

**JURNAL  
DISRUPSI BISNIS**ISSN 2621 – 797X  
Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No. 1, Juli 2018 (99 - 112)  
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang**HUBUNGAN MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK DENGAN KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI SPINNING PT PRIMARAJULI SUKSES  
TANGERANG****Chotamul Fajri**  
**Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang**  
*Fajriaswadi@gmail.com***ABSTRAK**

Penelitian ini untuk menganalisa seberapa kuat hubungan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan bagian produksi spinning PT Prima Rajuli Tangerang.

Populasi dari Penelitian ini jumlah karyawan bagian spinning di PT Primarajuli Sukses Tangerang sebanyak 70 orang dan penelitian ini dilakukan dengan sensus (tidak dengan sampel) dengan alasan jumlah populasi yang relatif sedikit dengan dominan pekerja laki-laki 70 orang atau 100% dan dengan usia dominan 20-30 tahun dengan pendidikan berdominan SLTA dengan dominan masa kerja 5-10 tahun. Dalam penelitian ini, Penulis melakukan sensus terhadap sumberdaya manusia sebagai karyawan di bagian spinning PT Primarajuli Sukses Tangerang. Objek yang diteliti adalah motivasi kerja baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik dan kinerja kerja karyawan bagian spinning PT Primarajuli Sukses Tangerang. Ada dua Variabel yang digunakan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Untuk menguji variabel yang berpengaruh, peneliti menggunakan metode regresi linier berganda dan uji T dan Uji F. Menurut hasil yang diperoleh, Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja tidak sesuai dengan yang diperkirakan. Persepsi tersebut hanya menjelaskan 50,6% dari Motivasi intrinsik dan Ekstrinsik, sisanya 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*This research is to analyzed how strong are Instrinsic Motivation and Extrinsic Motivation and Performance at PT Prima Rajuli Sukses Tangerang and what are the most dominant variables influence it.*

*Sample in this research are 70 employees of Spinning PT Prima Rajuli Tangerang because of the population are in minimum which dominant are 100% of Men with age 20-30 years and with SLTA Education in experience 5-10 years. This research is taking sensus of human resources as the employees of Spinning Department PT Prima Rajuli Sukses Tangerang. The object is motivation involve instrinsic motivation and exstrinsic motivation and performance of employees PT Prima Rajuli Sukses Tangerang. This research is taking sample and one population and use questioner as main device. There are two kinds variable involved, independent and dependent. Instrinsic Motivation and Exstrinsic Motivation as the*

*independent variables and Performance of Employees as the dependent variable. To measure the influence, researcher uses multiple linear regression, enter and backward method. According to the results, the influence of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Performance of Employees in PT Prima Rajuli is not high as predicted. The perception is just able to explain 50,6% of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation, another 49,4% should be explained by other factors those are not measured in this research. In that weak influence, perception on Motivation intrinsic has the most dominant influence on Performance of Employees.*

*Keywords : Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

PT Primarajuli Sukses dalam aktifitasnya memproduksi benang nylon (Spinning) menggunakan sistem kerja karyawan 3 shift (24 Jam), dengan 7 (tujuh) jam kerja selama 6 (enam) hari kerja dan dengan waktu libur sebulan diberi jatah sebanyak 4 hari kerja. Proses produksi spinning dilakukan secara terus menerus dengan overhoul setiap 2 (dua) tahun sekali dan ada piket wajib yang diharuskan masuk pada hari raya keagamaan secara bergiliran termasuk hari libur nasional lainnya. Sehingga dengan kondisi kerja seperti itu karyawan banyak mengalami kelelahan dan sakit yang pada akhirnya banyak mempengaruhi kehadiran maupun disiplin kerja. Sementara dari segi emosional mudah marah dan sangat sensitif dengan penghasilan yang diterima apabila ada kesalahan input data dari bagian penggajian karena mereka merasa sudah bekerja sangat keras dan merasa tidak adanya perlakuan yang adil dan penghargaan yang layak dari perusahaan. Dari sisi kinerja kerja karyawan untuk mendapatkan mutu produksi terkesan hanya memenuhi kuantitas produksi yang ditargetkan perusahaan, dan kurang bertanggung jawab terhadap mutu dan kualitas .

Melihat rutinitas dan kondisi bekerja seperti itu, agar kualitas hasil produksi tetap terjaga, dan pencapaian Kinerja karyawan di bagian produksi Spinning terus meningkat serta tidak terjadi kejenuhan dalam bekerja, maka perlu diberikan motivasi kerja kepada karyawan sebagai sumber daya manusia pada PT Primarajuli Sukses Tangerang.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, Penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa kuat pengaruh motivasi intrinsik dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Spinning PT Primarajuli Sukses Tangerang ?
2. Seberapa kuat pengaruh motivasi ekstrinsik dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Spinning PT Primarajuli Sukses Tangerang ?
3. Seberapa kuat pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Spinning PT Primarajuli Sukses Tangerang ?

### **C. Pembatasan Masalah**

Banyak masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya, namun mengingat kemampuan yang terbatas, maka dibatasi berkisar pada masalah yang berkaitan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta kinerja kerja. Masalah tersebut penting untuk diketahui dan dikaji secara mendalam melalui penelitian ini, dengan obyek penelitian adalah karyawan bagian spinning PT Primarajuli Sukses Tangerang.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini selain untuk mengetahui gambaran motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik juga untuk mengetahui gambaran kinerja yang terjadi pada karyawan bagian spinning. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk :

1. Mengetahui seberapa kuat pengaruh motivasi intrinsik dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Spinning PT Primarajuli Sukses Tangerang.
2. Mengetahui seberapa kuat pengaruh motivasi ekstrinsik dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Spinning PT Primarajuli Sukses Tangerang.
3. Mengetahui seberapa kuat pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Spinning PT Primarajuli Sukses Tangerang.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna :

1. Untuk memberikan bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengambil langkah - langkah yang efektif dalam peningkatan motivasi karyawan agar mempunyai kinerja yang baik
2. Bagi masyarakat, berguna sebagai bahan referensi dan data pembanding untuk bidang yang akan diteliti oleh peneliti lain.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Teori Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik**

Donal (dalam Komaruddin, 1994) membagi motivasi dalam dua jenis :

- 1). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini sering disebut “motivasi murni” misalnya, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan perasaan diterima;
- 2). Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang. Misalnya, kenaikan pangkat, pujian, hadiah dan sebagainya.

Menurut Hunt tentang motivasi (Petri, 1996) dalam As'ad (1998) penyebab timbulnya perilaku adalah dari faktor eksternal dan faktor internal dan semua faktor yang menyebabkan timbulnya perilaku adalah motivasi.

Motivasi yang timbul karena faktor eksternal disebut motivasi ekstrinsik. Misalnya individu yang melakukan pekerjaan Karena mengharapkan gaji dan upah yang bisa didapat dibalik pekerjaan itu. Individu melakukan tugas-tugasnya bisa karena dorongan untuk mendapatkan sesuatu seperti gaji, pangkat dan insentif-insentif lain yang datangnya dari dunia eksternal dan bisa pula karena yang bersangkutan memang menyukai pekerjaan yang menjadi tugas kewajibannya karena sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki. Dapat pula justru karena kedua-duanya, yaitu individu termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan karena memang menyenangkan pekerjaan tersebut sekaligus bertujuan untuk mendapatkan insentif eksternal dibalik pekerjaan yang dilakukan.

Lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan dari pada motivasi instrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak menggiringnya untuk mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

Manusia merupakan makhluk yang keinginannya tidak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang, artinya jika kebutuhan yang pertama terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang

pertama, dan berlaku seperti itu. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat dan organisasi maka akan semakin tinggi faktor yang dirasakan menjadi kebutuhan orang tersebut.

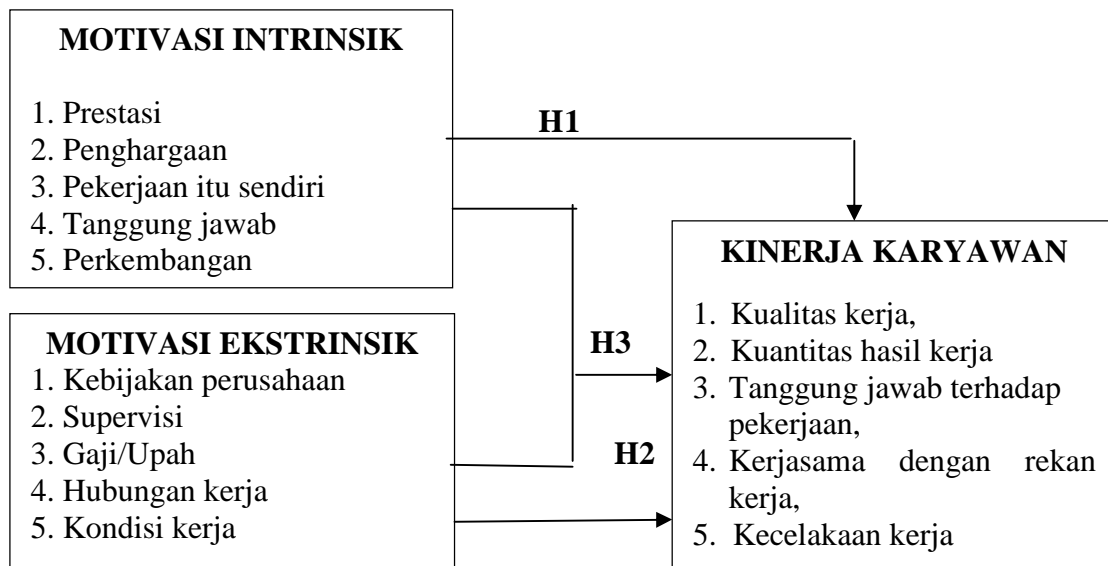
### B. Pengertian Kinerja

Simamora (2002) memberi batasan kinerja, kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan pada dalam bentuk bagan sebagai berikut :

Gambar. 3.2 Bagan Kerangka Pemikiran



#### Keterangan :

- X1 : Motivasi Intrinsik
- X2 : Motivasi Ekstrinsik
- Y : Kinerja Karyawan

### D. Hipotesis

Sesuai dengan rumusan masalah yang sudah dijelaskan, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Spinning PT Primarajuli Sukses Tangerang.
2. Motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Spinning PT Primarajuli Sukses Tangerang.
3. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif signifikan dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Spinning PT Primarajuli Sukses Tangerang.

## METODE PENELITIAN

### A. Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang dipergunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode sensus, menurut Arikunto (1996:115) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan populasi studi atau juga disebut populasi studi sensus.

### B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2004:89-90). Maka untuk menentukan besarnya sampel dari populasi yang akan diambil, dikatakan bahwa : "sebuah sampel yang diambil dari populasi haruslah benar-benar representatif atau mewakili" (Sugiyono, 2004:72-73).

### C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel dilakukan dengan metode Sampling jenuh, yakni populasi yang akan diamati digunakan sebagai sampel dalam Sugiyono (2007:61). Karena dalam penelitian ini jumlah karyawan bagian spinning di PT Primarajuli Sukses Tangerang sebanyak 70 orang, dan penelitian ini dilakukan dengan sensus (tidak dengan sampel) dengan alasan jumlah populasi yang relatif sedikit.

### D. Metode Pengumpulan Data

#### 1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Cara yang dilakukan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus Korelasi Product Moment (Sugiyono, 2004).

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$r_{xy}$  = koefisien korelasi Product Moment Pearson

$n$  = Jumlah sampel yang akan diteliti

$X$  = variabel bebas

$Y$  = variabel tidak bebas

#### 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik.

Rumus Cronbach ( alpha ) :

$$r = \left( \frac{N}{N-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum t^2_{item}}{t^2_{total}} \right)$$

**Keterangan;** = Cronbach's Alpha/ Reliabilitas kuesioner

$N$  = banyaknya pertanyaan

$t^2_{item}$  = variance dari pertanyaan

$$^2_{\text{total}} = \text{variance dari skor}$$

### E. Rancangan Uji Hipotesis

#### 1. Formulasi hipotesis 1 dan 2 dengan menggunakan analisa regresi Linear berganda.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan/pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan bagian Spinning PT Primarajuli Sukses

Uji signifikansi :

Pengujian dengan t hitung adalah sebagai berikut :

$$T \text{ hitung} = \frac{i}{\text{Se}(i)}$$

Dimana  $\text{Se}(i)$  adalah standar error parameter dugaan  $i$

Kriteria keputusan :

$T_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ,  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Ada pengaruh positif signifikan motivasi ekstrinsik dengan kinerja kerja

$T_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ,  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak. Tidak ada pengaruh signifikan

Rumus yang digunakan untuk mengetahui nilai t-hitung adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

dengan  $dk = n - 2$

t = Nilai  $t_{\text{hitung}}$

r = Nilai korelasi , n = Jumlah sampel

#### 2. Formulasi hipotesis motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik secara bersama-sama dengan kinerja kerja (hipotesis 3)

Uji signifikansi :

Uji hipotesis dengan F test Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

#### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Untuk mengukur seberapa besar variabel-variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, digunakan

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2.(ry_{x_1}).(ry_{x_2}).(rx_1x_2)}{1-(rx_1x_2)^2}$$

Koefisien ini menunjukkan proporsi variabilitas total pada variabel terikat yang dijelaskan oleh model regresi. Nilai  $R^2$  berada pada interval  $0 < R^2 < 1$ .

## HASIL DAN ANALISA PENELITIAN

### A. Uji validitas dan Realiabilitas pada variabel bebas Motivasi Intrinsik ( $X_1$ )

Untuk menyatakan butir Valid atau tidak valid digunakan Patokan tabel product moment 5% dengan  $n=21$  sebesar 0.433 dibandingkan dengan angka-angka yang ada pada kolom Corrected Item-Total Correlation (CITC). Dengan ketentuan sebagai berikut :

- ❖ Jika  $CITC > r$  tabel maka valid
- Jika  $CITC < r$  tabel, maka tidak valid

Tabel Uji Validitas Variabel Bebas Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel 5.8 sebagai berikut :

**Tabel 5.8**  
**Tabel Uji Validitas Variabel Bebas Motivasi Intrinsik ( $X_1$ )**

No.	Butir Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.	atasan dapat membuat saya merasa pihak yang penting	.811	.880
2.	Memperoleh pujian atas prestasi yang bagus dari atasan	.774	.881
3.	Memperoleh pujian atas prestasi yang bagus dari rekan satu bagian	.613	.891
4.	Memperoleh pujian atas prestasi yang bagus dari atasan lain bagian	.596	.892
5.	Saya menyenangi pekerjaan saya	.691	.886

6.	Pekerjaan ini sangat menantang buat saya	.436	.902
7.	Bersedia bekerja lembur jika pekerjaan belum selesai	.603	.891
8.	Melapor kepada atasan jika ada masalah pekerjaan	.743	.883
9.	Atasan saya memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan	.699	.886
10.	Atasan saya memberikan masukan yang berhubungan dengan pengembangan karir saya	.613	.893

Sumber : Data Primer diolah 2010

Terlihat pada tabel 5.8 bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0.433. oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) valid.

**Tabel 5.9**  
**Tabel Cronbach's Alpha Variabel Bebas Motivasi *Intrinsik* ( $X_1$ )**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	10

Sumber : Data diolah SPSS 17



Berdasarkan tabel 5.9 diatas diperoleh *Cronbach's alpha* total 0.883. Dari hasil analisis di atas didapat nilai Alpha sebesar 0.883  $r_{tabel}=0.433$  maka kuesioner tersebut reliabel.

**B. Uji validitas dan Realiabilitas pada variabel Motivasi Ekstrinsik (X<sub>2</sub>)**

Tabel 5.10 adalah hasil perhitungan korelasi tiap butir pernyataan dengan keseluruhan butir pernyataan (total item).

**Tabel 5.10**  
**Tabel Uji Validitas Variabel Bebas Motivasi Ekstrinsik (X<sub>2</sub>)**

No.	Butir Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.	Atasan/perusahaan dapat mempengaruhi promosi jabatan	.781	.925
2.	Atasan /perusahaan mampu membuat saya memiliki kewajiban melakukan tugas-tugas yang disyaratkan kepada saya	.631	.934
3.	Atasan selalu memberikan delegasi kepada bawahannya	.755	.926
4.	Pemberian gaji/kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan prestasi kerja saya	.628	.935
5.	Penentuan besarnya gaji/kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah sesuai dengan masa kerja karyawan perusahaan	.882	.917
6.	Tidak kesulitan bekerja dengan rekan-rekan di bagian lain	.783	.924
7.	Bersedia membantu rekan satu bagian yang membutuhkan bantuan	.862	.918
8.	Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi tidak sehat (misalnya banyak polusi/asap, berbau,	.845	.920

	wabah penyakit, lantai licin )		
--	--------------------------------	--	--

Sumber : data diolah SPSS 17

Terlihat pada tabel 5.10 bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0.433. oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) valid.

**Tabel 5.11**  
**Tabel Cronbach's Alpha Variabel Bebas Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ )**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	8

Sumber : data diolah SPSS 17

Berdasarkan tabel 5.11 diatas diperoleh *Cronbach's alpha* total 0.952. Dari hasil analisis di atas didapat nilai Alpha sebesar 0.952 > 0,433 maka kuesioner tersebut reliabel.

**C. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Terikat Kinerja (Y)**

**Tabel 5.12**  
**Tabel Uji Validitas Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Butir Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.	Cermat, tidak membuat kesalahan	.766	.834
2.	Jumlah hasil kerja memenuhi target yang diharapkan	.452	.884
3.	Tanggung jawab saya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya sangat tinggi	.805	.827
4.	Saya termasuk karyawan yang berdisiplin kerja tinggi	.727	.843
5.	Tidak kesulitan bekerja bersama-sama rekan satu bagian	.737	.838
6.	Kecelakaan kerja yang serius sering kali terjadi dalam pekerjaan saya	.455	.873
7.	Menyelesaikan tugas kerja tepat waktu	.692	.845

Sumber : data diolah SPSS 17

Terlihat pada tabel 5.12 bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,433. oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel terikat Kinerja (Y) valid.

**Tabel 5.13**  
**Tabel Cronbach's Alpha Variabel Terikat Kinerja(Y)**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	7

Sumber : data diolah SPSS 17

Berdasarkan tabel 5.13 diatas diperoleh *Cronbach's alpha* total 0.882. Dari hasil analisis di atas didapat nilai Alpha sebesar 0.882 > 0,433 maka kuesioner tersebut reliabel.

#### D. Pengujian Hipotesis

Dari analisis di atas akan dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Formulasi hipotesis 1 dan 2 ( Pengaruh motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dengan kinerja kerja)

**Tabel 5.15**  
**Variables Entered/Removed(b)**  
Variables Entered/Removed

Variables Entered	Variables Removed	Method
Ekstrinsik, Intrinsik <sup>a</sup>	.	Enter

**Tabel 5.16**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.752	2.851		2.719	.008
	Intrinsik	.201	.073	.248	2.037	.003
	Ekstrinsik	.502	.083	.619	6.024	.000

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.752	2.851		2.719	.008
	Intrinsik	.201	.073	.248	2.037	.003
	Ekstrinsik	.502	.083	.619	6.024	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas perhitungan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7.752 + 0,201X_1 + 0,502 X_2$$

**Hipotesis 1 :**

Uji signifikansi :

t hitung =2.037 ( dari SPSS ), signifikan : sig <0.05

t tabel = 1.99

Thitung>t tabel, Ho ditolak, H1 diterima. Ada pengaruh positif signifikan motivasi intrinsik dengan kinerja kerja

**Hipotesis 2 :**

Uji signifikansi :

t hitung =6.024 ( dari SPSS ) , signifikan : sig <0.05

t tabel = 1.99

Thitung>t tabel, Ho ditolak, H1 diterima. Ada pengaruh positif signifikan Motivasi Ekstrinsik dengan kinerja kerja

**2. Formulasi hipotesis motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik secara bersama-sama dengan kinerja kerja (hipotesis 3)**

**Tabel 5.17 model Summary<sup>b</sup>**

Model				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711(a)	.506	.491	1.988

a. Predictors: (Constant), Ekstrinsik, Intrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada bagian ini ditampilkan R = 0,711 sedangkan Koefisien Determinasi R<sup>2</sup> (R Square) = 0,506. Hal ini menunjukkan Indeks Determinasi, yaitu presentase yang menyumbangkan pengaruh motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik masing-masing dengan Kinerja.

**Tabel 5.18 ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.459	2	135.729	34.332	.000(a)
	Residual	264.884	67	3.953		
	Total	536.343	69			

a. Predictors: (Constant), Ekstrinsik, Intrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja

Hipotesis keempat (terakhir) dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik secara bersama-sama terhadap Kinerja kerja karyawan, karena  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , yaitu  $34.332 > 3.132$

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi Intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan. Artinya apabila perusahaan menaikkan masing-masing motivasi intrinsik maupun ekstrinsik kepada karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan bagian spinning.
2. Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik serta secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan kinerja karyawan bagian spinning PT Primarajuli Sukses. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan harus dapat memberikan motivasi, baik motivasi dari dalam Individu itu sendiri (motivasi Intrinsik) maupun motivasi dari luar Individu itu sendiri sehingga karyawan dapat loyal dan mempunyai kinerja yang baik.

### B. Saran

1. Untuk mengambil kebijakan dalam upaya meningkatkan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja sebaiknya dilakukan upaya-upaya agar Motivasi bertambah dengan cara perhatian baik berupa prestasi, penghargaan, memberikan kebanggaan kepada karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab maupun pengembangan potensi diri karyawan.
2. Untuk mengambil kebijakan dalam upaya meningkatkan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja sebaiknya ditingkatkan kembali hubungan kerja yang harmonis dengan kebijakan perusahaan yang memberikan rasa penghargaan bagi karyawan.
3. Untuk lebih meningkatkan Kinerja sebaiknya Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik secara bersama-sama lebih ditingkatkan dengan tidak mengesampingkan pengakuan maupun perlakuan yang wajar terhadap karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Wahyu. (2010). Panduan SPSS 17.0 Untuk Mengolah Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta.: Gara ilmu.
- Arikunto, Suharsimi.(1996). "Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh, Djalali. (1998). Psikologi Industri. Yogyakarta.: Edisi kelima, liberty.
- Cushway, Barry dan Derek Lodge. (1995). "Organizational Behaviour and Design". Terjemahan. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Dharma, Agus. (2000). "Manajemen Supervisi". Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Flippo, E. B. (1994). "Manajemen Personalia". Jilid 2. Edisi Keenam. Editor : Alfonso Sirait. Jakarta.: Penerbit Erlangga.
- Gouzali Saydam. (1996). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani. (1993). "Dasar-dasar Manajemen". Yogyakarta: Liberty
- Komaruddin, Sastradipoera. (1994). "Pengantar Manajemen Perusahaan". Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Petri, H.L. (1996). "Motivation, Theory, Research, and Application", Fourth Edition, Boston, Brooks/Cole Publishing Company.
- Simamora, H. (2002). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Aditama Media
- Sugiyono. (2004). "Metode Penelitian Kualitatif". Bandung : Alfabeta
- Supranto. (1997). "Metode Riset". Jakarta: Erlangga
- Timpe, A.D. (1999). "Kepemimpinan Leadership". Jakarta: PT Gramedia Asri Media.
- Tyler, Kathryn. (2005). "Human Resource : Ways to Motivate". vol 50 : 58, 6. Alexandria : HR Magazine.
- Umar, H. (1999). "Riset Sumber Daya manusia Dalam Organisasi". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka utama.