivasi intrinsik yang memberikan peluang bagi karyawan agar dapat mengembangkan keterampilan dan kompetensinya

Menurut (Uno, 2023), beberapa indikator motivasi intrinsik termasuk hasrat untuk berhasil, dorongan untuk belajar, penghargaan terhadap pembelajaran, harapan masa depan, aktivitas menarik selama pembelajaran, serta lingkungan belajar yang kondusif. Sementara itu, orientasi pada tugas atau saran, ketekunan, pemilihan rekan kerja yang dapat diajak kerja sama, dan penggunaan waktu yang efisien juga merupakan indikator motivasi intrinsik yang relevan.

Dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, pemahaman mengenai motivasi intrinsik dan faktor-faktor yang memengaruhinya penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mengakui dan memahami indikator motivasi intrinsik, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk memotivasi karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

3. Motivasi ekstrinsik

Salah satu jenis motivasi yang berasal dari faktor eksternal/perangsang dari luar individu adalah motivasi ekstrinsik. Dalam konteks motivasi kerja, motivasi ekstrinsik merupakan hasrat yang mendorong individu karena adanya pengaruh eksternal untuk melakukan suatu perilaku tertentu, misalnya perintah, ajakan, atau paksaan dari orang lain. Suatu individu mungkin merasa terdorong untuk melakukan sesuatu karena faktor-faktor eksternal ini (Prihartanta, 2015).

Luthans, seperti yang dikutip oleh (Sweetman et al., 2011), mengidentifikasi beberapa indikator motivasi ekstrinsik yang berperan dalam memengaruhi perilaku individu. Pertama, kebijakan dan administrasi personalia memiliki dampak pada motivasi ekstrinsik. Implementasi kebijaksanaan personalia yang adil dan objektif adalah penting untuk memotivasi karyawan. Kualitas pengawasan atau supervisi yang kurang baik juga bisa mengurangi motivasi karyawan, sehingga pemimpin perlu mengetahui cara memperhatikan karyawan dengan baik. Hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan juga berperan dalam motivasi ekstrinsik. Jika hubungan antar pribadi buruk, karyawan mungkin merasa tidak nyaman, yang dapat mengurangi motivasi mereka. Oleh karena itu, pimpinan harus memiliki keterampilan teknis, interpersonal, dan konseptual yang diperlukan untuk membangun hubungan yang baik.

Kondisi kerja juga memengaruhi motivasi ekstrinsik. Faktor-faktor seperti kondisi fisik, pencahayaan, suhu udara, dan lingkungan fisik lainnya dapat berdampak pada motivasi karyawan. Upah atau gaji juga merupakan faktor motivasi ekstrinsik yang signifikan. Meskipun manajer mungkin tidak memiliki kendali langsung atas skala gaji, mereka memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa jabatan-jabatan di bawah pengawasan mereka menerima kompensasi yang sesuai (Nurwati, 2021).

Motivasi ekstrinsik dapat mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu, terutama ketika faktor-faktor eksternal menjadi pendorongnya. Namun, agar memperoleh tingkat motivasi yang lebih tinggi dan berkelanjutan, maka setiap perusahaan juga perlu memperhatikan motivasi intrinsik, yang berasal dari dorongan internal individu. Kombinasi dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat membantu menciptakan

lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk memperoleh tujuan organisasi dengan lebih baik (Purwatningsih, 2023). Dalam manajemen sumber daya manusia, pemahaman terhadap motivasi ekstrinsik dan intrinsik karyawan sangat penting dalam merancang strategi yang efektif guna meningkatkan motivasi, kinerja, serta kepuasan kerja karyawan.

4. Kinerja karyawan

Kinerja kerja merupakan ukuran dari hasil yang diperoleh oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Mangkunegara, 2011), kinerja kerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan ukuran-ukuran yang ditetapkan pada pekerjaan tersebut. Vroom dalam (Mangkunegara, 2011) menyebutkan bahwa kinerja merupakan sejauh mana seseorang berhasil dalam menyelesaikan tugasnya. Orang yang kinerjanya tinggi dianggap produktif, sementara yang tidak memenuhi standar disebut berkinerja rendah atau tidak produktif.

Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan tugasnya. Evaluasi kinerja karyawan dapat digunakan untuk menilai sejauh mana mereka menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Robbins (2009) mengidentifikasi enam indikator utama kinerja karyawan. Pertama, kuantitas mengukur sejauh mana karyawan menyelesaikan tugasnya, apakah mencapai target, melebihi target, atau kurang mencapai target. Kedua, kualitas tidak hanya seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga bagaimana kualitas pekerjaan tersebut. Ketiga, ketepatan waktu mengukur kemampuan karyawan dalam mencapai target waktu yang ditetapkan. Keempat, efektivitas melibatkan penggunaan sumber daya organisasi secara maksimal untuk meningkatkan hasil. Kelima, kemandirian adalah tingkat kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas mereka. Terakhir, komitmen kerja adalah tingkat komitmen karyawan terhadap instansi dan tanggung jawab mereka terhadap kinerja kerja.

Penilaian kinerja karyawan berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan produktivitas dalam organisasi. Evaluasi kinerja membantu perusahaan mengidentifikasi area-area di mana karyawan berkinerja baik dan di mana mereka perlu perbaikan. Dengan memahami indikator-indikator kinerja tersebut, perusahaan dapat merancang strategi dan program pengembangan karyawan yang lebih efektif.

2. Metodologi

Subjek dan Objek Penelitian

Sebagai bagian dari penelitian ini, data akan dikumpulkan dari karyawan PT. Melati Tunggal Intiraya Makassar. Kuesioner khusus akan digunakan untuk mengukur tingkat karyawan inspirasi dan eksekusi alami dan asing. Informasi yang dikumpulkan kemudian diperiksa dengan menggunakan berbagai strategi straight relapse untuk membedakan hubungan antara inspirasi inheren dan inspirasi asing kinerja karyawan.

Jenis Penelitian dan teknik analisis data

Strategi kuantitatif dengan metode pemeriksaan relaps langsung banyak digunakan dalam eksplorasi ini untuk meneliti hubungan antara inspirasi karakteristik dan inspirasi eks-karakteristik terhadap pekerja di PT. Melati Tunggal Intiraya. Metode kuantitatif memungkinkan kajian ini untuk mengumpulkan data yang dapat diukur secara angka, sehingga dapat dilakukan analisis statistik untuk memahami sejauh mana variabel-variabel yang diteliti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Suatu alat statistik yang cocok untuk menganalisis hubungan antar variabel dependen (kinerja karyawan) dan beberapa variabel independen (motivasi intrinsik dan ekstrinsik) adalah metode regresi linear berganda.

Pertama, penelitian ini mengumpulkan data dari karyawan PT. Melati Tunggal Intiraya dengan menggunakan kuesioner yang dirancang khusus. Kuesioner ini memungkinkan pengukuran tingkat motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan, serta kinerja mereka. Data ini kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik, seperti SPSS, untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antara variabel tersebut.

Hasil analisis regresi linear berganda memungkinkan kajian ini untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi akan menghasilkan koefisien yang menunjukkan sejauh mana setiap variabel independen berkontribusi terhadap variasi dalam variabel dependen. Selain itu, uji signifikansi dapat digunakan untuk menentukan apakah hubungan tersebut statistik signifikan.

Melalui pendekatan pada kajian ini mengenai apakah motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki dampak positif atau negatif pada kinerja karyawan di PT. Melati Tunggal Intiraya, akan memberikan pemahaman yang lebih

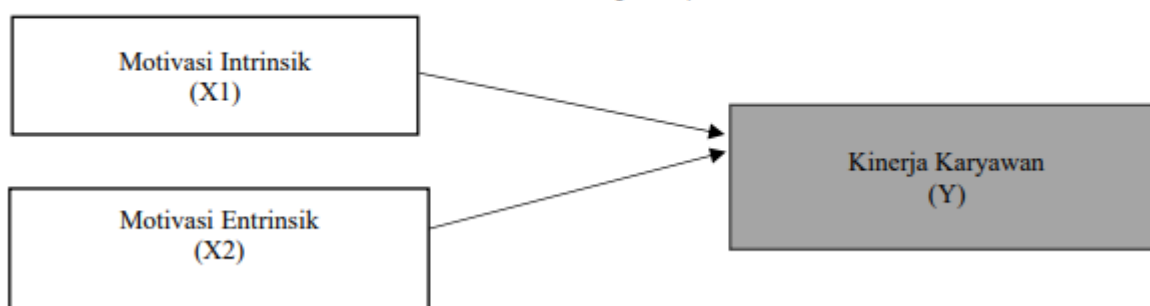
mendalam bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan merancang strategi motivasi yang lebih efektif.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = kinerja
 a = konstanta
 b1 dan b2 = koefisiensi regresi
 X1 = Motivasi Intrinsik
 X2 = Motivasi Ekstrinsik

Gambar 1. Kerangka berpikir



Sumber: Penulis (2023).

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Berbagai pengujian straight relapse diterapkan dalam eksplorasi ini untuk menguji spekulasi mengenai dampak inspirasi karakteristik faktor otonom (X1) dan inspirasi asing (X2) terhadap variabel dependen kinerja pekerja (Y).

Perangkat lunak SPSS for Windows Versi 27.0. digunakan untuk menganalisis data yang diperlukan. Pada Tabel 1 merupakan hasil dari analisis regresi linier berganda.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.506	2.837		2.998	.005
	Motivasi Intrinsik	.426	.188	.411	2.260	.031
	Motivasi Ekstrinsik	.362	.183	.360	1.978	.057

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berikut ini bentuk persamaan regresi dituliskan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 8.506 + 0.426 X_1 + 0.362 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Koefisien regresi untuk motivasi intrinsik sebesar 0,426 mengindikasikan bahwa peningkatan setiap satu satuan dalam tingkat motivasi intrinsik responden akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,426 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap.
- b. Koefisien regresi untuk variabel motivasi ekstrinsik, yang sebesar 0,362, menggambarkan bahwa peningkatan setiap satu satuan dalam persepsi responden terhadap motivasi ekstrinsik akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,362 satuan. Ini mengindikasikan bahwa semakin positif pandangan karyawan terhadap faktor-faktor motivasi ekstrinsik dalam pekerjaan, semakin besar peningkatan yang dapat diharapkan dalam kinerja mereka. Dalam penafsiran ini digunakan asumsi yang menyatakan bahwa faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan tetap tidak berubah atau konstan. Dengan kata lain, variabel motivasi intrinsik dan faktor lainnya yang tidak termasuk dalam analisis regresi tetap memainkan peran yang sama seperti sebelumnya.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.719 ^a	.517	.486	1.742	.517	17.097	2	32	<.001

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

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 2, nilai koefisien determinasi berganda (R^2) dari persamaan regresi linier berganda adalah sebesar 0,517. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa sekitar 51,7% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang menjadi variabel dalam model kajian. Dengan kata lain, lebih dari setengah kinerja karyawan dapat diatribusikan pada tingkat motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang mereka miliki. Sisanya, sekitar 48,3%, merupakan hasil dari faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini tetapi turut memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa ada faktor-faktor lain di luar model kajian yang juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, yang mungkin perlu diperhatikan dalam pengambilan keputusan manajemen terkait.

Pembuktian Hipotesis

1. Uji T

- a. Hasil uji t pada variabel motivasi intrinsik (X_1) dilakukan untuk menguji apakah variabel ini berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hipotesis yang diuji dalam uji t ini terdiri dari:
 - H_0 : Variabel motivasi intrinsik (X_1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
 - H_1 : Variabel motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berbagai pengujian straight relapse diterapkan dalam eksplorasi ini untuk menguji spekulasi mengenai dampak inspirasi karakteristik faktor otonom (X_1) dan inspirasi asing (X_2) terhadap variabel dependen eksekusi pekerja (Y).Maka dapat disimpulkan bahwa dalam kajian ini, tidak terdapat bukti yang cukup kuat untuk mendukung gagasan.

bahwa motivasi intrinsik secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, faktor motivasi intrinsik mungkin bukanlah faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan dalam kajian ini, atau faktor-faktor lain mungkin memiliki pengaruh yang lebih dominan.

- b. Uji t juga dilakukan pada variabel motivasi ekstrinsik (X_2) untuk menentukan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis yang diuji dalam uji t pada variabel motivasi ekstrinsik (X_2) adalah sebagai berikut:
 - H_0 : Variabel motivasi ekstrinsik (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
 - H_1 : Variabel motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil uji t menyatakan bahwa nilai t hitung variabel motivasi ekstrinsik adalah sebesar 1.978 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.057. Nilai signifikansi P-value ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05). Oleh karena itu, H0 diterima dan H1 ditolak. Kesimpulannya adalah bahwa variabel motivasi ekstrinsik (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dalam konteks kajian ini.

Artinya, dalam kajian ini, tidak ada bukti yang cukup kuat untuk mendukung gagasan bahwa motivasi ekstrinsik secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor lain atau variabel lain mungkin memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Hasil kajian menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,426. Hal ini menyatakan bahwa jika pendapat responden terhadap motivasi intrinsik meningkat, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,426 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Meskipun pengaruh ini signifikan secara statistik, pengaruhnya tidak terlalu besar.

Di sisi lain, variabel motivasi ekstrinsik (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,362. Ini artinya jika pendapat responden mengenai motivasi ekstrinsik meningkat satu satuan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,362 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Namun, pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan juga tidak terlalu besar dan tidak signifikan secara statistik.

Selain itu, hasil analisis regresi juga mengungkapkan bahwa koefisien determinasi (R²) dari persamaan regresi linier berganda sebesar 0,517. Hal ini berarti 51,7% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Namun, sisanya sebesar 48,3% ini dipengaruhi karena beberapa faktor yang tidak diinput ke dalam model kajian.

Kesimpulannya dalam konteks kajian ini, motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun pengaruh ini signifikan, ukuran efeknya tidak terlalu besar. Oleh karena itu, manajer dan organisasi perlu mempertimbangkan beberapa faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, insentif, dan faktor-faktor motivasi lainnya.

Referensi

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Fauzan, F., & Tyasari, I. (2012). Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(3), 206–232.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Maslow, A. H. (1998). *Maslow on management*. John Wiley & Sons.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264.
- Pramesti, M. W. (2016). Motivasi: Pengertian, Proses dan Arti Penting dalam Organisasi. *Gema Eksos*, 5(1), 218091.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-teori motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–14.
- Purwatiningsih, A. P. (2023). *Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Berdonasi*. Penerbit NEM.
- Rahman, S. (2022). Pentingnya motivasi belajar dalam meningkatkan hasil belajar. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar*.
- Robbins, S. P. (2009). *organisational behaviour in Southern Africa*. Pearson South Africa.
- Saptono, Y. J. (2016). Motivasi dan keberhasilan belajar siswa. *REGULA FIDEI: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 1(1), 181–204.
- Sihite, M. (2018). Peran kompetensi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi di era revolusi industri 4.0: suatu tinjauan konseptual. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 145–159.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 28(1), 4–13.
- Tebay, V. (2021). *Perilaku organisasi*. Deepublish.
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.