

MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PEKERJA PT PERTAMINA RU V BALIKPAPAN)

Rani Lupita

Misbahuddin Azzuhri

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

The purpose of this research is to test implication of motivation intrinsic and motivation extrinsic to employee performance and to determine which variables dominant to employee performance. This research was conducted in PT PERTAMINA RU V (persero) and using simple random probability sampling which generate in 100 respondents. Type of research used in this research is explanatory research. Simultaneously the influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance is significant and positive. Partially, intrinsic motivation significantly influence employee performance, whereas extrinsic motivation no significant effect on the performance of the employee. In this research also found that the dominant influence intrinsic motivation rather than extrinsic motivation on employee performance.

Keywords: intrinsic motivation, extrinsic motivation, employee performance.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji implikasi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dan untuk menentukan variabel dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT PERTAMINA RU V (persero) dan menggunakan simple random probability sampling yang menghasilkan 100 responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Secara bersama-sama pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dan positif. Secara parsial, motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga menemukan bahwa pengaruh dominan motivasi intrinsik daripada motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

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

Pada suatu organisasi, baik institusi, instansi, departemen, organisasi maupun lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan serta pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya merupakan bagian yang vital dan sangat dibutuhkan terutama untuk menjalankan dan mengoperasikan sektor-sektor lain yang ada pada suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia berperan dalam pencapaian

rencana kerja yang telah dibuat dan disusun sekaligus merupakan penggerak dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsi-fungsi yang ada.

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja

karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Mangkunegara (2010) menyatakan: “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan serius dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal, sehingga dengan motivasi kerja yang rendah, maka karyawan tidak akan semangat dalam bekerja dan mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Akbar (2013) yang menyebutkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT PERTAMINA RU V merupakan badan usaha pemerintah yang bergerak di bidang minyak dan gas bumi Negara. Agar

dapat melaksanakan pekerjaan pada PT PERTAMINA RU V maka karyawan membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Ada 2 metode motivasi yang diberikan Pertamina, khususnya *Refinery Unit V* kepada karyawannya, yaitu metode motivasi langsung dan metode motivasi tidak langsung. Metode motivasi langsung adalah metode motivasi berupa material dan non material yang diberikan langsung kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Contohnya penghargaan masa kerja 5 tahun dan kelipatannya, perawatan kesehatan dan pengobatan, tunjangan hari raya, dan bonus. Metode motivasi tidak langsung termasuk didalamnya adalah fasilitas kendaraan, pembinaan rohani, koperasi karyawan, serta fasilitas kerja dan ruang kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan?

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang telah dilakukan oleh Mahesa pada tahun 2010 dengan mengambil judul “Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))”. Variabel Bebas yang digunakan oleh Mahesa yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja, dan variabel moderating adalah lama bekerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Dalam penelitiannya, Mahesa mengungkapkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel lama bekerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lama bekerja tidak berhasil memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja.
2. Penelitian yang telah dilakukan oleh Analisa pada tahun 2011 dengan mengambil judul “Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada DISPERINDAG Kota Semarang)”.

Variabel Bebas yang digunakan oleh Analisa yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Dalam penelitiannya, Analisa mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian yang telah dilakukan oleh Loviana pada tahun 2013 dengan mengambil judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Diskoperindag Kota Batu)”. Variabel bebas yang digunakan yaitu Motivasi Kerja, sedangkan Variabel Terikatnya yaitu Kinerja Karyawan. Dalam penelitian tersebut Loviana menyatakan bahwa (1) Motivasi kerja yang terdiri atas kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Diskoperindag Kota Batu, (2) Kebutuhan berprestasi memiliki tingkat signifikan dan tingkat pengaruh yang paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar pada tahun 2013 dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi

Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya)”. Variabel Bebas yang digunakan yaitu Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik, sedangkan Variabel Terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Dari hasil analisis dapat diketahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan dan parsial.

Teori Motivasi Herzberg

Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg, faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Faktor motivasional berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah :

a. Achievement (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan

dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut.

b. Recognition (Pengakuan atau Penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

- a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b) Surat penghargaan
- c) Memberi hadiah berupa uang tunai
- d) Memberikan medali ataupun surat penghargaan
- e) Memberikan kenaikan gaji dan promosi jabatan

c. Work Itself (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat.

d. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif.

e. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan, pemimpin dapat memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim karyawan untuk melakukan pelatihan dan promosi jabatan.

Motivasi Ekstrinsik

Hygiene factors atau bisa disebut dengan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam

kehidupannya. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011), yang tergolong faktor hygiene adalah :

a. *Salary* (gaji) Gaji merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus berhati-hati dalam melakukan kebijakan masalah gaji agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi) *Interpersonal relation* menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan karyawan, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni:

a. *Technical skill* (kecakapan terknis). Kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan, kecakapan ini meliputi penggunaan metode dan proses komunikasi yang pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

b. *Human skill* (kecakapan konsektual). Kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan

mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

c. *Conceptual skill* (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil dibawah tekanan selalu dalam usaha untuk merealisasikan tujuan organisasi secara keseluruhan

c. *Working Condition* (Kondisi Kerja)

Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan atas ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan dan inferior.

d. *Company Policy* (Kebijakan Perusahaan)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing

manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

e. *Quality Supervisor* (Kualitas Pengawasan)

Dengan *technical supervisor* yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu di pihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

Kinerja

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Baik tidaknya karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan dapat diketahui dengan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya. Penilaian kinerja merupakan alat yang sangat berpengaruh untuk mengevaluasi kerja karyawan bahkan dapat memotivasi dan mengembangkan karyawan.

John Miner dalam Sutrisno (2010) mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

1. Kuantitas

Kuantitas menjadi salah satu bagian dari kinerja, dimaksudkan pada bagaimana karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka, apakah sudah sesuai target bahkan melebihi target ataukah tidak mencapai target.

2. Kualitas

Bukan sekedar seberapa banyak pekerjaan yang terselesaikan oleh karyawan tetapi bagaimana kualitas yang dihasilkan juga merupakan sesuatu yang penting.

3. Ketepatan Waktu

Mencapai target waktu akan memberikan suatu kepuasan tertentu bukan hanya bagi perusahaan tetapi juga bagi setiap karyawan yang mampu mencapainya.

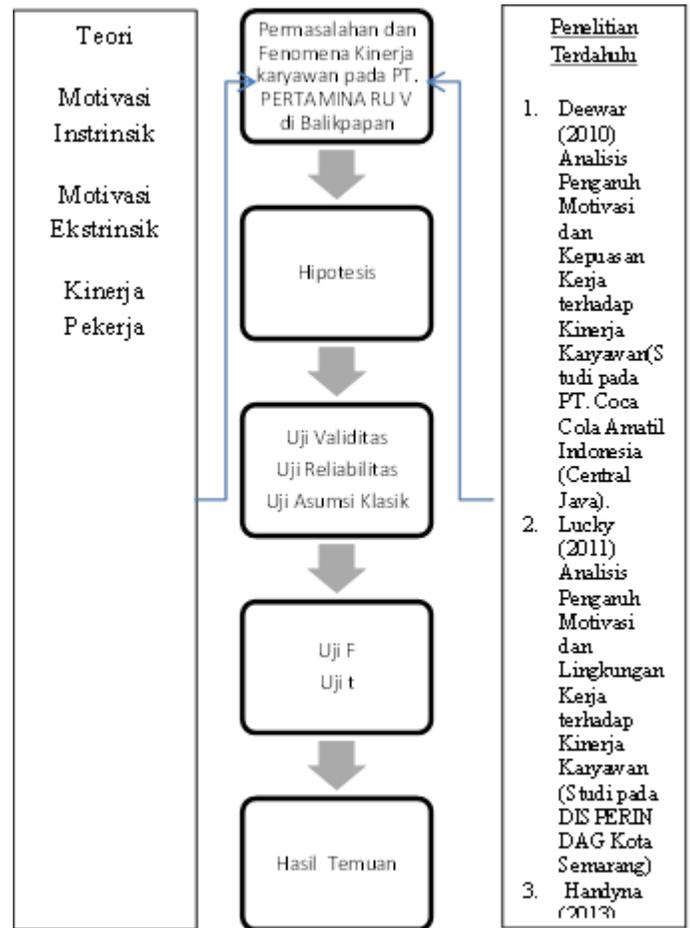
4. Kerja Sama

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

Kerangka Berpikir

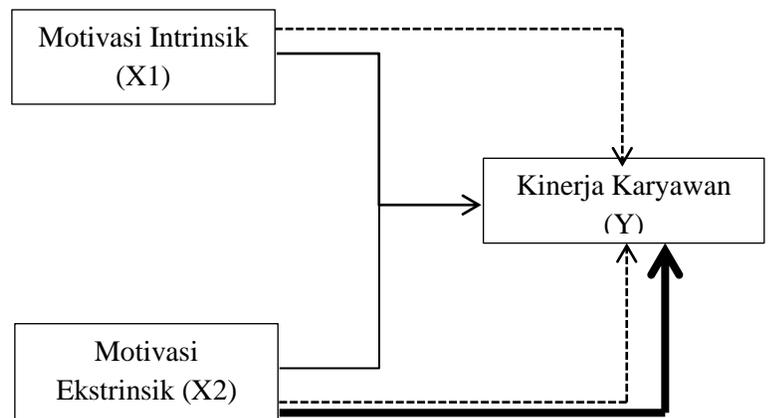
Berdasarkan tinjauan teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat

digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut :



Sumber : Data diolah 2015

Gambar 2.4 Model hipotesis



Keterangan:

—————→ : Berpengaruh simultan

- - - - - → : Berpengaruh parsial

—————→ : Berpengaruh dominan

Hipotesis

H1: terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

H2: terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

H3: terdapat pengaruh dominan dari motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

METODE

Jenis Penelitian

Sesuai dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk menganalisis apakah ada atau tidak pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, maka jenis penelitian yang digunakan disini adalah jenis penelitian penjelasan atau yang disebut *explanatory research*. Penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan (sebab-akibat) antar variabel-variabel.

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PERTAMINA RU V yang beralamatkan di Jalan Yos Sudarso No.1 Balikpapan

Populasi

Menurut Sugiyono (2013) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan tetap yang ada di PT Pertamina (Persero) RU V. Jumlah populasi yang terdapat pada PT Pertamina (Persero) RU V adalah 1024 karyawan.

Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

$$n = \frac{1024}{1024(0.1)^2 + 1} = \frac{1024}{11.24} = 91,19$$

d = kesalahan pengambilan sampel

Peneliti menggunakan kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 100 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random probability sampling atau pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Data

Pada penelitian ini data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini data primer diperoleh dari jawaban responden melalui kuisioner dan wawancara langsung responden di sumber lapangan. Sumber data sekunder peneliti antara lain skripsi, jurnal, tesis, artikel ilmiah di internet, artikel di koran dan buku pedoman perusahaan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, observasi dan wawancara.

Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

A. Motivasi Instrinsik (X_1)

Menurut Robbins (2009), variabel motivasi instrinsik diukur dengan indikator :

- a. Prestasi
- b. Penghargaan
- c. Tanggung Jawab
- d. Pengembangan Diri

B. Motivasi Ekstrinsik (X_2)

Menurut Robbins (2009), variabel motivasi ekstrinsik diukur dengan indikator :

- a. Gaji
- b. Status
- c. Kondisi Kerja
- d. Pengawasan

C. Kinerja Karyawan (Y)

John Miner dalam Sutrisno (2010) mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

1. Kuantitas

Kuantitas menjadi salah satu bagian dari kinerja, dimaksudkan pada bagaimana karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka, apakah sudah sesuai target bahkan melebihi target ataukah tidak mencapai target.

2. Kualitas

Bukan sekedar seberapa banyak pekerjaan yang terselesaikan oleh karyawan tetapi bagaimana kualitas yang dihasilkan juga merupakan sesuatu yang penting.

3. Ketepatan Waktu

Mencapai target waktu akan memberikan suatu kepuasan tertentu bukan hanya bagi perusahaan tetapi juga

bagi setiap karyawan yang mampu mencapainya.

2. Kerja Sama

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert 5 point.

D. Pekerja

Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Di dalam Undang-undang No.19 Tahun 2003, dikatakan bahwa karyawan BUMN merupakan pekerja BUMN yang pengangkatan, pemberhentian, kedudukan, hak dan kewajibannya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja bersama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Analisis Kualitatif

Analisis data yang dilakukan terbatas pada teknik pengolahan datanya. Seperti

pengecekan dan tabulasi, yaitu membaca tabel, grafik, dan angka yang tersedia.

2. Metode Analisis Kuantitatif

Analisis dengan metode kuantitatif menggunakan alat analisis yang berupa model matematika dan hasilnya dalam bentuk angka yang kemudian ditafsirkan dalam suatu uraian. Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, F_{test} , t_{test} dan Uji Dominasi.

HASIL

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan yang ada di antara variabel-variabel sehingga dari hubungan yang diperoleh dapat ditaksir variabel yang satu, apabila harga variabel lainnya diketahui.

Persamaan model regresi yang digunakan penulis adalah persamaan model regresi berganda (*multiple regression analysis*). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 18 didapatkan tabel model regresi sebagai berikut:

Tabel 4.15 Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	Signifikan	Keterangan
Konstanta	24.547			
X ₁ (Motivasi Instrinsik)	0.491	2.981	0.004	Signifikan
X ₂ (Motivasi Ekstrinsik)	-0.016	-0.150	0.881	Tidak Signifikan
A	= 0.050			
R	= 0.363			
Koefisien Determinasi (R ²)	= 0.132			
F-hitung	= 7.350			
F-tabel (F _{2,97,0.05})	= 3.090			
Signifikansi F	= 0.001			
t-tabel (t _{97,0.05})	= 1.985			

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2015

Dari tabel 4.15 di atas diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.375X_1 - 0.019X_2 + e$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan:

1. $\beta_1 = 0.375$. Koefisien regresi yang didapatkan bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel X₁ (motivasi instrinsik), maka variabel Y (kinerja karyawan) akan meningkat dan sebaliknya.
2. $\beta_2 = -0.019$. Koefisien regresi yang didapatkan bernilai negatif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel X₂ (motivasi ekstrinsik), maka tidak dapat meningkatkan variabel Y (kinerja karyawan)

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Pertama (Uji Anova / F test)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian koefisien model regresi secara simultan adalah sebagai berikut :

H₀: tidak terdapat pengaruh yang nyata antara variabel independent terhadap Y

H₁: terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Independent terhadap Y Jika hasilnya signifikan, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau nilai Signifikansi $< \alpha$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau nilai Signifikansi $> \alpha$

Hasil uji F dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 4. 16 berikut ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.207	2	78.103	7.350	.001 ^a
	Residual	1030.703	97	10.626		
	Total	1186.910	99			

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2015

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji F) pada tabel 4.16 di atas, didapat nilai signifikansi model regresi secara simultan sebesar 0.001, nilai ini lebih kecil dari *significance level* 0.05 (%5) yaitu $0.001 < 0.005$. Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 7.350 sedangkan F_{tabel} yaitu $7.350 > 3.090$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa secara simultan atau bersama-sama motivasi intrinsik dan motivasi ekstinsik berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Kedua (Uji Parsial / t test)

Pengujian ini pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel

dependen. Untuk menguji hubungan tersebut, digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< \alpha = 0.05$.

H_0 :tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independent terhadap Y (kinerja karyawan)

H_1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independent terhadap Y (kinerja karyawan)

Pengambilan keputusan :

H_0 ditolak jika $|t_{hitung}| > t_{tabel}$, atau nilai Signifikansi $< \alpha$

H_0 diterima jika $|t_{hitung}| < t_{tabel}$, atau nilai Signifikansi $> \alpha$

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.547	3.139		7.819	.000
Motivasi Intrinsik (X1)	.491	.165	.375	2.981	.004
Motivasi Ekstrinsik (X2)	-.016	.108	-.019	-.150	.881

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2015

Berdasarkan tabel 4.17, hasil pengujian secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi intrinsik sebesar $0.004 < 0.5$ (taraf nyata signifikansi penelitian). Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.981, sedangkan t_{tabel} sebesar 1.985, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel X_1 (motivasi intrinsik) berpengaruh secara nyata terhadap variabel Y (kinerja karyawan).
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai terikat Y (kinerja karyawan), dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien

signifikansi variabel motivasi ekstrinsik sebesar $0.881 > 0.5$ (taraf nyata signifikansi penelitian). Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -0.150, sedangkan t_{tabel} sebesar 1.985, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti bahwa variabel X_2 (motivasi ekstrinsik) tidak berpengaruh secara nyata terhadap variabel Y (kinerja karyawan)

Uji Hipotesis Ketiga (Uji Dominan)

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel regresi (β) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel yang paling dominan

pengaruhnya terhadap variabel terikat Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel peringkat sebagai berikut:

Tabel 4.18 Tabel Uji Dominan

Peringkat	Variabel	Koefisien BETA	Pengaruh
1	X1 (Motivasi Instrinsik)	0.375	Signifikan
2	X2 (Motivasi Ekstrinsik)	-0.019	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2015

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa hanya satu variabel bebas yang berpengaruh nyata (signifikan) secara parsial terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Variabel X₁ (motivasi instrinsik) merupakan variabel yang memiliki koefisien terstandarisasi Beta paling besar, yaitu sebesar 0.375. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Y (kinerja karyawan) lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X₁ (motivasi instrinsik). Koefisien yang dimiliki oleh variabel X₁ (motivasi instrinsik) bertanda positif yang berarti jika terjadi peningkatan pada variabel X₁ (motivasi instrinsik) maka terjadi peningkatan pula pada variabel Y (kinerja karyawan) dan sebaliknya jika

terjadi penurunan pada X₁ (motivasi instrinsik) maka terjadi penurunan juga pada variabel Y (kinerja karyawan).

Koefisien Determinasi Adjusted R Square

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R²* dan model regresi digunakan untuk mengetahui besarnya variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.19:

Tabel 4.19 Hasil *Adjusted R*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.363 ^a	.132	.114	3.25972

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2015

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.132 yang berarti bahwa variabilitas variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dalam penelitian ini adalah sebesar 13,2%, sedangkan 86,8% lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Pembahasan Secara Simultan

Berdasarkan kajian teori yang telah dilakukan, terdapat beberapa teori yang menyatakan bahwa salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja adalah motivasi. Di dalam penelitian ini, motivasi tersebut dibagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahesa (2010), Analisa (2011), Loviana (2013), dan Akbar (2013) yang semua hasilnya menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Secara Parsial

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh seara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2013), Mahesa (2010), Analisa (2011) dan Loviana (2013) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kinerja karyawan yang bekerja di RU V dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat

dari rata-rata hasil jawaban responden terhadap kuisioner yang terletak pada daerah positif. Ada beberapa hal yang patut menjadi perhatian dari pihak perusahaan karena motivasi intrinsik memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan. Misalnya saja kemampuan seorang manajer dalam hal memotivasi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan karyawannya akan menentukan keefektifan kinerja seorang manajer. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Listianto yang dikutip oleh Damayanti (2013) yang menyebutkan bahwa “Semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan”. Dengan diberikannya motivasi pada setiap karyawan, diharapkan setiap individu akan bekerja lebih keras lagi dan lebih antusias untuk menyelesaikan tugasnya demi mencapai kinerja yang maksimal pada PT PERTAMINA RU V.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat pada aspek motivasi ekstrinsik, yaitu gaji, kondisi kerja fisik, kebijakan perusahaan, hubungan antar pribadi dan macam-

macam tunjangan lainnya. Dengan diberikannya motivasi pada setiap karyawan, diharapkan setiap individu akan bekerja lebih keras lagi dan lebih antusias untuk menyelesaikan tugasnya demi mencapai kinerja yang maksimal pada PT PERTAMINA RU V.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2013), yang menunjukkan hasil bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, bila motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya.
2. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi ekstrinsik tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian lebih terhadap hal-hal yang berkaitan dengan sumberdaya manusia yang terdapat dalam perusahaan, dalam konteks peningkatan kemampuan pekerja yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan, karena sumberdaya manusia adalah aset yang sangat berharga dan utama yang dimiliki oleh perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan dan dalam menghadapi permasalahan yang akan terjadi.
2. Berdasarkan hasil analisis data kuisisioner, RU V perlu sedikit memperhatikan tingkat motivasi intinsik karyawan terutama dalam penghargaan dan pengembangan diri karena karyawan merasa kurangnya penghargaan dan kesempatan untuk promosi atas suatu jabatan. Jika hal ini dapat ditingkatkan maka motivasi intrinsik karyawan akan semakin meningkat yang mengakibatkan kinerja karyawan juga meningkat.
3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat lebih mengembangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

seperti kompensasi, kepuasan kerja ataupun penilaian kinerja. Subjek penelitian pun diharapkan tidak hanya terbatas pada BUMN saja tetapi dapat dilakukan pada instansi lain ataupun perusahaan swasta.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, Fitriana, 2013, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Karyawan PT POS INDONESIA (Persero) MALANG*, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Deewar Mahesa, 2010, *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada PT.Coca Cola Amatil Indonesia)*, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Febrian Nurtaneo Akbar, 2013, *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya)*, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Handyna Ariastra Loviana, 2013, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Diskoperindag Kota Batu)*, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Lucky Wulan Analisa, 2011, *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Disperindag Kota Semarang)*, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Luthans, Fred, 2011, *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach*, The Mc.Graw-Hill Companies, Inc., New York.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung.

Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge, 2009, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy, 2010, *Budaya Organisasi*, Penerbit Penada Media Group, Jakarta.

Wibowo, 2013, *Manajemen Kinerja*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.