

Received: November 2020

Accepted: December 2020

Published: December 2020

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN FINANCE & COLLECTOR PT TEPIAN MULTIMEDIA DI SAMARINDA

Surianti Ningsih^{1*}, Tuti Wediawati², Ana Noor Andriana³
Program Studi Administrasi Bisnis Fisip Universitas Mulawarman¹
Program Studi Administrasi Bisnis Fisip Universitas Mulawarman²
Program Studi Administrasi Bisnis Fisip Universitas Mulawarman³
Jl. Kuaro Kampus Gunung Kelua Samarinda*
suriantiningsih10@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance either partially or simultaneously and which of the two variables has the most influence on employee performance. The main theory in this study is Human Resource Management. This type of research is quantitative research. The population is all employees of the Finance & Collector Department at PT Tepian Multimedia in Samarinda. The number of samples used was 34 employees. The sampling technique used is saturated sampling. The data analysis techniques used in classical assumption tests, multiple linear analysis, the most influential variables. The results (partial) show that Partially Intrinsic Motivation has no significant effect on Employee Performance while Extrinsic Motivation partially affects Employee Performance. The results simultaneous show that Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation simultaneously has an influence on the dependent variable Employee Performance. The variable that most influences employee performance is the Extrinsic Motivation Variable.

Keywords : Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai segala tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek yang amat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari setiap perusahaan dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama yang menjadi faktor penentu akan keberhasilan suatu perusahaan dalam visi, misi, dan tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan hal positif terhadap

semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi Intrinsik merupakan sebuah dorongan yang terdapat dalam diri setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan, sedangkan Motivasi Ekstrinsik merupakan sebuah dorongan yang terdapat dari luar diri setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan.

Perusahaan harus dapat memiliki kinerja yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

PT Tepian Multimedia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang berdiri pada tahun 2008 dan mempunyai 106 karyawan dengan 4 departemen yaitu departemen HRD, departemen *Finance & Collector*, departemen *Local Channel* (LC) dan departemen Teknik. PT Tepian Multimedia beralamat di jalan Gunung Merapi No. 30 Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

Berdasarkan kegiatan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa target yang harus dicapai oleh karyawan pada Departemen *Finance & Collector* PT Tepian Multimedia di Samarinda adalah 100% Perbulannya akan tetapi realisasi yang tercapai dalam bentuk Rupiah pada bulan Januari 80%, Februari 82%, Maret 84%, April 92%, Mei 84%, Juni 76%, sedangkan dalam bentuk pelanggan pada bulan Januari, 86%, Februari 88%, Maret 90%, April 94%, Mei 85%, Juni 80%, sehingga menunjukkan bahwa tidak tercapainya target yang telah ditentukan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mengambil judul : "Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen *Finance & Collector* PT Tepian Multimedia di Samarinda.

Berdasarkan paparan tersebut rumusan masalah yaitu apakah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Finance & Collector* PT Tepian Multimedia di Samarinda. Dari kedua variabel tersebut, variabel mana yang paling berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Finance & Collector* PT Tepian Multimedia di Samarinda.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis membuat tujuan penelitian sebagai berikut : untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Finance & Collector* PT Tepian Multimedia di Samarinda. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Finance & Collector* PT Tepian Multimedia di Samarinda. Untuk menguji dan menganalisis kedua variabel, variabel mana yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Finance & Collector* PT Tepian Multimedia di Samarinda.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Robbins (2007:8) manajemen adalah proses mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain. Sedangkan menurut Hasibuan (2007:1) manajemen adalah ilmu seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumbernya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

Pengertian sumber daya manusia seperti yang dikemukakan oleh Desseler (2010:2) yaitu sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari porsi seorang manajemen meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dana penilaian.

Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan.

Motivasi

Menurut Herlambang (2013:107) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan. Sedangkan menurut Fahmi (2014:107) mendefinisikan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2013:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Mc. Clelland, Edward Murrery, Miller dan Gordon W, dan Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Mangkunegara, 2013:76) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pemimpin, manager, pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan motivasi kerjanya rendah. Dapat disimpulkan diaas bahwa adanya keterkaitan dari motivasi terhadap kinerja karyawan itu sendiri, walaupun sekecil apapun motivasi yang diberikan pasti terdapat dampak yang ditimbulkan dari motivasi itu.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dengan cara observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan literatur lain yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti. Populasi adalah pada SDM di Departemen *Finance & Collector* PT Tepian Multimedia Samarinda berjumlah 34 karyawan. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh, sehingga sampel yang ditetapkan seluruh populasi. Untuk alat ukur yang digunakan yaitu menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan uji simultan (Uji F), uji parsial (Uji T), dan melihat variabel sangat berpengaruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji T (Uji Parsial)

	Model	Unstand. Coef.		Stand Coef.	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.428	4.042		1.095	2,82
	X1	.300	.116	.368	2.598	0,15
	X2	.432	.138	.446	3.140	0,04

Sumber : data primer, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai T_{hitung} 2,598, sedangkan T_{tabel} 2,036 dengan tingkat signifikan $0,15 > \alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan (Y) pada departemen *Finance & Collector* PT Tepian Multimedia di Samarinda. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asmara (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan pada CV Metropolitan Pekanbaru” sedangkan Febrian (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya” dan Abdul Kadir (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Finance Banjarmasin” yang dimana hasil dari ketiga penelitian tersebut menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun nilai T_{hitung} 3,140, sedangkan T_{tabel} 2,036 dengan tingkat signifikan 0,04 $< \alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan (Y) pada departemen *Finance & Collector* PT Tepian Multimedia di Samarinda. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Yuniarsih dan Suwanto (2011:166) menunjukkan bahwa pengaruh dalam konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk instruksi melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan, sehingga inisiatif dan kreatifitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerja. Menurut Herzberg Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asmara (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan pada CV Metropolitan Pekanbaru”.

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

	Model	Sum Of Squares	Df	Meas Square	F	Sig.
1	Regression	105,866	2	52,933	12,361	,000 ^b
	Residual	132,752	31	4.282		
	Total	238,618	33			

Sumber : data primer, 2020

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel *independent* Motivasi Instrinsik (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} 12,361 $> F_{tabel}$ 3,28. Maka dapat disimpulkan, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel

independent Motivasi Intrinsik (X_1), Motivasi Ekstrinsik (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan dengan Asmara (2016) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada CV Metropolitan Pekanbaru” yang hasilnya Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Variabel Yang Paling Berpengaruh

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.428	4.042	
Motivasi Intrinsik	.300	.116	.368
Motivasi Ekstrinsik	.432	.138	.446

Sumber : data primer, 2020

Berdasarkan nilai koefisien regresi baku (*Standart Coefficients*) bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X_1) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,368 dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,446. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik (X_2) adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada departemen *Finance & Collector* PT Tepian Multimedia di Samarinda. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asmara (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan pada CV Metropolitan Pekanbaru” sedangkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febrian (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan motivasi Intrinsik (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) tidak berpengaruh signifikan secara parsial, sedangkan pada Motivasi Ekstrinsik (X_2) terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada departemen *Finance & Collector* PT Tepian Multimedia di Samarinda. Pada Motivasi Intrinsik (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada departemen *Finance & Collector* PT Tepian Multimedia di Samarinda. Dari kedua variabel yang diteliti yaitu Motivasi

Intrinsik (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik yang paling berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada departemen *Finance & Collector* PT Tepian Multimedia di Samarinda yaitu variabel Motivasi Ekstrinsik (X_2) dengan indikator kebijakan dan administrasi, gaji, dan hubungan antar pribadi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan departemen *Finance & Collector* PT Tepian Multimedia di Samarinda, maka ada beberapa saran yang diajukan oleh penulis agar dapat menjadi hal positif bagi PT Tepian Multimedia di Samarinda yaitu diharapkan perusahaan dapat memberikan bonus kepada karyawan disetiap bulannya atas prestasi yang dicapai sehingga memberikan motivasi kepada karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Diharapkan perusahaan dapat memberikan sertifikat kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah di capai sehingga dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Diharapkan perusahaan dapat memberikan penyesuaian standar jam kerja khusus dihari sabtu dikarenakan hal tersebut sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan.

REFERENSI

- Asmara. 2016. *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada CV Metropolitan Pekanbaru*.
- Dessler. Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Febrian. 2016. *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Usantara XII Surabaya*.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung
- Herlambang. 2013. *Pengantar Manajemen (cara mudah memahami ilmu manajemen)*, Gosyen Publishing, Yogyakarta.
- Kadir, Abdul. 2018. *Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Finance Banjarmasin*.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Robbins, J. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.