

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. AIR MANADO**

*THE INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION, AND EXTRINSICT MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AIR MANADO*

Oleh:
Janet Potu¹
Vicktor P. K. Lengkong²
Irvan Trang³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹janetpotu2@gmail.com

²vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³trang_irvan@yahoo.com

Abstrak : Motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dan situasi, baik situasi internal maupun situasi eksternal. Masalah penelitian ini ingin memahami tentang motivasi internal dan eksternal di perusahaan daerah ini. Tujuan penelitian untuk mengkaji apakah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan penelitian asosiatif. Lokasi penelitian di PT. Air Manado. Populasi sebanyak 224 karyawan dengan sampel sebanyak 70 partisipan yang dihitung dengan rumus Slovin. Pengukuran dengan Skala Likert dan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS. Hasil analisa yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado dan secara parsial motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado.

Kata kunci: *Motivasi Internal, Motivasi Eksternal, Kinerja Karyawan*

Abstract: Motivation is the result of individual interactions and situations, both internal and external situations. The problem of this research is to understand about internal and external motivation in this regional company. The research objective was to examine whether intrinsic motivation and extrinsic motivation had a positive and significant effect simultaneously and partially on employee performance at PT. Air Manado. The research method is quantitative with associative research. Research locations at PT. Air Manado. The population was 224 employees with a sample of 70 participants who were calculated using the Slovin formula. Measurement using a Likert scale and data analysis using multiple linear regression analysis with SPSS. The results of the analysis that have been done show that simultaneously internal motivation and external motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Air Manado and partially internal motivation and external motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Air Manado.

Keywords: *Internal Motivation, External Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Motivasi merupakan sesuatu yang mudah ditemukan dalam organisasi, terutama bagi orang-orang yang ada di dalamnya. Hal ini terkait dengan salah satu fungsi manajemen POMCE (perencanaan, pengorganisasian, motivasi, pengendalian dan evaluasi). Motivasi adalah tugas manajemen yang sederhana, tetapi sangat rumit untuk diterapkan. Alasannya sederhana, karena sebagai pemimpin Anda hanya perlu mengetahui apa yang dibutuhkan anggotanya. Konon, hal ini rumit karena tidak mudah mencari kebutuhan anggota akibat perbedaan kebutuhan pribadi anggota. Pemenuhan kebutuhan individu dalam organisasi menjadikan tugas memotivasi seseorang menjadi rumit dan penting, agar proses organisasi terus berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dan situasi, baik situasi internal maupun situasi eksternal. Motivasi sendiri terkadang ditangkap berbeda oleh sebagian pimpinan. Pimpinan menganggap motivasi sebagai sebuah ciri individu, dimana ada individu yang memilikinya dan ada pula yang tidak. Dalam pekerjaan, beberapa pimpinan mengasumsikan bahwa anggota yang tampak kurang motivasi dianggap sebagai pemalas. Sebaliknya, anggota yang memiliki motivasi tinggi dianggap sebagai anggota yang rajin.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Air Manado, yang merupakan sebuah perusahaan penyuplai air bersih bagi masyarakat yang ada di kota Manado. PT. Air Manado yang dulunya adalah PDAM Manado, perubahan PT. Air Manado berawal dari memburuknya kinerja dan pelayanan PDAM Manado sebagai perusahaan daerah milik pemerintah Kota Manado dalam menyediakan air bersih, baik secara kuantitas maupun kualitas kepada masyarakat dari tahun ke tahun. Dan untuk memperbaikinya perusahaan memerlukan peningkatan motivasi karyawan agar dengan termotivasi dalam bekerja kinerja karyawan tersebut lebih meningkat.

Masalah penelitian ini yaitu ingin memahami tentang motivasi internal perusahaan dan motivasi eksternal di perusahaan daerah ini. Bagaimana kedua variabel motivasi tersebut apakah memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di perusahaan daerah kebanggaan masyarakat Sulawesi Utara khususnya di Kota Manado.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui secara simultan pengaruh motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui secara parsial pengaruh motivasi intrinsik terhadap terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui secara parsial pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi Kerja

Supartha & Sintaasih (2017: 26), karakteristik motivasi merupakan hal yang penting dan menjadi persepektif dasar dari pendekatan historikal. Untuk itu perlu diidentifikasi dan dijabarkan motivasi tersebut berdasarkan perspektif kebutuhan, serta motivasi juga perlu diidentifikasi dan dijabarkan berdasarkan perspektif proses. Menurut Supartha & Sintaasih (2017: 26), motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Dalam lingkup organisasi, Motivasi kerja (*work motivation*) merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan. Karyawan akan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik apabila dia memperoleh imbalan (*reward*) yang memadai seperti bonus, penghargaan, ekstra cuti dan sebagainya.

Teori Motivasi

Konsep awal motivasi adalah model tradisional yang dikaitkan dengan manajemen ilmiah (*scientific management*) (Supartha & Sintaasih, 2017: 28-31). Manajer menentukan cara memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah yaitu semakin banyak yang dihasilkan oleh karyawan semakin besar upah yang diterima. Model tradisional ini kemudian dilengkapi dengan model hubungan manusia yaitu memotivasi karyawan tidak cukup hanya dengan upah saja tetapi diperlukan pula pemenuhan kebutuhan sosial yang membuat karyawan merasa berguna dan penting bagi organisasi. Berawal dari model hubungan manusia inilah maka Landy dan Becker

membuat pengelompokan pendekatan teori motivasi menjadi lima kategori yaitu teori kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan, teori harapan, dan teori penetapan sasaran (Supartha & Sintaasih, 2017).

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang (Luthans, 2016: 160), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah: (1) *achievement* (Keberhasilan). Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya. (2) *Recognition* (pengakuan/penghargaan). Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan. (3) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri). Pimpinan membuat usaha-usaha nyata dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan. (4) *Responsibility* (tanggung jawab). Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. (5) *Advancement* (pengembangan). Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan.

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg (Luthans, 2016: 160), yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain: (1) *Policy and administration* (kebijakan dan administrasi). Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. (2) *Quality supervisor* (Supervisi). Dengan supervisi teknikal yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak 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. (3) *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi). Hubungan interpersonal menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Anshori & Indrasari, 2018). Menurut (Simamora, 2011) kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Pada sisi lain, (Siagian, 2011), mengungkap bahwa beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang di antaranya adalah sifat yang agresif, kreativitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa. Flippo (2011) menjelaskan standar ukuran untuk mengetahui tingkat kinerja seseorang antara lain: (1) Kualitas hasil pekerjaan meliputi ketepatan waktu, ketelitian, dan kerapian kerja. (2) Kuantitas hasil pekerjaan meliputi jumlah pekerjaan reguler dan jumlah pekerjaan tambahan yang diselesaikan. (3) Ketangguhan terhadap pekerjaan yaitu mengikuti petunjuk yang ada, melakukan prosedur keselamatan (*safety*) yang baik, inisiatif, ketepatan waktu, dan kehadiran. (4) Sikap meliputi tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, dan tingkat kerja sama dengan rekan kerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian (Waruwu, 2017) tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik baik secara parsial atau simultan terhadap kinerja karyawan di RS Rajawali dan STIKES Rajawali. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan bekerja di RS Rajawali, 122 orang dari berbagai jabatan seperti dokter, perawat, hingga staf non medis di STIKES Rajawali, 28 orang terdiri dari dosen dan staf administrasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif, penelitian tentang data yang dikumpulkan dan diungkapkan dalam bentuk angka, meskipun berupa data kualitatif serta pendukung, seperti kata-kata atau frasa yang disusun dalam kuesioner, hasil kalimat dari konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik (82,20%) dan motivasi ekstrinsik (83,56%) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (76,42%) di RS Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung. Namun dari kedua motivasi tersebut, respons yang paling memengaruhi motivasi karyawan adalah penghargaan atau gaji.

Penelitian Maki & Abid (2017) bertujuan untuk menguji pengaruh intrinsik dan ekstrinsik motivasi pada kinerja tugas karyawan dan juga bertujuan untuk mengetahui perbedaan antara pria dan wanita kinerja tugas berdasarkan pada motivasi intrinsik dan ekstrinsik mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki korelasi positif dengan kinerja tugas karyawan dan motivasi intrinsik dan ekstrinsik berdampak pada kinerja tugas karyawan. Temuan juga menunjukkan bahwa perempuan lebih termotivasi secara intrinsik dibandingkan dengan laki-laki.

Hubungan Antar Variabel

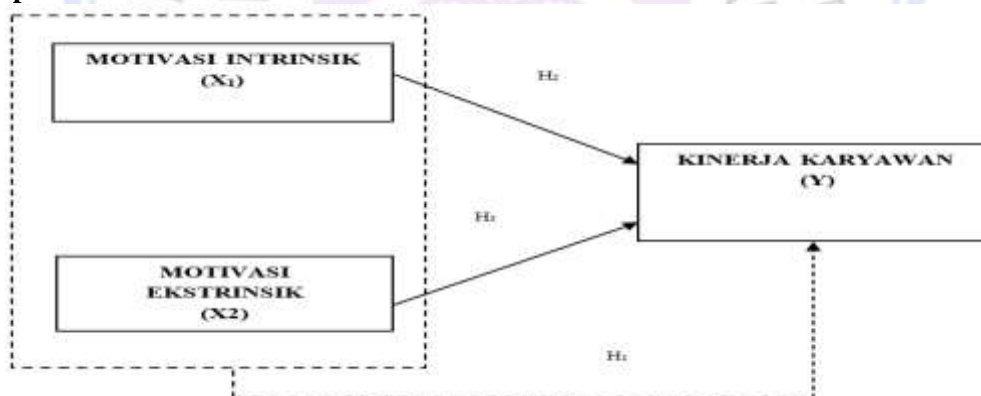
Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam individu, yang berarti seseorang melakukan suatu tindakan tidak berdasarkan dari dorongan-dorongan atau faktor-faktor lain yang berasal dari luar diri, contohnya *self actualization need* (keinginan untuk mengaktualisasikan diri) (Maslow, 1974). Terbentuknya motivasi intrinsik itu sendiri terjadi karena adanya keinginan yang timbul secara alamiah dari dalam yang membangkitkan semangat atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai kepuasan atau tujuan, karena manusia selalu mempunyai naluri untuk mencapai sesuatu maka melalui motivasi intrinsik inilah dapat mendorong seseorang untuk terlibat dalam sebuah aktivitas dalam rangka merasakan kenikmatan sensasional.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang terdorong secara ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi untuk mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi. Menurut para ahli faktor ekstrinsik tidak akan mendorong minat para karyawan untuk bekerja dengan performa baik, sehingga tidak jarang motivasi ekstrinsik menjadikan karyawan bekerja tidak maksimal karena mereka hanya mengincar reward yang mereka akan dapatkan tanpa memikirkan tanggung jawab dari hasil pekerjaan mereka.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: *Kajian Teori (2020)*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan oleh penulis adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang spesifikasinya sistematis dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian, baik tentang tujuan penelitian, objek penelitian, sample, data, sumber data, maupun metodologinya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bagian penyuplai air bersih di daerah Kota Manado yaitu perusahaan PT Air Manado, yang berlokasi di Jl Yos Sudarso No.65 Paal Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara. Penelitian dilakukan pada akhir 2019 sampai awal 2020.

Populasi dan Sampel

Berdasarkan Sugiyono (2013: 80) populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini, populasi yang dianalisa adalah para karyawan dari Perusahaan PT. Air Manado, dengan total karyawan adalah berjumlah 224 orang karyawan.

Menurut Sujarweni (2015: 81), sampel adalah sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 responden yang dihitung menggunakan rumus Slovin.

Metode Analisa Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, berkaitan dengan hal tersebut maka data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:49).

Menurut Ghozali (2013:45), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner, dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi memiliki fungsi untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai variabel Y bila nilai variabel X ditambah beberapa kali. Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi sederhana, karena penulis hanya menggunakan dua variabel saja yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Persamaan regresi digunakan untuk menggambarkan garis regresi. Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- X₁ = Variabel bebas yaitu motivasi intrinsik
- X₂ = Variabel bebas yaitu motivasi ekstrinsik
- B₁, b₂ = Koefisien Regresi
- a = Konstanta
- e = Error (variabel bebas lain diluar model regresi)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji valid dan tidaknya pertanyaan yang akan diajukan dengan membandingkan nilai r hitung dibandingkan dengan r table, dengan taraf signifikan 5% dan jumlah responden sebanyak 70 Karyawan, angka kritis dari r table (table r *Product moment*) pada lampiran yang diperoleh adalah sebesar 0,250. Pengukuran yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan menggunakan *alpha cronchbach*, yaitu apabila *alpha cronchbach* lebih besar dari 0,6 atau 60 %, maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel.

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Kriteria	Cronbach Alpha	Kriteria
Motivasi Internal (X ₁)	X _{1.1}	0,853	0,000	Valid	0,939	Reliabel
	X _{1.2}	0,924	0,000	Valid		
	X _{1.3}	0,941	0,000	Valid		
	X _{1.4}	0,863	0,000	Valid		

	X _{1,5}	0,904	0,000	Valid		
Motivasi Eksternal (X ₂)	X _{2,1}	0,785	0,000	Valid		
	X _{2,2}	0,905	0,000	Valid		
	X _{2,3}	0,873	0,000	Valid	0,838	Reliabel
	X _{2,4}	0,721	0,000	Valid		
	X _{2,5}	0,628	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1,1}	0,924	0,000	Valid		
	Y _{1,2}	0,960	0,000	Valid		
	Y _{1,3}	0,964	0,000	Valid	0,957	Reliabel
	Y _{1,4}	0,931	0,000	Valid		

Sumber: Data diolah 2020

Tabel di atas menunjukkan kriteria pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis ($> CR$) sebesar 0,30. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* untuk setiap pertanyaan lebih besar dari 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan cukup reliabel.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik manual dan pengolahan data dengan SPSS 23. Nilai hasil perhitungan adalah seperti pada Tabel 2.

Tabel. 3. Uji F

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error (SE)	t hitung	Sig. t
Motivasi Internal	,431	,102	4,234	,000
Motivasi Eksternal	,168	,093	2,803	,006
Konstanta	= 4,814		t tabel	= 1,996
R Square	= 0,306		F hitung	= 14,780
Multiple R (r)	= 0,553		F tabel	= 2,74
N	= 70		Sig. F	= 0,000

Sumber: Data diolah 2020

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa: (1) Konstanta a sebesar 4,814 mengartikan bahwa jika variabel motivasi internal, dan motivasi eksternal sama tidak berubah atau tetap, maka besarnya kinerja karyawan adalah 4,814 satuan. (2) Untuk variabel motivasi internal (X₁) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila motivasi internal semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,431 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan. Variabel motivasi internal merupakan variabel tertinggi yang berdampak terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini. (3) Untuk variabel motivasi eksternal (X₂) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila motivasi eksternal semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,168 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti yang ada pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,553 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai R square adalah 0,306 atau 30,6% Artinya pengaruh semua variable bebas: motivasi internal (X₁), dan motivasi eksternal (X₂) terhadap variable independent kinerja karyawan adalah sebesar 30,6% dan sisanya sebesar 69,4% di pengaruhi variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji regresi linear berganda diperoleh bahwa motivasi internal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berdampak pada objek penelitian yaitu di PT. Air Manado. Hasil ini berarti bahwa jika motivasi internal di objek penelitian semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan di objek penelitian ini yaitu di PT. Air Manado juga akan semakin meningkat. Motivasi internal merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan dari penelitian empiris sebelumnya (Annur, 2014; Bulo & Tumbuan, 2015; Dharmayati, 2015; Khan dkk., 2013; Maulana dkk., 2015; Widiantari & Santoso, 2019). Dalam penelitian sebelumnya tersebut ditemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki implikasi bahwa motivasi intrinsik yang diberikan oleh pihak manajemen baik langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja sumber daya manusia di dalam organisasi.

Motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan. Motivasi intrinsik memiliki hubungan yang erat dengan komitmen. Selain itu motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Atau bisa dikatakan motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Pengaruh Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji regresi linear berganda diperoleh bahwa motivasi eksternal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berdampak pada objek penelitian yaitu di PT. Air Manado. Hasil ini berarti bahwa jika motivasi eksternal di objek penelitian semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan di objek penelitian ini yaitu di PT. Air Manado juga akan semakin meningkat. Motivasi eksternal merupakan variabel kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam model penelitian ini.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang sama-sama menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi ekstrinsik terhadap peningkatan kinerja karyawan (Bulo & Tumbuan, 2015; Dharmayati, 2015; Khan dkk., 2013; Kuvaas dkk., 2017; Maki & Abid, 2017; Maulana dkk., 2015; Turner, 2017; Waruwu, 2017; Widiantari & Santoso, 2019). Hasil temuan sebelumnya dan penelitian ini membuktikan dan mengindikasikan jika motivasi ekstrinsik yang diberikan oleh pihak perusahaan akan membawa dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja kerja sumber daya manusia di dalam organisasi.

Faktor kedua dalam teori *Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation satisfier* adalah faktor ekstrinsik (faktor *hygiene*) yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Motivasi ekstrinsik tersebut meliputi *pay* (kompensasi/gaji), status (kedudukan), dan *working conditions*. Motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi internal dan motivasi eksternal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.
2. Motivasi internal secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. Dalam penelitian ini motivasi internal merupakan variabel terkuat atau paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam model penelitian ini.
3. Motivasi eksternal secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. Dalam penelitian ini motivasi eksternal merupakan variabel salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam model penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari analisis data, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan daerah seperti PT. Air Manado yang melayani masyarakat Kota Manado penting untuk terus meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dalam memberikan pelayanan yang lebih baik lagi. Perlu

ditingkatkan motivasi karyawan dalam bekerja seperti motivasi internal dan motivasi eksternal dalam rangka peningkatan kinerja karyawan perusahaan.

2. Peneliti selanjutnya perlu mereplikasi hasil penelitian ini dengan model yang sama pada objek yang sama, model yang sama pada objek yang berbeda, ataupun memodifikasi model penelitian untuk objek yang sama ataupun pada objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Annur, Z. F. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Pengembangan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Pada PT Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FE Unri*, 1(2), 1–12. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/4834>
- Anshori, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Bulo, A. A., & Tumbuan, W. A. (2015). The Effect Of Intrinsic And Extrinsic Motivation On Employee Performance At 21cineplex, Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 269–281.
- Dharmayati, A. S. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 429–450. <http://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/3741>
- Flippo, E. B. (2011). *Manajemen Personalia*. PT. Gelora Askara Pratama: Bandung.
- Khan, I., Shahid, M., Nawab, S., & Wali, S. S. (2013). Influence Of Intrinsic And Extrinsic Rewards On Employee Performance: The Banking Sector Of Pakistan. *Academic Research International*, 4(1), 282–291. [http://www.savap.org.pk/journals/ARInt./Vol.4\(1\)/2013\(4.1-29\).pdf](http://www.savap.org.pk/journals/ARInt./Vol.4(1)/2013(4.1-29).pdf)
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstard, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61(1), 244–258. www.elsevier.com/locate/joep
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. ANDI: Yogyakarta.
- Maki, A., & Abid, M. (2017). Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Task Performance. *Studies in Asian Social Science*, 4(1), 38–43. <http://sass.sciedupress.com>
- Maslow, A. (1974). Deficiency Motivation and Growth Motivation. Dalam *Human Motivation: A Book of Readings* (hlm. 233–251). General Learning Press: New York.
- Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1–8. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Bandung.
- Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press: Jakarta.
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi*. CV. Setia Bakti: Jakarta.
- Turner, A. (2017). How does intrinsic and extrinsic motivation drive performance culture in organizations? *Cogent Education*, 4(1), 1–5. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2017.1337543>
- Waruwu, F. (2017). Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus: Di Rumah Sakit Rajawali Dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2), 203–212. journal.maranatha.edu/jmm
- Widiantari, A. A. I. A., & Santoso, R. T. P. B. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Kuta-Bali. *Jurnal Online Universitas Dyana Pura*, 14(2), 82–94. <https://www.jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/pariwisata/article/view/750>