

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV ISUNVERA  
PONTIANAK**

**Dela Lauria**

Email: delalauria86@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manakah yang mempunyai pengaruh lebih kuat di antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi dasar, uji regresi linear berganda dan uji *goodness of fit*. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 0,639 yang lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,042 dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,914 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,042. Saran-saran yang dapat penulis berikan adalah agar pihak CV Isunvera Pontianak untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik karyawannya agar dapat terus meningkatkan kinerjanya saat ini dan di masa yang akan datang.

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

**A. PENDAHULUAN**

Untuk dapat memanfaatkan sumber daya alamnya, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan memadai. Sumber daya alam yang banyak tidak ada artinya jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu mengolah sumber daya alam tersebut. Karyawan adalah setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan yang membutuhkan jasa tenaga kerja, di mana dari jasa tersebut karyawan akan menerima balas jasa dapat berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya. Karyawan bekerja agar dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Demi mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif, seorang karyawan memerlukan motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja, disiplin kerja, loyalitas, kreativitas, produktivitas serta kemampuan karyawan agar dapat menghadapi tantangan-tantangan baru serta persaingan dalam pekerjaannya. Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi. Sehingga karyawan dengan motivasi yang tinggi tentu lebih giat dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi yang rendah. Motivasi yang dapat dirasakan oleh karyawan terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan

ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seorang karyawan itu sendiri. Motivasi intrinsik tidak memerlukan dorongan dari luar seperti bonus karena di dalam diri setiap karyawan yang merupakan seorang individu sudah ada dorongan untuk melakukan suatu hal tersebut. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam ruang lingkup tanggung jawabnya, berupa perbandingan antara hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dengan standar yang diterapkan oleh perusahaan. Kinerja dapat diukur secara keseluruhan selama suatu periode tertentu yang telah ditentukan dan dapat dibandingkan dengan berbagai kriteria yang telah ditentukan melalui kesepakatan bersama.

## **B. KAJIAN TEORITIS**

Manajemen sumber daya manusia mencakup proses pengelolaan manusia melalui kegiatan perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan juga menjaga hubungan industrial hingga kegiatan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan (Kasmir, 2016: 6).

Menurut Noe dalam Kasmir (2016: 6) manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.

Dessler dalam Kasmir (2016: 7) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM.

Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya sering kali dilihat dari kemampuan karyawan dalam bekerja karena setiap karyawan juga berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mendorong agar karyawan meningkatkan produktifitas serta kualitas hasil kerjanya salah satunya dengan memberikan motivasi kerja. Motivasi yang baik dan benar akan meningkatkan kualitas hasil kerja dari karyawan.

Untuk melakukan sesuatu, setiap orang membutuhkan motif yang mendorong mereka untuk melakukan hal tersebut. Motif merupakan alasan mengapa dilakukannya suatu perilaku oleh seseorang. Motif-motif akan muncul,

mempertahankan aktivitas dan menentukan perilaku dari seseorang (Winardi, 2001: 33).

Robbins dalam Priansa (2016: 201) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Menurut Robbins dan Couter motivasi dapat diartikan sebagai kesediaan seseorang untuk melakukan suatu upaya yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Priansa, 2016: 201). Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan bagi individu yang menggerakkannya dalam melakukan suatu upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Luthans dalam Priansa (2016: 201) memandang motivasi sebagai suatu sistem yang terdiri dari:

1. Kebutuhan  
Kebutuhan diciptakan setiap kali ada ketidakseimbangan psikologis dan fisiologis.
2. Dorongan  
Pendorong atau motif (istilah kedua sering digunakan secara bergantian), yang dibentuk untuk mengurangi kebutuhan.
3. Insentif  
Pada akhir siklus motivasi adalah insentif, yang didefinisikan sebagai sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi adanya dorongan.

Menurut Priansa (2016: 204) teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri atau motivasi intrinsik dan sumber motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik.

#### 1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah:

##### a. Minat

Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b. Sikap Positif

Pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c. Kebutuhan

Pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

Tidak semua karyawan memiliki motivasi intrinsik yang memadai untuk mendukung dan memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan.

a. Motivator

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.

b. Kesehatan Kerja

Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervise teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

Ilmuwan yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi adalah Herzberg. Herzberg dalam Priansa (2016: 212) mengemukakan teori yang dikembangkannya dikenal dengan model dua faktor, yaitu:

a. Faktor Motivasional

Hal-hal mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.

b. Faktor Hygiene atau Pemeliharaan

Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi. Hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah suatu dorongan yang tidak memerlukan rangsangan dari luar, motif itu muncul dari dalam diri individu itu sendiri dalam melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari luar diri individu, biasanya berupa sebuah kebutuhan yang memerlukan rangsangan dari luar diri seseorang.

Menurut Armstrong dalam Anwar, Edison dan Komariyah (2016: 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mathis dan Jackson dalam Priansa (2016: 269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016: 269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja menurut Colquitt dalam Kasmir (2016: 183) merupakan nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Kinerja juga menurut Colquitt dalam Priansa (2016: 183) ditentukan oleh tiga faktor yaitu:

1. Kinerja tugas (*task performance*).
2. Perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif,
3. Dan perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai kontribusi perilaku negatif.

Ivancevich dalam Kasmir (2016: 183) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja (*job performance*) juga merupakan fungsi dari:

1. Kapasitas untuk melakukan, yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman.
2. Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi
3. Kerelaan untuk melakukan berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja.

Kinerja dapat menjadi suatu tolak ukur untuk menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Benardin dan Rusel menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh kegiatan pada pekerjaan maupun fungsi pekerjaan tertentu yang dilakukan dalam periode waktu tertentu (Priansa, 2016: 270).



Sedangkan manajemen kinerja menurut Armstrong dalam Anwar, Edison dan Komariyah (2016: 191) dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus disertai dengan manajemen kerja yang baik serta usaha yang maksimal.

Penilaian kinerja menurut Kasmir (2016: 184) merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja serta perilaku yang dapat diukur setelah periode waktu tertentu. Biasanya dalam pengukuran kinerja terdapat standar-standar yang telah ditetapkan sehingga dapat ditentukan apakah seorang karyawan memiliki kinerja yang baik atau tidak baik. Manajemen kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Hasil kerja tersebut kemudian dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai hasil kerja dari pegawainya dalam suatu periode tertentu.

Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Priansa (2016: 270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental; latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Mondy, Noe dan Premeaux dalam Priansa (2016: 271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan, orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Berdasarkan kajian teoritis di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H01 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

Ha1 : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

H02 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

Ha2 : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

### C. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada CV Isunvera Pontianak yang berjumlah 33 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Skala pengukuran yang digunakan untuk pengukuran variabel penelitian merupakan Skala Likert. Alat analisa dalam penelitian ini merupakan uji regresi linear berganda.

## D. PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda. Di bawah ini merupakan rumusan dari analisis regresi linear berganda:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Motivasi Intrinsik

X<sub>2</sub> = Motivasi Ekstrinsik

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien variabel X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = Koefisien variabel X<sub>2</sub>

**TABEL 1**  
**HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.404	6.786		1.828	.078
Motivasi_Intrinsik_X1	.090	.141	.079	.639	.527
Motivasi_Ekstrinsik_X2	.590	.100	.730	5.914	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

Sumber: Data olahan, 2017

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh setelah pengujian adalah sebagai berikut ini:

$$Y = 12,404 + 0,090X_1 + 0,590X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 12,404, koefisien regresi variabel X<sub>1</sub> sebesar 0,090 serta koefisien regresi variabel X<sub>2</sub> sebesar 0,590. Hal ini berarti bahwa jika nilai motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik adalah 0, maka akan didapatkan nilai kinerja karyawan sebesar 12,404. Nilai koefisien regresi variabel motivasi intrinsik sebesar 0,090 berarti bahwa jika ada peningkatan sebesar 1 satuan, maka motivasi intrinsik akan meningkat sebesar 0,090. Nilai koefisien regresi variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0,590 berarti bahwa jika ada peningkatan sebesar 1 satuan, maka motivasi ekstrinsik akan meningkat sebesar 0,590. Seluruh nilai variabel pada persamaan di atas memiliki



nilai positif yang berarti bahwa hubungan antara variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik serta kinerja karyawan berpengaruh positif.

## 2. Uji *Goodness of Fit*

### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mencari seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variabel dependen. Dalam penelitian ini yaitu seberapa besar variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dapat menjelaskan keseluruhan variabel kinerja karyawan. Pada penelitian ini, tabel uji koefisien determinasi memiliki hasil *R Square* sebesar 0,544 atau 54,4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki kemampuan sebesar 54,4 persen dalam memberikan penjelasan terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya yaitu 45,6 persen dijelaskan oleh variabel lain atau faktor lain diluar penelitian ini. Maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

### b. Uji F

Uji F digunakan dalam mengukur keterikatan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. keterikatan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini uji F dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya model dalam penelitian ini untuk diteliti. Nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu 17,868 lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  yaitu 3,32, dengan hasil nilai signifikansi yaitu 0,000 yang lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Dari hasil uji F tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### c. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji kemampuan masing-masing variabel dalam memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai  $t_{hitung}$

lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan sebaliknya jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Pada penelitian ini uji t digunakan untuk menguji kemampuan variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dalam memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi intrinsik yaitu sebesar 0,639 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  dengan alpha 0,05 ( $0,05/2 = 0,025$ ) yaitu 2,042. Berdasarkan hal tersebut kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel motivasi intrinsik ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Isunvera Pontianak atau  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV Isunvera Pontianak tidak dipengaruhi oleh motivasi intrinsik. Dari hasil pengujian diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi ekstrinsik yaitu sebesar 5,914 lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan alpha 0,05 ( $0,05/2 = 0,025$ ) yaitu 2,042. Berdasarkan hal tersebut kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Isunvera Pontianak atau  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV Isunvera Pontianak dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV Isunvera Pontianak dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV Isunvera Pontianak diperlukan jumlah gaji yang dapat memuaskan karyawan serta sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, kualitas supervisi yang baik, kondisi kerja yang mendukung, hubungan antar pribadi yang terjalin harmonis antara sesama anggota perusahaan serta kebijaksanaan dan administrasi perusahaan yang baik dan dapat mendisiplinkan karyawan.

## E. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian t antara variabel motivasi intrinsik dan kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,639 yang lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,042. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak yang berarti motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Isunvera Pontianak. Sedangkan berdasarkan hasil pengujian t antara variabel motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,914 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,042. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima yang berarti motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Isunvera Pontianak.

### 2. Saran-saran

Disarankan kepada pihak CV Isunvera Pontianak untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik karyawannya agar dapat terus meningkatkan kinerjanya saat ini dan di masa yang akan datang. Kendati demikian yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik pada karyawan CV Isunvera Pontianak juga perlu untuk diperhatikan serta ditumbuhkembangkan. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengganti ataupun menambah variabel lain selain motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik agar dapat mengetahui variabel apa yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Yohny, Emron Edison, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Sujarweni, V. Wiranata dan Poly Endrayanto. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Winardi, J. 2001. *Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

