

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN  
PADA CV METROPOLITAN PEKANBARU**

**Asmara Hendra Komara dan Anton**

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia  
Jalan Jend. A. Yani No 78 – 88 Pekanbaru 28127

**ABSTRACT**

*The aim of the research is to analyze the influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation on sales department employee's performance. This research was done at the CV Metropolitan Pekanbaru. The populations number determined in this research are 33 respondents. As independent variables are intrinsic motivation and extrinsic motivation. While it's dependent variable is employee's performance. The results of the analysis using multiple linier regression are intrinsic motivation and extrinsic motivation variable are influencing to sales department employee's performance. The result of the coefficient of determination could be known that 48,3 percent variation of employee's performance could be explained by independent variable and 51,7 percent by the other factors outside the model.*

**Keyword:** *Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, and Employee's Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan bagian penjualan. Penelitian ini dilakukan pada CV Metropolitan Pekanbaru. Jumlah populasi yang ditetapkan sebanyak 33 responden. Sebagai variabel independen yaitu, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Hasil analisis menggunakan regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 48,3 persen variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 51,7 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

**Kata Kunci:** Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Dunia Bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja dari karyawan di dalam perusahaan tersebut. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, karyawan pada perusahaan tersebut harus diberikan motivasi baik dari dalam diri karyawan dan luar diri karyawan.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan - perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan pegawai sebagai mitra kerja, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata.

Motivasi terdiri dari 2 unsur, yaitu unsur luar dan unsur dalam. Unsur dalam adalah perubahan yang terjadi pada diri seseorang, misalnya kemauan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang didalam melakukan tugas. Unsur luar adalah lingkungan dimana dia melakukan aktivitasnya. Motivasi bermanfaat bagi organisasi, karena motivasi itu berfungsi sebagai penggerak, pengarah, dan pendorong terjadinya perbuatan.

Implikasi penelitian Herzberg manajemen dan praktik SDM adalah orang mungkin tidak termotivasi untuk bekerja lebih keras walaupun manajer mempertimbangkan dan menyampaikan faktor-faktor *hygiene* dengan hati-hati untuk menghindari ketidakpuasan pegawai. Herzberg menyatakan bahwa faktor motivasional yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sehingga membuat pegawai mencurahkan lebih banyak usaha, dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai peran sangat penting artinya bagi peningkatan bagi kinerja karyawan, karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan (tugas) dilakukan dengan bersemangat dan bergairah, sehingga akan dicapai hasil yang optimal (kinerja tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif. Motivasi berkaitan dengan kinerja, di mana kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi yang tinggi, kemauan dan kemampuan dalam melakukan tugas yang didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman.

CV Metropolitan Pekanbaru mulai berdiri sejak tahun 2000. CV Metropolitan Pekanbaru merupakan perusahaan penyedia solusi peralatan teknik dan cat. CV Metropolitan Pekanbaru menyediakan peralatan teknik seperti produk merek Bosch, Ken, Maxpower, Tekirodan sebagainya, sedangkan cat seperti Jotun. Kelancaran CV Metropolitan Pekanbaru tentunya didukung oleh sumber daya manusianya yang memiliki kinerja yang baik.

Untuk beberapa tahun belakangan ini pemilik perusahaan mulai melihat kinerja karyawannya mulai menurun, yang dapat dilihat dari penjualan mereka yang menurun dan beberapa kali tidak mencapai target. Peneliti menduga penurunan kinerja ini disebabkan karna motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik karyawan yang menurun. Penurunan tersebut dapat dilihat dari karyawan yang lebih sering telat datang, istirahat jam makan melebihi batas, dan sebagainya. Hal ini diduga dikarenakan kurang motivasi para karyawan baik dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik) karyawan itu sendiri.

Peneliti juga menduga perusahaan kurang memberikan penghargaan terhadap hasil kerja mereka dan perusahaan kurang memberikan sesuatu yang baru pada pekerjaan karyawan yang akhirnya menimbulkan kebosanan pada pekerjaan itu sendiri sehingga diduga karena hal ini kinerja karyawan menjadi menurun.

Kemudian hubungan antar karyawan juga kurang baik, dikarenakan ada beberapa karyawan yang sudah bekerja diatas empat tahun mendapatkan gaji yang sama dengan karyawan yang baru bekerja selama dua sampai empat tahun. Sehingga, karyawan yang sudah lama bekerja merasa diperlakukan secara tidak adil dan menurunkan motivasi

karyawan tersebut dalam bekerja. Dampak dari penurunan motivasi kerja ini adalah penurunan kinerja karyawan

Berikut ini adalah data penjualan selama lima tahun belakangan pada CV Metropolitan Pekanbaru:

**Tabel 1**  
**Penjualan CV Metropolitan Pekanbaru Tahun 2010-2014**

Tahun	Target		Realisasi		Percentase	
	Cat	Mesin	Cat	Mesin	Cat	Mesin
2010	18.000	6.200	18.880	6.386	104%	103%
2011	18.800	6.400	18.721	6.583	99,5%	102%
2012	18.800	6.800	19.683	6.895	104%	101%
2013	19.000	7.000	19.212	6.828	101%	97,5%
2014	19.200	7.000	19.011	6.763	99%	96,6%

*Sumber : CV Metropolitan Pekanbaru*

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa penjualan alat teknik dan cat di CV Metropolitan mengalami penjualan tertinggi pada tahun 2012, namun perusahaan mulai mengalami penurunan penjualan dari tahun 2013 sampai 2014. Kemudian dalam segi target penjualan perusahaan, dapat dilihat ada beberapa tahun karyawan tidak dapat mencapai target. Penurunan jumlah penjualan dan target yang tidak tercapai dapat disebabkan penurunan kinerja dari karyawan dan dapat menggambarkan penurunan motivasi intrinsik seperti yang diungkapkan oleh Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011 : 160 ), salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik adalah Keberhasilan (*Achievement*). Faktor keberhasilan ini dapat dilihat dari prestasi kerja/kinerja karyawan.

**Tabel 2**  
**Data Pendapatan Karyawan CV Metropolitan Pekanbaru Tahun 2015**

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Gaji
0 – 1 Tahun	8 Orang	1 - 2 Juta
1 – 2 Tahun	13 Orang	2 - 2,5 Juta
2 – 4 Tahun	7 Orang	2,5 - 3 Juta
4 < Tahun	5 Orang	2,5 - 3 Juta

*Sumber : CV Metropolitan Pekanbaru*

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa pendapatan karyawan yang memiliki masa kerja 2 – 4 tahun sama dengan karyawan yang telah bekerja lebih dari 4 tahun. Menurut teori Herzberg yang dikutip oleh Luthan ( 2011 : 160 ), salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah Gaji (*wages*). Maka dapat diduga penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh faktor gaji yaitu faktor ekstrinsik.

**Tabel 3**  
**Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan CV Metropolitan Pekanbaru Tahun 2010-2014**

Tahun	Kehadiran	Ketidakhadiran	Cuti	Sakit
2010	92%	4%	2%	2%
2011	94%	3%	2%	1%
2012	93%	3%	3%	1%
2013	91%	4%	3%	2%
2014	89%	6%	3%	3%

*Sumber: CV Metropolitan Pekanbaru*

Dapat dilihat dari Tabel 3 beberapa tahun belakangan ini terjadi kenaikan pada tingkat ketidakhadiran karyawan. Sesuai dengan teori As'ad (2003), pengukuran kinerja dapat dilihat dari tingkat absensi. Peningkatan ketidakhadiran karyawan di perusahaan ini dapat menggambarkan penurunan kinerja karyawan. Maka peneliti menduga penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh kurangnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi di CV Metropolitan Pekanbaru, maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan pada CV Metropolitan Pekanbaru.

### **Rumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah adalah sebagai berikut :

Adakah pengaruh motivasi intrinsik, secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian penjualan CV Metropolitan Pekanbaru.

Adakah pengaruh motivasi ekstrinsik, secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian penjualan CV Metropolitan Pekanbaru.

Adakah pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan CV Metropolitan Pekanbaru.

### **Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yaitu :

Bagi perusahaan, diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik sehingga dapat mendorong kinerja CV Metropolitan dalam menyusun strategi dan program pengembangan sumber daya manusia.

Dan bagi pihak lain, sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang mengambil masalah yang sama.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi Kerja**

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cermin yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Motivasi merupakan proses yang berperan yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran (Robbins, 2007 : 56).

Pengertian lainnya tentang motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerj atau kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007 : 131).

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

### **Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Suwatno, 2011:175).

Faktor-faktor motivasi intrinsik adalah (Herzberg,1966): (a) Keberhasilan (*Achievement*) (b) Penghargaan (*Recognition*) (c) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*) (d) Tanggung Jawab (*Responsibility*) (e) Pengembangan (*Advencement*)

### **Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar (Suwatno, 2011:175).

Faktor-faktor motivasi ekstrinsik adalah (Herzberg,1966): (1) Supervisi (*Quality Supervisor*) (2) Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*) (3) Gaji (*Wages*) (4) Kondisi kerja (*Working Condition*)

### **Kinerja Kerja**

Kinerja Karyawan (Simamora, 2004:83) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Menurut (Rivai, 2004:5) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

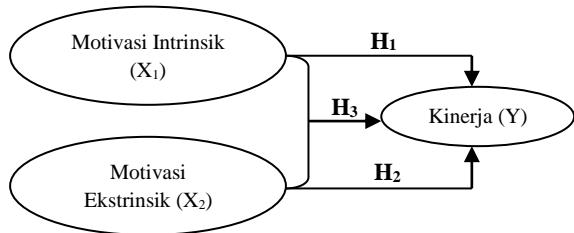
Lebih lanjut menurut (Prawirosentono, 2008 : 23), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai upah atau gaji yang telah disepakati.

Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerja sama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

Faktor-faktor kinerja untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut (Fuad Mas'ud, 2004 : 63): (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Efektivitas (4) Ketepatan Waktu

## Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Olahan (2016)

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan pada CV Metropolitan Pekanbaru.

H<sub>2</sub> : Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan pada CV Metropolitan Pekanbaru.

H<sub>3</sub> : Motivasi Intrinsik dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan pada CV Metropolitan Pekanbaru.

## METODE PENELITIAN

### Obyek Penelitian

Penelitian di laksanakan pada CV Metropolitan Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Ir. H. Juanda No. 68-70-72 yang bergerak di bidang peritelan alat teknik dan cat.

### Sumber dan Jenis Data

Data Primer - Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden berupa jawaban kuesioner, yaitu karyawan CV Metropolitan Pekanbaru.

Data Sekunder - Data Sekunder merupakan data yang didapat dari Informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dapat menunjang penelitian ini seperti jumlah karyawan, data karyawan, dan struktur organisasi.

### Variabel Penelitian

Adapun variabel bebas dalam penelitian adalah :

Variabel X<sub>1</sub> Motivasi Intrinsik terdiri dari 5 indikator yaitu : ( Keberhasilan X<sub>1.1</sub>, Penghargaan X<sub>1.2</sub>, Pekerjaan itu sendiri X<sub>1.3</sub>, Tanggung Jawab X<sub>1.4</sub>, Pengembangan X<sub>1.5</sub> )  
Variabel X<sub>2</sub> Motivasi Ekstrinsik terdiri dari 4 indikator yaitu : ( Supervisi X<sub>2.1</sub>, Hubungan antar pribadi X<sub>2.2</sub>, Gaji X<sub>2.3</sub>, Kondisi Kerja X<sub>2.4</sub> )

Variabel Y Kinerja terdiri dari 4 indikator yaitu : ( Kualitas Y<sub>1.1</sub>, Kuantitas Y<sub>1.2</sub>, Efektifitas Y<sub>1.3</sub>, Ketepatan Waktu Y<sub>1.4</sub> ).

### Analisis Data

#### Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah bentuk analisa yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data kualitatif merupakan data yang hanya dapat diukur secara langsung. Proses analisis kualitatif ini dilakukan dalam tahapan sebagai berikut:

**Pengeditan (Editing)** - Pengeditan adalah memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesis.

**Pemberian Kode (Coding)** - Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari angket untuk kelompok ke dalam kategori yang sama. Bagian analisis ini akan membahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap seluruh konsep yang diukur dari sebaran jawaban responden tersebut. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor jawaban yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 4

Skor interval =  $(5 - 1) / 5 = 0,8$

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

## Uji Instrumen

### Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan setiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan outputnya bernama corrected item-total correlation. Sedangkan untuk mendapatkan  $r$  tabel dilakukan dengan melihat tabel  $r$  dengan  $n = 35$  pada  $\alpha = 5\%$  dengan uji dua sisi sehingga di dapat  $r$  tabel sebesar 0,3440. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = Valid dan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel = Tidak Valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat di lihat sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Intrinsic	Indikator 1	0,699	0,3440	Valid
	Indikator 2	0,665		
	Indikator 3	0,489		
	Indikator 4	0,486		
	Indikator 5	0,575		
	Indikator 6	0,741		
	Indikator 7	0,479		
	Indikator 8	0,533		
	Indikator 9	0,614		
Motivasi Ekstrinsik	Indikator 1	0,750	0,3440	Valid
	Indikator 2	0,819		
	Indikator 3	0,530		
	Indikator 4	0,707		
	Indikator 5	0,344		
	Indikator 6	0,425		
	Indikator 7	0,518		
Kinerja Karyawan	Indikator 1	0,625	0,3440	Valid
	Indikator 2	0,726		
	Indikator 3	0,504		
	Indikator 4	0,506		
	Indikator 5	0,546		
	Indikator 6	0,382		
	Indikator 7	0,697		

Sumber : Data Olahan, 2016

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas suatu indikator dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Jika nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar ( $>$ ) 0,60 maka indikator dinilai reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih kecil ( $<$ ) 0,60 maka indikator dinilai tidak reliable. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<i>Crobach's Alpha</i>	Keterangan
X1 : Motivasi Intrinsik	0,733	Reliabel
X2 : Motivasi Ekstrinsik	0,779	Reliabel
Y : Kinerja Karyawan	0,742	Reliabel

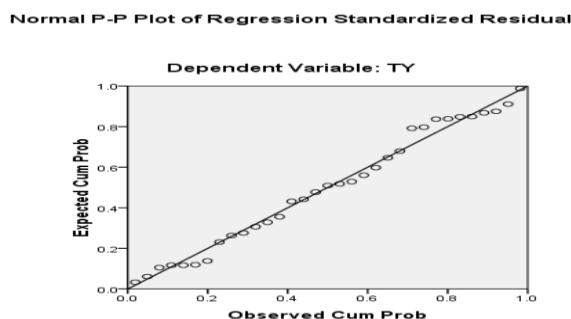
Sumber : Data Olahan, 2016

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang terkait dengan variabel penelitian dinyatakan reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pada *normal probability*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

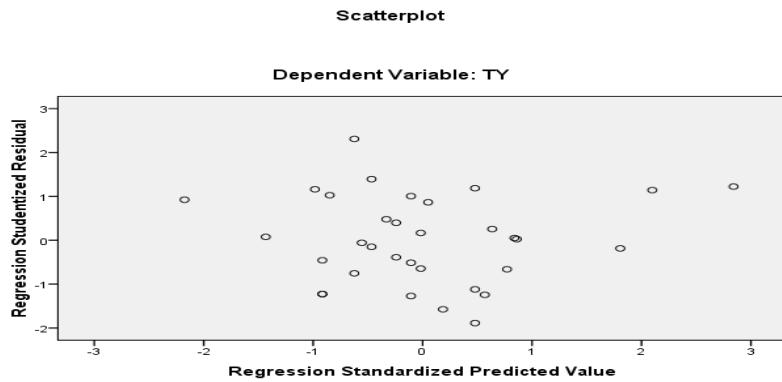


Sumber : Data Olahan 2016

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *scatterplot*. Jika pada titik-titik di dalam *scatterplot* terbentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas.



Sumber : Data Olahan 2016

**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

### **Uji Multikolinieritas**

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil regresi. Jika nilai >10, maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

**Tabel 6**  
**Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	1,151	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi Ekstrinsik (X2)	1,151	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Data Olahan 2016

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji Parsial t**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial uji pengaruh secara parsial dari variabel motivasi intrinsic dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variable secara parsial.

#### **Variabel Motivasi Intrinsik**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi intrinsic 4,070 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,04227 atau nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa motivasi intrinsic memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Variabel Motivasi Ekstrinsik**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi ekstrinsik 2,172 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,04227 atau nilai signifikan 0,038 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,809 + 0,391X_1 + 0,300X_2$$

### **Uji Simultan F**

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil  $F_{hitung}$  adalah 15,922, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,32. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai  $Sig. 0,000 < alpha 0,05$ . Jadi dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Dari hasil pengolahan menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,483. Hal ini berarti bahwa variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebesar 48,3%, sedangkan sebesar 51,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

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

Jadi, dapat disimpulkan bahwa indikator bapak/ibu bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik mempunyai skor paling tinggi dengan rata-rata jawaban sangat setuju dari responden. Menunjukkan bahwa jika karyawan tersebut mempunyai motivasi akan memperoleh prestasi kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Maka perusahaan harus meningkatkan motivasi karyawan seperti menghargai prestasi yang telah dicapai oleh karyawan sehingga karyawan juga menjadi lebih semangat dalam bekerja. Sedangkan indikator terdorong untuk selalu mengembangkan potensi yang ada pada diri memiliki skor yang paling rendah. Hal ini berarti pengembangan potensi diri pada karyawan belum tentu meningkatkan motivasi karyawan akan bekerja.

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

Jadi, berdasarkan hasil analisa di atas, dapat dilihat bahwa indikator Bapak/ibu memiliki hubungan yang baik dengan atasan, hampir seluruh karyawan setuju dengan indikator tersebut. Dengan demikian sebaiknya perusahaan lebih sering memperhatikan dan mendekatkan diri dengan karyawannya agar semangat kerja karyawan meningkat yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sedangkan indikator motivasi ekstrinsik Kondisi tempat kerja bapak/ibu nyaman, rata-rata responden menjawab kurang setuju. Hal ini berarti tempat kerja di perusahaan ini kurang nyaman sehingga menurunkan motivasi kerja karyawan. Jadi perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

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

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil bahwa nilai  $F_{hitung}$  15,922 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,32 dan nilai  $Sig. 0,000$  lebih kecil dari  $alpha 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama menunjukkan angka sebesar 0,483. Hal ini berarti bahwa variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebesar 48,3%, sedangkan sebesar 51,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. Dari kedua pengujian diatas diperoleh kesimpulan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Metropolitan Pekanbaru

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di CV Metropolitan Pekanbaru. Dimana motivasi intrinsik terdiri dari keberhasilan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di CV Metropolitan Pekanbaru. Dimana motivasi ekstrinsik terdiri dari supervise, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, gaji

Berdasarkan pengujian secara simultan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di CV Metropolitan Pekanbaru.

### **Saran**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu lebih menghargai kinerja karyawan seperti memberikan penghargaan berupa sertifikat atau pun yang lain yang dapat memotivasi karyawan tersebut dari dalam dirinya.

Perlu ditingkatkan kenyamanan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik yang dapat memotivasi karyawannya. Kalau karyawan sudah termotivasi maka kinerja karyawan juga meningkat.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini, agar memperoleh hasil yang lebih bervariatif yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR RUJUKAN**

Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Herzberg, Frederick. 1966. *Work and the Nature of Man*. New York: World Publishing Co.

Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.

Martoyo, Susilo. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan* Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.

Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi* Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2. Jakarta: Prenhallindo.

Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.