

PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. MAJU JAYA

Kharisma Arwandita Kurniawan

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email : Kharisma_bagoes@yahoo.com

No Kontak.085743326276

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Maju jaya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun bersamaan.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine motivation motivation and extrinsic motivation on work productivity of CV employees. Fast forward. Based on the results of the research conducted on the variables of intrinsic motivation and extrinsic motivation that are significant to the work productivity of employees both partially and simultaneously.

Keywords: *Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation and Employee Productivity.*

PENDAHULUAN

CV. Maju jaya merupakan salah satu jasa konsultan arsitektur, perencanaan dan perancangan eksterior maupun interior bangunan yang berkembang cukup pesat di Yogyakarta, seiring dengan perkembangan industri properti yang tidak hanya tumbuh di ibu kota, cukup mempengaruhi berkembangnya sebuah studio arsitek. Namun, persaingan harga dan desain membuat sebuah studio arsitek harus mampu mengeluarkan seluruh ide kreatifnya untuk di tuangkan ke dalam sebuah karya agar dapat menghasilkan desain sesuai dengan permintaan dan dapat memuaskan pelanggan.

Produktivitas kerja karyawan dapat bersifat positif ataupun negatif. Hal ini bisa ditentukan oleh motivasi mereka dalam bekerja yang diaktualisasikan dalam bentuk produktivitas kerja yang positif dapat diartikan reaksi atau tanggapan individu terhadap pekerjaannya dengan selalu berupaya bekerja dengan penuh tanggung jawab dan bekerja keras. Terbentuknya perilaku kerja yang positif karena adanya motivasi akan berdampak pada produktivitas kerja Trisya, (2012).

Motivasi menurut (Luthans & Peterson, 2002) terdiri dari 2 faktor, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik atau bersumber dari dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik atau pemeliharaan merupakan hal-hal yang bersifat ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan individu itu sendiri.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Tiap karyawan pada suatu perusahaan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga para pimpinan dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawan salah satunya

melalui motivasi. Seperti yang dikemukakan (Luthans & Peterson, 2002) bahwa penyebab karyawan merasa puas akan pekerjaannya apabila faktor-faktor intrinsik mereka terpenuhi seperti pencapaian, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan. Apabila keinginan dari dalam diri karyawan terpenuhi maka karyawan akan mempunyai semangat tinggi, efektif dalam bekerja dan senang terhadap pekerjaan sehingga hasil yang didapat juga maksimal. Jika hasil yang diperoleh karyawan sesuai harapan perusahaan maka produktivitas kerja tersebut dapat dikatakan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Iskandar, Melaniawati, & Sukarno, 2009) menyatakan, bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

H1: motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Maju Jaya.

Selain motivasi intrinsik, menurut (Luthans & Peterson, 2002) motivasi ekstrinsik juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan untuk mencapai kepuasan maka pimpinan hendaknya tidak melupakan faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan.

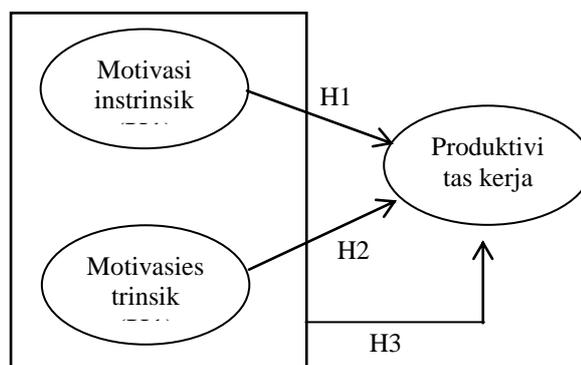
Apabila faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan terpenuhi maka karyawan merasa diperhatikan sehingga akan berdampak pada Produktivitas Kerja. Menurut (Linawati, 2014) adalah orang-orang yang terdorong oleh faktor ekstrinsik yang cenderung melihat kesesuaian dari yang diberikan organisasi terhadap mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Linawati, 2014) yang menyebutkan terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

H2: motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Maju Jaya.

Menurut (Alshmemri, Shahwan-Akl, & Maude, 2017) melihat ada dua factor yang mendorong pegawai termotivasi diantara yaitu faktor intrinsik yang merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri individu itu sendiri, kemudian faktor ekstrinsik merupakan daya dorong yang bersumber dari luar diri individu tersebut, khususnya dari organisasi tempatnya bekerja. Sehingga karyawan yang terpengaruh secara intrinsik berdampak pada meningkatnya kreativitas dan inovasinya serta rasa menyayangi terhadap pekerjaan dan tugas yang di berikan dan dapat mempengaruhi kesadaran kerja tanpa perlu diawasi dengan ketat sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Sebaliknya, mereka yang terpengaruhi oleh factor ekstrinsik lebih cenderung menilai timbal balik dari perusahaan yang akan didapatkan, sehingga karyawan termotivasi yang berdampak meningkatnya produktivitas kerjanya (Kholil, Marzolina, & Taufiqurrahman, 2014).

H3: Motivasi intrinsik dan Motivasi ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan paparan teori tersebut dapat dipaparkan diagram model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 kerangka pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penyebaran kuisioner tentang motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan produktivitas karyawan secara tertutup terhadap 42 responden karyawan pada CV. Maju Jaya.

Teknik analisis data

Data yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner diolah menggunakan alat statistik SPSS dengan melakukan uji validitas, normalitas dan regresi linier.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan alat statistik SPSS didapati hasil mayoritas responden adalah laki-laki yang berjumlah 35 orang atau sebesar 86%. Dan sisanya para karyawan yg berjenis kelamin perempuan hanya sebanyak 7 orang atau sebesar 14%. Dengan pendidikan Sarjana S1 yaitu 24 orang atau sebesar 57%, dan pendidikan Pasca Sarjana S2 sebanyak 2 orang atau sebesar 5% ,yang berpendidikan Sarjana muda D3 sebanyak 7 orang atau 17%,serta yang berpendidikan SMU sebanyak 9 orang atau 21%. Responden yang memiliki masa kerja antara 11-15 tahun merupakan yang paling banyak yaitu 17 orang atau sebesar 40%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 38%,masa kerja 16-20 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 12% dan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 10%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 uji validitas dan reliabilitas

Variable	No item	rhitung	Rtabel	Keterangan	Alfa Cronbach	
(X1) Motivasi Instrinsik	1	.872	0.707	Valid	.808	Reliabel
	2	.940		Valid		
	3	.872		Valid		
	4	.799		Valid		
	5	.896		Valid		
	6	.889		Valid		
	7	.858		Valid		
	8	.811		Valid		
	9	.735		Valid		
(X2) Motivasi Ekstrinsik	10	.828	0.707	Valid	.821	Reliabel
	11	.804		Valid		
	12	.778		Valid		
	13	.801		Valid		
	14	.851		Valid		
	15	.904		Valid		
(Y) Produktivitas Kerja	16	.875	0.707	Valid	.812	Reliabel
	17	.818		Valid		
	18	.782		Valid		

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 18 item penelitian valid karena r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi $<5\%$ sedangkan uji reliabilitas didapati hasil seluruh variabel memiliki $alpha\ croncbach >$ dari 5% .

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2 uji normalitas

		Unstandardized Residual
	N	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.46413495
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.085
	Positive	.072
	Negative	-.085
	Kolmogorov-Smirnov Z	.659
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.777

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas didapatkan seluruh variabel berdistribusi normal dengan *asymptotic sig 2 tailed* 0.777.

Analisis Regresi

Tabel 3 analisis regresi

	Koefisien	Thitung	Signifikan
Konstanta	0,077		
X1	0,531	40,313	0,000
X2	0,264	20,182	0,035
R square	0.601		
F statistik	29.34		

Berdasarkan analisis regresi berganda maka dapat dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.077 + 0.531X_1 + 0.264X_2 + \epsilon$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1, H2 dan H3 diterima karena memiliki nilai signifikansi $<5\%$ atau dengan kata lain motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi instrinsik sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi variabel motivasi intrinsik yaitu $0,000 < 0,05$ hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Iskandar et al., 2009) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$ hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hutabarat, 2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kemudian secara

bersama-sama variabel motivasi intrinsik dan variabel ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai r_{square} 0,601 atau 60,1% dengan kata lain besarnya pengaruh x_1 dan x_2 terhadap y yaitu 60,1%, hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Linawati, 2014) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Maju Jaya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Motivasi intrinsik atau motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang dalam penelitian ini memiliki nilai tertinggi artinya kualitas kerja yang di hasilkan oleh karyawan pada CV. Maju Jaya lebih dominan dipengaruhi oleh motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri sedangkan motivasi ekstrinsik atau pengaruh lingkungan menjadi motivasi yang turut membantu produktivitas kerja karyawan. Sehingga pada CV. Maju Jaya perlu ditingkatkan motivasi ekstrinsik seperti kebijakan administrasi, kondisi kerja, hubungan antar pribadi dan gaji sehingga dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory Of Job Satisfaction: An Integrative Literature Review. *Life Science Journal*. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>. Keywords
- Hutabarat, E. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero). *Jurnal Ilmiah Methonomi*. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4781.1977.tb05147.x>
- Iskandar, R., Melaniawati, & Sukarno, A. (2009). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Ug Jurnal*. <https://doi.org/10.1152/physiolgenomics.00119.2012>; 10.1152/physiolgenomics.00119.2012
- Kholil, M. Abdul, Marzolina, & Taufiqurrahman. (2014). No Title, *1*(2), 1–13.
- Linawati. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt . Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang). *Kinerja*.
- Luthans, F. J., & Peterson. (2002). Employee Engagement And Manager Self-Efficacy: Implications For Managerial Effectiveness And Development. *Journal Of Management Development Human Resource Management International Digest Strategic Hr Review Iss Human Resource Management International Digest Iss*. <https://doi.org/10.1108/02621710210426862>
- Trisya, N. A. S. (2012). Pada Perusahaan Citra Bakery Gresik Narwinda Trisya Any Sutiadiningsih, 59–68. <https://doi.org/10.1093/Ntr/Ntp198>