

***THE INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION AND EXTRINSIC
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. RIHO MANDIRI***

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. RIHO MANDIRI**

Desy Mardianty¹, Restu Hayati², Lintang Nur Agia³, Prasetya Denny⁴

Universitas Islam Riau^{1,2,3}

desymardianty@eco.uir.ac.id, restuhayati@eco.uir.ac.id, lintangnuragia@eco.uir.ac.id
prasetiadenny@student.uir.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance at CV. Ridho Mandiri. The population of this research is all employees who work in this business entity. The sampling technique in this study uses the census method (total sampling) which is a sampling technique where all members of the population are sampled, amounting to 30 people. Data collection techniques in this study were questionnaires, interviews and documentation. The data analysis technique in this study uses confirmatory factor analysis (CFA) SmartPLS 3. The results of this study indicate that intrinsic motivation and extrinsic motivation partially and simultaneously affect employee performance at CV. Ridho Mandiri.

Keyword: *Intrinsic Motivation, Ekstrinsic Motivation and Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Ridho Mandiri. Populasi dari penelitian ini ialah seluruh karyawan yang berkerja di badan usaha ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (*sampling total*) yang merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) SmartPLS 3 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ridho Mandiri.

Kata kunci : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi baik perusahaan swasta ataupun perusahaan pemerintahan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah masalah utama dalam

sebuah perusahaan, kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi dengan sendirinya dan secara instan namun di butuhkan motivasi secara berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Hasil atau prestasi kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada

pencapaian tujuan perusahaan, kinerja karyawan ini dapat mengetahui pengaruh motivasi sebagai pendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

Perkembangan ekonomi global saat ini merupakan tantangan pada pelaku ekonomi, perkembangan ekonomi global ditandai dengan perubahan-perubahan budaya, ilmu pengetahuan dan teknologi yang modern. Tantangan, perubahan dan lingkungan mendorong agar organisasi selalu berusaha menjadi efektif dan efisien, salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi efektifitas organisasi adalah sumber daya manusia sering disebut *human capital*, perusahaan atau pemerintah harus menyesuaikan diri, memiliki rencana dan mengejar target ekonomi yang telah direncanakan.

Kondisi perekonomian terjadi secara terbuka dan bebas, hal ini memberikan peluang untuk mengembangkan dan memperluas pangsa pasar, persaingan dan perubahan menuntut perusahaan agar beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan melalui pengelolaan perusahaan. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut.

Rumusan Masalah

Apakah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ridho Mandiri.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi

intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Ridho Mandiri.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam bidang perilaku organisasi dan sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan maupun instansi.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan terkhusus pada pimpinan CV. Ridho Mandiri, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan berupa informasi-informasi tentang upaya atau cara-cara yang tepat dalam memotivasi karyawan serta upaya peningkatan kinerja para karyawan.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan bagi para calon maupun peneliti selanjutnya, serta memperbanyak literatur dalam pengembangan ilmu perilaku organisasi tentang pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan bagi peneliti selanjutnya.

Tinjauan Pustaka

A. Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang, motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apapun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi yang secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan, bahkan mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain, semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka (Suhardi, 2013).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik

a. Kebutuhan (need)

Seseorang melakukan aktivitas (kegiatan) karena adanya faktor-faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis.

b. Harapan (expectancy)

Seseorang dimotivasi oleh keberhasilan dan adanya harapan keberhasilan bersifat pemuasan diri seseorang, keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang ke arah pencapaian tujuan.

c. Minat

Minat adalah suatu rasa lehih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa adayang menyuruh.

B. Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi, pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini (Suhardi, 2013).

Menurut (Taufik, 2007), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik sebagai berikut :

a. Dorongan keluarga

Dorongan keluarga khususnya suami/istri merupakan salah satu faktor pendorong (reinforcing factors) yang dapat mempengaruhi perilaku suami/istri berperilaku. Dukungan suami/istri dalam upaya pencegahan semacam penyakit, merupakan bentuk dukungan nyata dari kepedulian dan tanggung jawab para anggota keluarga.

b. Lingkungan

Lingkungan adalah tempat dimana seseorang tinggal. Lingkungan dapat mempengaruhi seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu selain keluarga, lingkungan juga mempunyai peran yang besar dalam memotivasi seseorang dalam merubah tingkah lakunya. Dalam sebuah lingkungan yang hangat dan terbuka, akan menimbulkan rasa kesetiakawanan yang tinggi.

c. Imbalan

Seseorang dapat termotivasi karena adanya suatu imbalan sehingga orang tersebut ingin melakukan sesuatu.

C. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya kinerja adalah sesuatu yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya, kinerja merupakan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. (Sinambela, 2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu atau keahlian tertentu.

Berdasarkan Mathis dan Jackson (2009), dimensi kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas

Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu, merupakan sebuah tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

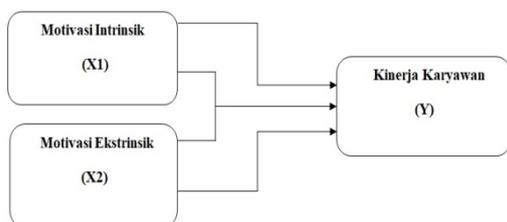
Efektivitas, merupakan sebuah tingkat penggunaan pada sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen kerjanya, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Kerangka Penelitian

Dalam Penelitian ini terdapat 3 variabel yakni dua variabel bebas (X) yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik dan satu variabel terikat (Y) kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber : Stephen P. Robbins (2015)

Dengan Hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ridho Mandiri.
2. Diduga motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada CV. Ridho Mandiri.

3. Diduga motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ridho Mandiri.

METODE PENELITIAN

Menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di CV. Ridho Mandiri yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau dapat disebut juga metode sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Menggunakan Covergent Validity

Variabel	Motivasi intrinsik	Motivasi ekstrinsik	Kinerja
Motivasi Intrinsik	0,761		
	0,801		
	0,783		
	0,762		
	0,727		
	0,690		
Motivasi Ekstrinsik		0,818	
		0,718	
		0,802	
		0,720	
		0,768	
	0,763		
Kinerja			0,688
			0,741
			0,760
			0,739
			0,701
			0,786
			0,732
			0,718
			0,722

Sumber: Output Smart PLS 3, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat indicator individu dapat dianggap valid jika memiliki nilai

korelasi diatas 0,70 dan nilai 0,50-0,60 masi dapat juga masih dapat diterima. Jadi dapat disimpulkan seluruh konstruk menggunakan convergent validity (outer model) dari variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kinerja dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas Menggunakan (Composite Reliability)

Konstruk	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	0,912	Kuat
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,895	Kuat
Kinerja (Y)	0,888	Kuat

Sumber: Composite Reliability Smartpls 3, 2022

Dari nilai diatas, menunjukkan nilai reliabilitas menggunakan composite realibility >0.70 dan dengan demikian dianggap seluruh konstruk dipastikan memiliki nilai uji realibilitas yang kuat.

C. Avarage variance Extract (AVE)

Tabel 3. Avarage Variance Extracted (AVE)

Konstruk	AVE	Keteranagn
Motivasi Intrinsik (X ¹)	0,570	Kuat
Motivasi Ekstrinsik (X ²)	0,587	Kuat
Kinerja (Y)	0,537	Kuat

Sumber: Average Variance Extraced Smart PLS 3, 2022

Dari hasil uji avarage variance extract yang sudah dilakukan diatas memiliki nilai >0,50 jadi dapat disimpulkan bahwa nilai AVE pada vseluruh konstruk memiliki nilai model yang kuat.

D. Cronbach's Alpha

Tabel 4. Cronbach's Alpha

Konstruk	Cronbach's Alpha
----------	------------------

Motivasi Intrinsik (X ¹)	0,849
Motivasi Ekstrinsik (X ²)	0,858
Kinerja (Y)	0,892

Sumber: Cronbach's Alpha Smart PLS 3, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil nilai cronbach's alpha bahwa nilai konstruk yang didapat dari refleksif outer model untuk cronbach's alpha diatas 0,70. Yang berarti nilai tersebut berada diatas standarisasi *rule of thumb*, yaitu nilai tersebut dianggap model yang kuat dan dapat diterima.

E. R- Square Adjusted (R²)

Tabel 5. R- Square Adjusted

Konstruk	R Square Adjusted
Kinerja	0,801

Sumber: Adjusted Square, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa R-Square Adjusted ini memberikan nilai 0,801 pada konstruk kinerja karyawan pada CV. Ridho mandiri. Nilai tersebut berada diatas standarisasi Rule Of Thumb yaitu diatas 0,801 artinya 80% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

F. Uji T dan P- Values

Tabel 6. Uji T dan P-Values

	Original Sample	Sample Mean	S. Dev	T- Statistic	P-Values
Motivasi Intrinsik – Kinerja karyawan	0,582	0,581	0,102	5,68	0,000
Motivasi Ekstrinsik- Kinerja Karyawan	0,423	0,431	0,116	3,63	0,000

Sumber: T- Statistic, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Dengan pengujian yang menggunakan P-Value sebesar = 0,05 dan T-value sebesar 1,96 (Chin, 1998). Diperoleh T-Value > 1,96. Adapun hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian konstruk motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Ridho Mandiri menunjukkan nilai T-Statistic 5,682 dengan nilai P- Values 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T-Statistic > T-Value (5,682 > 1,96) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ridho Mandiri.
2. Dari hasil pengujian konstruk motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Ridho Mandiri menunjukkan nilai T-Statistic 3,632 dengan nilai P- Values 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T-Statistic > T-Value (3,632 > 1,96) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_2) diterima, yakni motivasi ekstrinsik berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ridho Mandiri.

Pembahasan

Pengaruh motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ridho Mandiri

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Ridho Mandiri. Dengan menilai dan melihat motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang diberikan pada karyawan yang bekerja maka akan terlihat juga sejauh mana tingkat tanggung jawab karyawan tersebut dalam bekerja.

Dapat dilihat dari R- Square Adjusted (R^2), R Square ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh

antar konstruk terhadap konstruk lainnya yang dimengaruhinya. Berdasarkan nilai R- Square Adjusted diatas menunjukkan bahwa R-Square Adjusted ini memberikan nilai 0,801 pada konstruk kinerja karyawan pada CV, Ridho Mandiri. Nilai tersebut berada diatas standarisasi Rule Of Thumb yaitu diatas 0,801 artinya 80% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Yang mana menunjukkan bahwa model tersebut kuat (Hair et al, dalam Ghozali, 2011). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mampu menjelaskan kinerja sebesar 80% sedangkan sisanya 20% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam konstruk variabel penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ridho Mandiri. Maka artinya adalah semakin baik Motivasi intrinsik pada CV. Ridho Mandiri maka semakin meningkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ridho Mandiri. Artinya semakin baik motivasi ekstrinsik karyawan pada CV. Ridho Mandiri maka semakin meningkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.
3. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Ridho Mandiri.

SARAN

1. Bagi CV. Ridho Mandiri

Diharapkan kepada pimpinan untuk lebih memperhatikan karyawan serta lebih menghargai serta ikut lebih memotivasi para karyawan. Dan diharapkan kepada perusahaan untuk selalu mengadakan diskusi atau rapat kecil yang menyatukan sesama karyawan dalam bekerja agar nantinya dapat memudahkan proses kerja.

2. Bagi para karyawan di CV. Ridho Mandiri
Dan diharapkan kepada semua karyawan terus berusaha meningkatkan kemampuan atau menguasai lebih baik lagi bidang pekerjaannya serta, dapat senantiasa memberikan masukan yang sifatnya membangun kepada pimpinan/atasan maupun kesesama karyawan guna dapat tercapai kinerja yang optimal di masa yang akan datang.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti hal yang sama diharapkan untuk mendalami lebih variabel lainnya yang akan dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Universitas Malikussaleh.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo : CV. Athra Samudra.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Dharmayanti, A . S. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan di badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*
- Farida, U. d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo : Umpo Press.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara,
- Hasibuan, S.P. Melayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Herzberg, P Siagian (2002). *Sumber Daya Manusia Meningkatkan Produktivitas kerja*. Bumi Aksara
- Kamaroellah, A. (2014). *Manajemen Kinerja*. Surabaya : Pustaka Radja.
- Larasati, Sindi, Alini Gilang. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Mahpudin, E. d. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Kerawang. *Jurnal Edunomic*, 6 (2), 66-72.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya,
- Rayyan, (2012). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HSM Suzuki Malang.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-16. Jakarta : Salemba Empat,
- Sanusi anwar. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba empat : Jakarta.
- Sri Indrastuti, S., & M. Amries Rusli Tanjung. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah*. Pekanbaru : UR Press.
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabet.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-18*. Bandung : CV Alfabeta
- 2014, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*.
- Suwatno & Priasna, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.