

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI
EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA
SURAKARTA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Disusun Oleh:

PUSPA YULIANTINI
B 100 130 285

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI
EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA
SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

PUSPA YULIANTINI
B 100 130 285

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI
EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA
SURAKARTA**

Oleh:

PUSPA YULIANTINI
B 100 130 285

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 3 Juni 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji:

1. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Agus Muqorrobin, MM.
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Basworo Dibyo, S.E., M.Si.
(Anggota Dewan Penguji)


()

()

()

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta




Dr. Svamsudin M.M.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karyawan yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 7 Juni 2017

Penulis



Puspa Yuliantini

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SURAKARTA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tolak ukur dan bahan evaluasi untuk memberikan suatu keputusan dan kebijakan-kebijakan baru pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi moderating dengan uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah 80 karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Kota Surakarta, sehingga H_1 diterima. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Kota Surakarta, sehingga H_2 diterima.

Kata kunci: motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance at Tax Office Pratama Surakarta. Based on the results of this study is expected to be useful as a benchmark and evaluation materials to provide a decision and new policies at the Tax Office Pratama Surakarta. Hypothesis testing in this research using moderating regression analysis tool with t test, F test and coefficient of determination (R^2). The population of this study is all employees at the Tax Office Pratama Surakarta. The sample in this research is 80 employees at Tax Office Pratama Surakarta. Based on the results of the research note that intrinsic motivation significantly influence the performance of employees KPP Pratama Surakarta, so H_1 accepted. Extrinsic motivation has a significant effect on the performance of KPP Pratama Kota Surakarta employees, so that H_2 is accepted.

Keywords: intrinsic motivation, extrinsic motivation, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*). Sedangkan standar kinerja merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan dapat merupakan pembandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja (Bangun, 2012). Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan aspek-aspek di dalam pekerjaan. Menurut Hasibuan (2010: 56), peningkatan kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan adanya peningkatan prestasi kerja dan peningkatan perilaku kerja karyawan (pengembangan diri, integritas, membangun kepercayaan, profesionalisme, kerjasama tim dan tingkat kehadiran). Dengan memberikan motivasi kerja yang tepat kepada karyawan untuk bekerja lebih baik, maka karyawan akan mempunyai semangat dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan lebih efisien.

Menurut George dan Jones (2009: 39), perbedaan yang harus diperhatikan dalam mendiskusikan motivasi adalah perbedaan antara sumber motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Ada hubungan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan nilai kerja intrinsik dan ekstrinsik (akan di bahas pada sub bab kepuasan kerja). Karyawan yang memiliki nilai kerja intrinsik ingin menantang pencapaian, kesempatan untuk membuat kontribusi dalam pekerjaan mereka dan perusahaan, dan kesempatan untuk mencapai seluruh potensinya di tempat kerja. Karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang, mendapatkan status dalam sebuah komunitas, kontak sosial, dan waktu bebas dari pekerjaan untuk waktu keluarga dan bersantai. Hal ini memberi alasan bahwa karyawan dengan nilai kerja intrinsik yang kuat biasanya akan termotivasi secara intrinsik di tempat kerja dan mereka yang memiliki nilai kerja ekstrinsik akan termotivasi secara ekstrinsik.

Penelitian yang dilakukan oleh Muogbu, Uju S (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan sementara tidak ada hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan, sedangkan

penelitian Ayesha Ajmal., et.all (2015) menunjukkan bahwa terdapat efek mediasi persepsi dukungan organisasi dianalisis antara hubungan intrinsik & ekstrinsik reward dan sikap karyawan seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan positif berdasarkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dilakukan penelitian dengan tujuan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yaitu kausal dengan melakukan wawancara secara langsung dan menggunakan kuisioner sebagai alat bantu yang kemudian nantinya akan diberikan kepada responden untuk memperoleh data yang seakurat mungkin. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam data primer. Jenis data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui wawancara ataupun kuisioner. Dalam hal ini data yang diperoleh yaitu data primer yang menyangkut motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan yang berbentuk jawaban atas kuisioner yang harus di isi dan disebarakan kepada responden yaitu karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta.

Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan menggunakan data primer, maka kegiatan yang dilakukan dalam melakukan pengumpulan data adalah dengan kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh data primer dari responden. Kuesioner dalam penelitian menggunakan pertanyaan yang disebarakan dan diisi oleh karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala Likert. Populasi dalam penelitian ini yaitu para karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta yang berjumlah 80 orang.

Analisis data sebagai pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, adapuan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan KPP Pratama Surakarta, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan program SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta diperoleh perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	<i>p</i> value	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,722	0,674	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 20.0 *for windows* diperoleh nilai Kolmogorov Smirnov Z untuk residual (μ_1) sebesar 0,722 dengan *probability* 0,674. Perbandingan antara *probability* dengan standar signifikansi yang sudah ditentukan diketahui bahwa nilai *probability* sebesar 0,674 lebih besar dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa distribusi data dalam penelitian normal.

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Intrinsik	0,816	1,226	Bebas Multikolinearitas
Ekstrinsik	0,816	1,226	Bebas Multikolinearitas

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance value* di atas 0,10

dan nilai VIF di bawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bebas dari penyimpangan multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Intrinsik	-1,713	0,091	Bebas Heteroskedastisitas
Ekstrinsik	1,251	0,215	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, dimana tidak ada nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat signifikansi tidak ada yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $p_{value} > 0,05$. jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Coefficient	Beta	t_{hitung}	p
(Constant)	4,721		1,278	0,205
Motivasi Intrinsik	0,400	0,408	4,644	0,000
Motivasi Ekstrinsik	0,477	0,441	5,025	0,000
R^2	= 0,516			
F_{hitung}	= 40,989			
F_{tabel}	= 3,12			
t_{tabel}	= 1,990			

Sumber: data primer diolah 2017

Hasil perhitungan untuk pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Kota Surakarta diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,644 dan $p=0,000$ dengan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,400 dengan parameter positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi intrinsik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan KPP Pratama Kota Surakarta sebesar 0,400 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Kota Surakarta diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,025 dan $p=0,000$ dengan nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,477 dengan parameter positif; hal ini menunjukkan

bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi ekstrinsik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan KPP Pratama Kota Surakarta sebesar 0,477 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai nilai koefisien *beta* sebesar 0,441 yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Kota Surakarta.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,718	0,516	0,503	3,825

Sumber: Data primer diolah 2017

Dari analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,516. Hal ini berarti variasi perubahan pada kinerja karyawan KPP Pratama Kota Surakarta 51,6% dapat dijelaskan oleh perubahan pada motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, sementara sisanya sebesar 48,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ikut terobservasi.

Tabel 6. Hasil Uji Ketepatan Parameter Penduga (Uji F)

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	p	Keterangan
<i>Regression</i>	40,989	3,12	0,000	H_0 ditolak

Sumber: Data primer diolah 2017

Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40,989 dengan probabilitas sebesar 0,000. Oleh karena hasil perhitungan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $p < 0,05$, maka model di atas sudah tepat (*fit*) atau berarti bahwa pemilihan variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebagai prediktor dari kinerja karyawan KPP Pratama Kota Surakarta sudah tepat, sehingga motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Kota Surakarta.

Tabel 7. Hasil Uji Ketepatan Parameter Penduga (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	p	Keterangan
Motivasi Intrinsik	4,644	1,990	0,000	H ₂ diterima
Motivasi Ekstrinsik	5,025	1,990	0,000	H ₆ diterima

Sumber: Data primer diolah 2017

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Kota Surakarta. Hasil perhitungan untuk pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Kota Surakarta diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,644 dan $p = 0,000$ dengan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,400 dengan parameter positif. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,644 > 1,990$) dan probabilitas $0,000 < 0,05$; maka H₁ diterima, yang berarti bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Kota Surakarta.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Kota Surakarta. Hasil perhitungan untuk pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Kota Surakarta diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,025 dan $p = 0,000$ dengan nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,477 dengan parameter positif. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,025 > 1,990$) dan probabilitas $0,000 < 0,05$; maka H₂ diterima, yang berarti bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Kota Surakarta.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Kota Surakarta dapat ditarik kesimpulan: *pertama*, Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Kota Surakarta, hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi intrinsik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan KPP Pratama Kota Surakarta. Oleh karena itu H₁ diterima, yang berarti bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Kota Surakarta. *Kedua*, Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan KPP

Pratama Kota Surakarta, hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi ekstrinsik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan KPP Pratama Kota Surakarta. Oleh karena maka H₂ diterima, yang berarti bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Kota Surakarta.

Berbagai keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: *pertama* Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol responden dalam menjawab instrumen penelitian, akibatnya ada beberapa kuesioner yang jawabannya di luar ketentuan, sehingga berakibat dalam penelitian ini tak termonitor terjadinya variabel kepuasan antara motivasi ekstrinsik dan motivasi instrinsik. *Kedua*, Penelitian ini hanya memberikan gambaran tentang kinerja karyawan KPP Prtama Kota Surakarta, sehingga tidak dapat digeneralisasi pada instansi-instansi yang lain. Dan terakhir, menurut teori antara motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik saling mempunyai keterkaitan, tetapi dalam penelitian saya tidak menunjukkan terjadinya keterkaitan tersebut, yang betul adalah menurut teori.

4.2 Saran

Berdasarkan pada keterbatasan dan saran di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut; Diperlukan pendekatan kualitatif untuk memperkuat kesimpulan karena instrumen penelitian rentan terhadap persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam diri masing-masing. Optimalisasi kinerja karyawan senantiasa mendapatkan pelatihan secara terpadu, sehingga memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam mendapatkan pelayanan dan meningkatkan kinerja karyawan. Perlu penelitian lebih lanjut untuk mengetahui secara pasti mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan pada faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ayesha Ajmal, Mohsin Bashir, Muhammad Abrar, Muhammad Mahroof Khan, Shahnawaz Saqib. 2015. The Effects of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Attitudes; Mediating Role of Perceived

- Organizational Support. *Journal of Service Science and Management*, 2015, 8, 461-470.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Ganta, Vinay Chaitanya. 2014. Motivation in The Workplace to Improve the Employee Performance. *International Journal of Eningeering Technology, Management and Applied Sciences*. Volume 2, Issue 6.
- George dan Jones. 2009. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: B-P UNDIP.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hee, Ong Choon dan Kamaludin, Noor Hayati Binti. 2016. Motivation and Job Performance among Nurses in the Private Hospitals in Malaysia. *International Journal of Caring Sciences*. Volume 9. Issue 1.
- Mensah, Elizabeth Boye Kuranchie dan Tawiah, Kwesi Amponsah. 2013. Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*. JIEM, 2016 – 9(2): 255-309.
- Muogbo, Uju S. 2013. The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. *An International Journal of Arts and Humanities Bahir Dar, Ethiopia*. Vol. 2 (3).
- Munir, Rizwan., et. al. 2016. Impact of Reward (Intrinsic and Extrinsic) on Employee Performance with Special Reference to Courier Companies of Faisalabad City. *European Journal of Business and Management*. Vol. 8, No. 25.
- Rogtadius, Jakob., et.al. 2011. An Assessment of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Task Performance in Crowdsourcing Markets. *Association for the Advancement of Artificial Intelligence*.