

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP  
KINERA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SARI TANI  
INDONESIA GROUP**

**Oleh :**

**Fariz Anshar**

**Dosen Pembimbing :**

**Nadiyah Hirfiyana Rosita, SE., MM.**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Sari Tani Indonesia Group. Pengukuran Motivasi Intrinsik pada penelitian ini berdasarkan pada indikator seperti Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu Sendiri, Tanggung Jawab, Pengembangan Potensi Individu. Indikator Motivasi Ekstrinsik antara lain Gaji atau Insentif, Kondisi Kerja, Kebijakan dan Administrasi Perusahaan, Hubungan antar Pribadi, Teknik Supervisi.

Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 65 karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif variabel dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Sari Tani Indonesia Group. Variabel Motivasi Intrinsik menjadi variabel yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi. Besarnya pengaruh ( $R^2$ ) variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sari Tani Indonesia Group adalah sebesar 52,3%, sedangkan sisanya yakni sebesar 47,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik

## LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan karena mereka mempunyai akal, pikiran, bakat, kreativitas, dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja individu didalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja individu karyawan akan menurunkan kinerja perusahaan tersebut.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja tenaga kerja yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja dari individu karyawan. Menurut Hasibuan (2006) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Selain itu Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja kerja dari karyawan tersebut, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan faktor eksternal diluar karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, hal ini sesuai dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Bahrulmazi Bin Edrak, Benjamin Chan Yin Fah Behrooz Gharleghi, Thiam Kah seng (2013) (2013) yang menyebutkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Sari Tani Indonesia merupakan salah satu perusahaan penggilingan beras yang ada di Jawa Timur. Permintaan beras yang semakin meningkat mengharuskan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk memenuhi permintaan pasar yang tinggi. Oleh karena itu, sudah seharusnya perusahaan memperhatikan faktor motivasi dan kinerja karyawan. Karena dengan adanya pemberian motivasi diharapkan karyawan mempunyai motivasi yang tinggi yang berimbas pada kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Sari Tani Indonesia Group”**

### Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Indonesia Group?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Indonesia Group?
3. Manakah diantara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Indonesia Group?

### Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Indonesia Group.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Indonesia Group.
3. Untuk menganalisis dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Indonesia Group

## TINJAUAN PUSTAKA

### Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didukung oleh beberapa jurnal ilmiah dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Muogbo, Uju S (2013), dengan judul *The Influence of Motivation on Employees' Performance : A Study of Some Selected Firms in Anambra State*, penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan. Sementara tidak ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Bahrulmazi Bin Edrak, Benjamin Chan Yin Fah Behrooz Gharleghi, Thiam Kah seng (2013), dengan judul *The Effectiveness of Intrinsic and Extrinsic Motivation: A Study of Malaysian Amway Company's Direct Sales Forces*, penelitian ini menggunakan analisis korelasi dan analisis regresi. Hasil dari penelitian ini adalah menurut nilai korelasi:

1. Motivasi intrinsik lebih berpengaruh positif ke kepuasan kerja di bandingkan motivasi ekstrinsik.
2. Ada hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dan kepuasan kerja.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Pamela Akinyi (2015), dengan judul *Effect of motivation on performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*, penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi ekstrinsik, khususnya imbalan secara moneter berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi

### Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah:

#### 1. Teori Maslow

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi.

#### 2. Teori McClelland

Menurut Mc Clelland, ada tiga hal yang melatar belakangi motivasi seseorang, yaitu: Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi.

### Motivasi Intrinsik

Menurut Siagian (2004) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi.

Sedangkan menurut Permana (2009) mengutip dari Nawawi memberikan pendapat bahwa motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan.

**a. Faktor – faktor Motivasi Intrinsik** Hasibuan (2007) berpendapat bahwa ada beberapa faktor dari motivasi intrinsik, antara lain :

- a. Tanggung jawab
- b. Penghargaan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Pengembangan dan kemajuan
- e. Pengakuan

### Motivasi Ekstrinsik

Permana (2009) mengutip dari Nawawi menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Menurut Manullang (2001) dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisikondisi 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.

**b. Faktor- faktor Motivasi Ekstrinsik**  
Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik menurut Manullang (2001) adalah :

- a. Gaji.
- b. Kebijakan
- c. hubungan kerja
- d. lingkungan kerja.
- e. supervise

#### **. Pengertian Kinerja Karyawan**

Pendapat dari Rivai (2006), kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranan dalam perusahaan.

Menurut Simamora (2005), kinerja yaitu suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitas. Keluaran yang dihasilkan sebagaimana yang telah dikemukakan diatas dapat berupa fisik maupun non fisik.

Menurut Nawawi (2006) adalah Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Sedangkan menurut Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

#### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Nitisemito (2008), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

#### **METODE PENELITIAN**

##### **1. Jenis Penelitian**

Metode penelitian ini pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan (Sugiyono 2009). Ciri-ciri keilmuan tersebut dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, cara yang dilakukan dapat diamati dan dilakukan orang lain, proses yang digunakan menggunakan langkah yang bersifat logis.

##### **2. Objek dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sari Tani Indonesia Group yang berlokasi di Jalan Pekukuhan No. 20 Mojosari, Mojokerto, Jawa Timur. Subjek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Sari Tani Indonesia Group Mojokerto.

##### **3. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2008) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Sari Tani Indonesia Group Mojokerto. Jumlah karyawan yang ada di PT. Sari Tani Indonesia Group Mojokerto sebanyak 65 orang, karena jumlah populasi kecil yaitu hanya 65 orang, maka digunakan teknik *sampling* jenuh atau sensus yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel atau responden.

##### **4. Sumber Data**

1. Data Primer

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009), data primer

merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara. Sedangkan menurut Sekaran (2006) sumber data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi.

Dalam penelitian ini data primer bersumber dari responden yang digunakan untuk pengujian hipotesa yang data tersebut diperoleh dari PT. Sari Tani Indonesia Group Mojokerto mengenai pemberian motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

## 2. Data Sekunder

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009) data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara melainkan diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Sedangkan menurut Sekaran (2006) data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada.

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang dimiliki perusahaan dan juga dapat diperoleh data yang berasal dari literatur serta skripsi yang dapat mendukung penelitian ini.

## 5. Operasionalisasi Variabel

1. Motivasi Instrinsik (X1), adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut.

Indikator dari motivasi intrinsik antara lain:

- a. Prestasi
- b. Penghargaan.

- c. Tanggung Jawab
- d. Pengembangan diri
- e. Pengakuan

2. Motivasi Ekstrinsik (X2), adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Indikator variabel ekstrinsik antara lain :

- a. Gaji
  - b. Kebijakan dan administrasi
  - c. Kondisi Kerja
  - d. Supervisi
  - e. Hubungan Interpersonal
3. Kinerja Karyawan (Y), memiliki pengertian yaitu sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan seluruh tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikatornya antara lain adalah:
    - a. Kualitas Kerja.
    - b. Kuantitas Kerja.
    - c. Kemandirian
    - d. Ketepatan Waktu
    - e. Efektivitas

## Metode Pengujian Data

### 1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Umumnya instrumen yang valid sudah pasti reliabel, tetapi instrumen yang reliabel belum tentu valid, oleh karena itu diperlukan pengujian reliabilitas instrumen.

### 3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas  
Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel

bebas (Ghozali, 2001). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2001).

## 7. Metode Analisis Data

### 1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui gambaran tentang kinerja karyawan (Sugiyono, 2009).

### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan setelah data dikumpulkan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## 8. Uji Hipotesis

### a. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 9. Uji dominan

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi ( $\beta$ ) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya

terhadap variabel Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4.1**  
**Komposisi Mayoritas Responden**

Kompoensi Responden Mayoritas	Mayoritas Responden	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	61	93,9%
Usia	> 45 tahun	4	6,1%

Sumber: data diolah, 2017

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas untuk semua item pernyataan untuk variabel motivasi intrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *corrected item total correlation* > 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan telah valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat dipercaya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa r Tabel memiliki nilai lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sudah valid.

#### 1. Uji Validitas

Berdasarkan tabel 4.10 uji validitas menunjukkan keseluruhan item memiliki r hitung lebih besar dari 0,05 yang berarti tiap-tiap item variabel valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

#### 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.11 reliabilitas menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel Motivasi intrinsik (X1), Motivasi ekstrinsik (X2), dan kinerja

karyawan PT. Sari Tani Indonesia Group Mojokerto Jawa-Timur (Y) reliabel.. Hal ini dapat di lihat dari nilai *alpha cronbach* di atas (>) 0,6.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung dengan menggunakan teknik pengolahan data program aplikasi IBM SPSS versi 20. Untuk menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

### **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis**

#### **1. Pengaruh Motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan, terlihat bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu pada distribusi frekuensi pada indikator tanggung jawab mempunyai nilai yang tinggi, item tertinggi dari indikator tersebut yaitu terkait usaha untuk melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya. Agar karyawan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, Pihak perusahaan sudah seharusnya mempertahankan kinerja karyawan bagian produksi dengan memberikan pelatihan dalam jangka pendek maupun jangka panjang yang berhubungan dengan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Dengan melakukan hal tersebut akan menimbulkan motivasi yang tinggi, sehingga akan berpengaruh positif terhadap kinerja. Pada variabel motivasi intrinsik ini, terdapat item terkait pimpinan membuat kebijakan agar karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Item ini memiliki nilai terendah dibandingkan item-item lainnya. Pihak perusahaan sudah seharusnya dapat membuat kebijakan-

kebijakan atau usaha-usaha yang riil dan meyakinkan, sehingga karyawan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari kebosanan dalam pekerjaan karyawan serta mengusahakan agar setiap karyawan sudah tepat dalam pekerjaannya. Sehingga dengan adanya kebijakan yg jelas dari pihak perusahaan diharapkan karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan mempunyai kinerja yang baik

#### **2. Pengaruh Motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan**

Motivasi Ekstrinsik pada penelitian ini terdiri dari beberapa indikator antara lain, *technical supervision, interpersonal relation, policy and administration, working condition dan wages*. Indikator gaji (*wages*) mempunyai nilai tertinggi diantara indikator lainnya, sedangkan item yang memiliki nilai tertinggi ialah besarnya gaji atau imbalan yang diterima karyawan. Oleh karena itu, sudah sepatutnya perusahaan meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi dengan memberikan gaji atau imbalan yang sesuai jenis pekerjaannya, karena dengan pemberian gaji atau imbalan yang tepat akan dapat menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi. Karena dengan pemberian gaji atau imbalan yang tepat terhadap karyawan akan berdampak positif terhadap kinerja. Adapun nilai terendah terlihat pada item terkait kebijakan dan administrasi perusahaan. Hal ini sudah seharusnya membuat pihak perusahaan lebih meningkatkan lagi kebijakan dan administrasi mengenai karyawan, terutama mengenai sistem karier yang jelas. Dengan adanya sistem karir yang jelas karyawan juga akan semakin termotivasi dalam bekerja, karena dengan adanya kebijakan dan administrasi yang jelas membuat karyawan merasa nyaman dan mempunyai tujuan dalam berkerja.

### 3. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,5$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,461 lebih besar dibandingkan motivasi ekstrinsik sebesar 0,414. Hal ini memiliki makna apabila kebutuhan

intrinsik yang berkaitan dengan target kerja karyawan dengan indikator pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan dapat difasilitasi dengan baik oleh pimpinan karyawan PT. Sari Tani Indonesia Group Mojokerto Jawa-Timur maka dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya berupa kualitas dan kuantitas kerja yang bagus, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, serta efektifitas dan kemandirian yang baik dalam bekerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan penelitian ini, mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sari Tani Indonesia Group Mojokerto Jawa Timur, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu, berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tani Indonesia Group Mojokerto Jawa-Timur.
2. Motivasi ekstrinsik yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi dan teknikal supervisi, berpengaruh terhadap

### Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. PT. Sari Tani Indonesia Group harus memperhatikan hal yang berkaitan dengan motivasi intrinsik karyawan bagian produksi mengenai prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri,

terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tani Indonesia Group Mojokerto Jawa-Timur.

3. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi berarti karyawan telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Motivasi seorang karyawan dalam bekerja juga dapat diindikasikan dari partisipasinya dalam mengambil keputusan. Partisipasi yang nyata dapat dilihat dari masukan-masukan yang karyawan berikan pada pimpinan perusahaan. Jadi semakin tinggi tingkat partisipasi seorang karyawan semakin positif pula motivasinya dalam bekerja.

tanggung jawab dan pengembangan, terutama mengenai tanggung jawab karyawan akan pekerjaannya. Dengan cara memberikan pelatihan jangka pendek dan jangka panjang mengenai pentingnya menumbuhkan rasa tanggung jawab pada setiap pekerjaan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi.

2. PT. Sari Tani Indonesia Group harus meningkatkan motivasi ekstrinsik mengenai kualitas supervisi, hubungan personal, kebijakan dan administrasi, kondisi kerja dan gaji, karena hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. PT. Sari Tani Indonesia Group lebih menekankan mengenai kebijakan-kebijakan dan administrasi karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya

kebijakan dan administrasi yang jelas, karyawan akan merasa dihargai dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan sistem karier yang jelas, sehingga karyawan mempunyai tujuan yang jelas dalam bekerja dan juga hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja yang berimbas pada kinerja karyawan yang akan meningkat

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Afrizal, P.R., Musadieg, M.A., dan Ruhana, I. (2014). *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 8, No. 1.
- Amabile, T.M. (2007). *The Social Psychology of Creativity*. Departement of Psychology. USA: Brandes University
- Bahrul Mazi Bin Edrak, dkk. 2013. *The Effectiveness off Intrinsic and Extrinsic Motivations : A Study of Malaysian Amway Company's Direct Sales Forces*. *Journal*
- Bungin, M. Burhan. 2008. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Campbell, N.A., J.B. Reece, & L. G. Mitchell. 2010. *Biologi*. Edisi
- Gitosudarmo, Indriyo. 2009. *Manajemen Operasi (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta; BPFE
- Gunarsa, Singgih. (2008). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta: Penerbit BPK Gunung Mulia.
- ke-8. Terj. Dari: *Biology. 8th ed.* oleh Manulu, W. Jakarta: Erlangga.
- Clayton P., Alderfer. 2011. *The Practice of Organizational Diagnosis*. New York: Oxford University Press.
- Deci, E.L., dan Ryan, R. 2010. *Intrinsic and extrinsic motivation: classic definitions and new directions*. *Contemporary Education Psychology*, No. 25: pp. 54-67.
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks
- Frederick Herzberg dalam Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andy, Yogyakarta. 2006
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi (2006). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hadari Nawawi, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*,

- Gadjah Nada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Askara.
- Hasibuan, Sayuti. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler*. Muhammadiyah University Press and Magister Manager UMS, Surakarta
- Henry Simamora. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur., Bambang Supomo, 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Kinicki, Angelo. 2012. *“Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 5”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kinicki Angelo. 2005. *“Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 5”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lupiyoadi dan Ihsan. 2015. *Teknik Analisis Data*, Jakarta; Salemba
- Maslow Abraham H., (2002). *Motivation and Personality*. Harper & Raw, Publisher
- McGregor, Douglas. (2006). *The Personal Management* . New York: McGraw-Hill.
- M. Manullang, 2005. *“Dasar-Dasar Manajemen”*. Gadjah Mada University Press P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta..
- Mathis Robert L. Dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management, alih bahasa*. Salemba Empat. Jakarta.
- Muogbo, Uju S. 2013. *The Influence of Motivation on Employee’s Performance : A Study of Some Selected Firms in Anambra State*. Journal
- NitiseMITO Alek S., 2008, *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia
- Nunnally, J. (1960). *The Place of Statistics in Psychology*. Educational and Psychological Measurement. 641-650.
- Pamela, Ollo. 2015. *Effect of Motivation On Performance of Commercial Banks in Kenya : A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migory Country*. Journal.
- Prayitno. (2009). *Dasar Teori Motivasi*. Jakarta: Grasindo
- Rainey. 1995. *Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik*. Bandung. Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat Hal 22.
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri & Effendi Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES
- Sudiro, Ahmad, 2009, *Pengaruh Komitmen Keorganisasian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Edukatif/Dosen ( Studi Di Universitas Brawijaya Malang )*, Jurnal Aplikasi Manajemen/ Volume 7 / Nomor 1 / Februari 2009
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- T. Hani Handoko. 2011. *Manajemen, Edisi Kedua*, Yogyakarta : BPFY-YOGYAKARTA
- Vallerand RJ, Salvy SJ, Mageau GA, Elliot AJ, Denis P, Grouzet FME, Blanchard CB (2007). *On the role of passion in performance*. Journal of Personality, 75, 505-534.
- Winkel, W. S., Hastuti, S. (2006). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan (Edisi Revisi, Cetakan Kelima)*. Jogjakarta : Universitas Sanatha Dharma, Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.
- Wlodkowski, RJ. (2010). *Motivasi Belajar*. Jakarta: Cerdas Pustaka
- Woolfolk, A. (2010). *Educational Psychology Eleventh Edition*. New Jersey: Pearson Educational International Psychological Association.