

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)

Rangga Mahardhika
Djamhur Hamid
Ika Ruhana
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya Malang

Abstrak

Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,514. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,475. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%.

Kata kunci: motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Perusahaan-perusahaan yang ada tersebut selalu berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada. Persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika

karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi. Itulah sebabnya mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak (*driving force*) dan sebagai agen perubahan (*Agen Of Change*).

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Dalam hal ini manusia mempunyai kecenderungan seperti yang diungkapkan oleh Mc. Gregor dalam Gomes (2003:192) bahwa manusia seperti teori X dan teori Y. Teori X yang pada dasarnya menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, sedangkan teori Y pada dasarnya

manusia cenderung berperilaku positif, maka perlu adanya motivasi terhadap karyawannya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajer harus dapat memahami karakteristik karyawannya sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya. Dengan demikian manajer dapat memotivasi karyawannya dengan melihat karakteristik karyawannya yang satu dengan yang lain berbeda cara memotivasinya.

Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas peneliti memfokuskan penelitian pada karyawan kantor PT. AXA Financial Indonesia yang beralamat di Jl. Panglima Sudirman kav: 24 Cabang Malang. Tempat dimana penelitian ini dilaksanakan yang merupakan sebuah grup asuransi terbesar di dunia dengan mengusung tema "*Noble Purpose, Passion for Excellence*". Pada 2012, AXA berkomitmen untuk memberikan solusi perlindungan terbaik tiap tahap kehidupan nasabahnya. PT AXA Financial Indonesia (AXA Financial) merupakan bagian dari AXA Group, salah satu perusahaan asuransi dan manajemen asset terbesar di dunia yang didukung oleh 163.000 karyawan dan melayani 101 juta nasabah di 57 negara. AXA Financial adalah perusahaan asuransi jiwa dengan jalur distribusi ke agen yang

senantiasa memperluas jaringan di Indonesia. Alasan saya memilih perusahaan ini, karena dari 163.000 karyawan yang tersebar di 57 negara harus bisa melayani semaksimal mungkin pada nasabah. Maka karyawan juga harus termotivasi supaya kinerjanya lebih baik lagi.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang, menjelaskan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang dan menjelaskan pengaruh secara simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Winardi (2002:1) mengemukakan bahwa “istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*)” . Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2007: 95). Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa “motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Motivasi

sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

2.2. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Ia merupakan bagian langsung dari kandungan kerja. Oleh sebab itu, menurut Siagian (2004:139) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi (*higher level needs*) yaitu *esteem needs* dan *self actualization needs*. Nilai kerja intrinsik adalah nilai kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Nilai kerja intrinsik meliputi ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif. Motivasi intrinsik ada untuk posisi ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan.

2.3. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa

promosi, hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan, sehingga motivasi ekstinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu. Manullang (2001: 119) menyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik, dan perputaran, kemangkiran serta keluhan-keluhan akan meningkat.

2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Harsuko (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu kewaktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa: kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan ketrampilan

yang dimiliki seseorang. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan tersebut.

2.5. Pengukuran Kinerja

Dharma (2003:355) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- Kuantitas yaitu jumlah yang diselesaikan atau dicapai.
- Kualitas yaitu mutu yang harus diselesaikan atau dicapai.
- Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat diukur ada tiga yaitu: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Selain hal itu juga diperlukan kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuk yang diberikan dan harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karyawan tersebut.

2.6. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/*performance* adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Menurut Gomez (2003:177) bahwa kinerja/*performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus $P = f(M \times A)$ dimana $P = \text{performance/kinerja}$, $m = \text{motivation/motivasi}$, $a = \text{ability/kemampuan}$. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan

suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal.

2.7. Hipotesis

- a. Hipotesis 1 : motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- b. Hipotesis 2 : motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- c. Hipotesis 3 : motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut kamus *Webster's New International*, penelitian adalah penyelidikan yang hati-hati dan kritis dalam mencari fakta dan prinsip-prinsip. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 128 karyawan PT. AXA Financial Indonesia sales office cabang Malang. Berdasarkan rumus Slovin jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Accidental Sampling*. Menurut Sugiyono (2010:85) *Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/*accidental* bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data, dengan alasan lebih efektif.

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

- a. Analisis deskriptif
Analisis ini dipergunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian dengan menggambarkan obyek yang terdiri dari lokasi atau daerah penelitian, keadaan responden yang diteliti, serta item-item yang didistribusikan dari masing-masing variabel. Setelah seluruh data terkumpul selanjutnya mengolah data dan mentabulasikan ke dalam tabel, kemudian membahas data yang telah diolah tersebut secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah dengan memberikan angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase.
- b. Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh regresi.
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

 - Y = Kinerja Karyawan
 - X_1 = Variabel Motivasi Intrinsik
 - X_2 = Variabel Motivasi Ekstrinsik
 - a = Konstanta
 - b = Koefisien regresi
 - e = Nilai residu

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis koefisien regresi pada dasarnya merupakan pengujian terhadap derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dengan uji F yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi atau menguji tingkat signifikansi keempat variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan cara yang kedua adalah dengan melihat koefisien regresi parsial yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat

pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 15.0for windows* maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	t hitung	Sig.	Ket.
Constant	0,518			
Motivasi intrinsik	0,514	5,990	0,000	Sig.
Motivasi ekstrinsik	0,475	5,535	0,000	Sig.
R	= 0,810			
RSquare	= 0,656			
AdjustedRSquare	= 0,643			
F hitung	= 50,552			
F tabel	= 3,15			
Sig. F	= 0,000			
α	= 0,05			

Keterangan: - jumlah data : 56
 - Nilai t tabel : 2,000
 - Dependen variabel : Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah

Dari tabel 1 diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,518 + 0,514 X_1 + 0,475 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (a) = 0,518, menunjukkan besarnya kinerja karyawan, jikamotivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebesar nol, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 0,518.
- Koefisien regresi motivasi intrinsik (b_1) sebesar 0,514, menunjukkan besarnya pengaruh motivasi intrinsikterhadap kinerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan motivasi intrinsik akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi motivasi ekstrinsik (b_2) sebesar 0,475, menunjukkan besarnya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, koefisien

regresi bertanda positif menunjukkan motivasi ekstrinsik berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan motivasi ekstrinsik akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,810; menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsikdengan kinerja karyawan sebesar 81%.Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif).

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted Rsquare*) sebesar 0,643. Angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%, sedangkan sisanya sebesar 35,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

4.2. Pengujian Hipotesis

4.2.1. Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi intrinsik sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$), sehingga terbukti variabel motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama secara statistik diterima.

4.2.2. Uji Hipotesis 2

Untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi ekstrinsik sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$), sehingga

terbukti variabel motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima.

4.2.3. Uji Hipotesis 3

Untuk menguji hipotesis 3 yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji F. Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), jadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga secara statistik diterima.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Motivasi Intrinsik secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,514 lebih besar dibandingkan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian tidak ada beban karyawan tersebut untuk bersikap yang tidak wajar atau tidak sebenarnya. Karyawan dapat sepenuhnya melakukan apa yang ingin karyawan lakukan tanpa adanya batasan pencitraan dirinya dihadapan lingkungan yang baru. Karyawan tersebut akan merasa nyaman, bahkan di dalam lingkungan yang baru. Hasil penelitian ini didukung dari sebagian jawaban responden menyatakan setuju pada item senang melakukan pekerjaan, tertantang pada pekerjaan apabila semakin tinggi tingkat kesulitannya, mengerjakan

pekerjaan yang bersifat baru, menggunakan potensi dan kemampuan yang dimiliki, tidak pernah menghindar dari perusahaan, mengembangkan kreatifitas dalam bekerja, dan memberikan masukan penting. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Siagian (2004:139) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi (*higher level needs*) yaitu *esteem needs* dan *self actualization needs*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi berarti karyawan telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Motivasi seorang karyawan dalam bekerja juga dapat diindikasikan dari partisipasinya dalam mengambil keputusan. Partisipasi yang nyata dapat dilihat dari masukan-masukan yang karyawan berikan pada pimpinan perusahaan. Partisipasi juga dapat dilihat dari kemauan karyawan untuk belajar dengan cara berkonsultasi dengan pimpinannya. Semakin tinggi tingkat partisipasi seorang karyawan semakin positif pula motivasinya dalam bekerja.

Kebanggaan seorang karyawan pada pekerjaannya menjadi motivasi positif tersendiri baginya. Kebanggaan dalam bekerja dapat diwujudkan dengan memberikan tantangan dan penghargaan terhadap hasil kerja. Tantangan kerja merupakan bagian dari eksistensi atau keberadaannya jika ada tantangan dalam pekerjaannya karena menyangkut kepercayaan. Pada dasarnya pemberian tantangan bagi seorang karyawan adalah pemberian kepercayaan itu sendiri sehingga ia akan merasa dihargai keberadaannya, namun harus diiringi dengan penghargaan yang sesuai apabila karyawan mencapai keberhasilan.

Satu hal yang paling mendasar dalam mengindikasikan motivasi positif adalah pemberian imbalan berupa uang. Bagaimanapun pengkondisian suasana kerja sebaik mungkin, namun faktor

pendapatan memegang peranan paling mendasar. Uang menyangkut kebutuhan mendasar setiap orang. Dalam teori Maslow kebutuhan dasar seseorang adalah kebutuhan fisiologis. Terpenuhinya kebutuhan fisiologis sangat dipengaruhi oleh tingkat pendapatannya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Agustin (2012), Bestari (2011) dan Marcahyono (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$). Motivasi pada dasarnya dapat mendorong karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi pada anggota organisasi tersebut akan terpelihara.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Sedarmayanti (2007:233) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upah tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksudkan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Agustin (2012), Bestari (2011) dan Marcahyono (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Mathis (2007:84) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Menurut Munandar (2001:58) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Agustin (2012), Bestari (2011)

dan Marcahyono (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,514.

Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,475.

Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%.

5.2. Saran

Sebaiknya PT. AXA Financial Indonesia tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja yang sudah baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Agar pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan menghasilkan kinerja yang optimal, maka pekerjaan tersebut harus memberikan kepuasan batin bagi para pekerja atau memotivasi karyawan secara intrinsik. Dan motivasi intrinsik ini mesti didesain dalam suatu lingkungan kerja sebagai program budaya perusahaan. Meskipun karyawan tetap membutuhkan motivasi eksternal seperti gaji untuk memenuhi pemuasan kebutuhannya.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai kontribusi yang

cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya adjusted R square yaitu 64,3% yang berarti masih terdapat variabel-variabel di luar motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu, peneliti menyarankan peneliti lain untuk mengadakan penelitian lanjutan dengan obyek yang sama tetapi dengan menggunakan variabel lain seperti kemampuan dan faktor individu.

Disarankan kepada para pembaca yang kebetulan berminat meneliti kasus serupa, sebaiknya mengembangkan permasalahan dan mengembangkan variabel dengan disertai dukungan indikator-indikator yang lebih baik dan handal. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Fidya, W; 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja* pada PT. Hero Sakti Motor Gemilang Malang Jawa Timur. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Bestari, Muhammad, P; 2011. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja* pada PT. Indosat, Tbk Cabang Malang. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang
- Dharma. Agus; 2003, *Manajemen Supervisi cetakan lima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Gomes.Faustino.C; 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan.Malayu.SP; 2007. *Organisasi dan Motivasi* Jakarta: Bumi Aksara
- Ishak dan Hendri Tanjung; 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta. PT. Grasindo
- Mangkunegara.Anwar.Prabu; 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Perusahaan Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manullang.M; 2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Marcahyono. 2012. Pengaruh Kualitas Pelayanan Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Path Analysis (Studi Kasus Pada PT. PG. Rajawali 1 Unit PG. Kerebet Baru Bululawang Malang). *Tesis*. Universitas Brawijaya Malang.
- Mathis, R.L. Jacson. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins. Stephen. P; 2008.*Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, Sondang. P; 2004.*Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono; 2010.*Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Winardi.P. 2002; *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Cetakan kedua Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada