

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DUTA
BETON MANDIRI KECAMATAN PURWOSARI KABUPATEN PASRURUAN

Agus Indarto

11510040

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

ABSTRAK

Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Herzberg yaitu motivasi ada dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Dari latar belakang seperti itu maka penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Beton Mandiri Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan sampling accidental dengan populasinya adalah seluruh karyawan PT. Duta Beton Mandiri. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan menggunakan skala likert, dokumentasi dan wawancara. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji simultan, dan uji parsial.

Dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara bersama-sama antara variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari hasil uji-F sebesar 20,518. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji-T sebesar 2,602, begitu juga dengan motivasi ekstrinsik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji-T sebesar 5,428. Sedangkan untuk variabel yang dominan adalah variabel motivasi ekstrinsik dengan kontribusi sebesar 53,5 %.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja.

ABSTRACT

Motivation can come from inside or outside of somebody, according to the theory that is developed by Herzberg about motivation that there are two factors, namely the motivational factor and hygiene factor. The purpose of this study was to determine whether there was influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance. From this background, this research was done

with the title " Motivation Effect on Employee Performance of PT. Duta Beton Mandiri Purwosari Pasuruan "

This study used data collection techniques that using accidental sampling with the population were all employees of PT. Duta Beton Mandiri. Data collection techniques used in this study was a questionnaire using a Likert scale, documentation and interviews. Data were analyzed with using validity, reliability test, multiple linear regression, simultaneous test and partial test.

The results showed the effect of variable intrinsic motivation and extrinsic motivation toward employee performance that was shown from the results of F-test of 20.518. Intrinsic motivation affected to the employees performance with T-test results of 2,602, as well as extrinsic motivation also affected the performance of employees with T-test result of 5.428. As for the dominant variable was a variable extrinsic motivation with a contribution of 53.5%.

Keywords : Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance

PENDAHULUAN

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 (2005:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Buhler, (2004:191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan". Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Menurut Arep dan Tanjung (2002:219), "manfaat motivasi yang utama adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat." Manfaat motivasi bagi karyawan adalah untuk meningkatkan keterampilan serta kegairahan kerja, agar nantinya mereka lebih giat dan lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan demikian motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Agusta dan Susanto (2013: 12) yang dilakukan di CV Haragon Surabaya menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari penelitian milik Murti dan Srimulyani (2013: 9) yang meneliti tentang motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Madiun menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian terdahulu ini memberikan gambaran bahwa tidak selalu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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 teori yang dikembangkan oleh Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011: 160) yaitu motivasi ada dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene*. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Penelitian milik Akbar (2012: 16) dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya menunjukkan hasil bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik pengaruh secara simultan maupun secara parsial. Dari hasil ini maka dapat diketahui bahwa motivasi bisa dipengaruhi oleh diri karyawan itu sendiri atau motivasi yang dipengaruhi oleh dorongan yang diberikan

perusahaan. Dengan kata lain kinerja dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan juga motivasi ekstrinsik.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam motivasi akan diketahui motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dari karyawan. Kedua motivasi tersebut akan saling berhubungan dalam mempengaruhi kinerja dari karyawan. Sebab seseorang bekerja pasti ada dorongan, dorongan tersebut bisa dari diri karyawan itu sendiri maupun dorongan yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut diharapkan dapat membentuk inti dari motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini.

PT. Duta Beton Mandiri beralamatkan di Dusun Sawur Desa Pucangsari Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang industri bahan bangunan yang memproduksi Paving, Batako, Batu Bata ringan yang ramah lingkungan. Perusahaan tersebut dalam proses produksinya menggunakan alat berat, seperti mesin pemisah pasir, mesin pengaduk pasir dan semen, mesin pemisah batu dan abu, mesin pencetak paving dan batu bata. Kebutuhan permintaan terhadap industri properti oleh pengembang dan kontraktor cenderung meningkat seiring dengan perkembangan kawasan cepat tumbuh di beberapa wilayah di Kabupten Pasuruan, Kabupaten Mojokerto, dan Kabupaten Malang. Produk Batako dan Bata Ringan (Banancon) merupakan produk yang paling diminati konsumen sebagai pengganti bata merah. Banyaknya pembangunan perumahan maupun gudang-gudang produksi mengganti bata merah dengan menggunakan Batako sebagai dinding bangunan. Tingginya permintaan dari konsumen akan berdampak pada tingginya proses produksi yang juga akan berpengaruh semakin bertambahnya beban kerja para karyawannya. Selama ini kinerja karyawan bisa memenuhi target dan menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Berdasar hasil penelitian menunjukkan bahwa para karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik agar hasil kerjanya memuaskan, mereka juga bekerja

dengan semangat tanpa bermalas-malasan sehingga pekerjaan bisa selesai tepat waktu. Dari pihak perusahaan juga memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga diharapkan karyawan akan terus meningkatkan potensi diri yang dimiliki untuk menunjang kinerja yang baik. Kesejahteraan karyawan juga diperhatikan dengan pemberian tunjangan serta memberikan keadaan lingkungan pekerjaan yang nyaman bagi karyawan.

Penelitian ini akan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan baik itu motivasi intrinsik atau motivasi ekstrinsik. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DUTA BETON MANDIRI KECAMATAN PURWOSARI KABUPATEN PASURUAN”

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah data yang berupa angka atau besaran tertentu yang sifatnya pasti (Hadi, 2006:42). Penelitian ini berusaha untuk mencari tahu hubungan antara variabel motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-random sampling* sedangkan untuk teknik pengambilannya menggunakan *sampling accidental*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan ketentuan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti (Sugiyono, 2010:124).

Sunyoto menyatakan (2013:164) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai variabel bebas, yaitu motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, dan uji reabilitas. Untuk mengetahui data penelitian layak digunakan untuk harus melalui uji asumsi klasik yaitu uji

multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Penelitian ini juga menggunakan uji signifikan parsial (uji t) dan uji simultan (f) serta menguji variabel yang dominan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa data penelitian ini valid dan reliable dengan hasil r_{hitung} (koefisien korelasi) lebih besar dari r_{tabel} (nilai kritis) pada taraf signifikan 0,05 dan cronbach's alpha $\geq 0,6$ yang ditunjukkan oleh tabel dibawah ini:

Tabel Rekepitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Alpha	Keterangan
(X1) Motivasi Intrinsik	1	0,817	0,240	0,625	Valid
	2	0,472	0,240		Valid
	3	0,475	0,240		Valid
	4	0,642	0,240		Valid
	5	0,806	0,240		Valid
(X2) Motivasi Ekstrinsik	6	0,821	0,240	0,614	Valid
	7	0,768	0,240		Valid
	8	0,621	0,240		Valid
	9	0,658	0,240		Valid
(Y) Kinerja Karyawan	10	0,762	0,240	0,625	Valid
	11	0,536	0,240		Valid
	12	0,633	0,240		Valid
	13	0,689	0,240		Valid
	14	0,719	0,240		Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinieritas menyatakan tidak terjadi multikolinieritas dengan besar VIF hitung sebesar 1,020 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* variabel bebas (0,980 = 98%) diatas 10%. Heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa penelitian adalah homoskedastisitas dengan nilai Sig. lebih dari 0,05 yaitu X_1 0,650 dan X_2 0,530. Uji

normalitas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dengan nilai Sig. lebih besar dari 0,05 yaitu 0,695.

Hasil Regresi Linier Berganda menunjukkan hasil R *Square* sebesar 0,391, hasil tersebut menjelaskan bahwa, sumbangan atau kontribusi dari variabel Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja karyawan sebesar 39,1 % dan sisanya sebesar 60,9 % lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan atau penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis secara simultan (uji F) dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 20,518 (signifikasi F = 0,000) dan F tabel 3,140. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ (20,518 > 3,140) atau Sig F < 5% (0,000 < 0,05). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasar hasil uji secara parsial (uji T) variabel motivasi intrinsik diperoleh nilai t_{hitung} (2,602) > t_{tabel} (1,997) atau Sig T < 5% (0,012 < 0,05) sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan ditolaknya Ho berarti motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi intrinsik semakin baik maka kinerja karyawan di PT. Duta Beton Mandiri akan mengalami kenaikan.

Untuk variabel motivasi ekstrinsik diperoleh nilai t_{hitung} (5,428) > t_{tabel} (1,997) atau Sig T < 5% (0,000 < 0,05) sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan ditolaknya Ho berarti motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi ekstrinsik semakin baik maka kinerja karyawan di PT. Duta Beton Mandiri akan mengalami kenaikan.

Sedangkan untuk variabel dominan diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja adalah variabel Motivasi Ekstrinsik (X₂) yaitu memiliki kontribusi sebesar 53,5% Sehingga hipotesis ketiga yang

menyatakan variabel Motivasi Ekstrinsik (X_2) memiliki pengaruh yang dominan di banding variabel lainnya adalah diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasar hasil penelitian yang dilakukan di PT. Duta Beton Mandiri dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan dari variabel bebas yaitu variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap variabel kinerja karyawan. Hal itu dibuktikan dengan hasil analisis data yang menghasilkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a .

Berdasar hasil uji parsial variabel motivasi intrinsik diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga ada pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Duta Beton Mandiri. Hasil uji parsial variabel motivasi ekstrinsik adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga ada pengaruh variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Duta Beton Mandiri. Motivasi ekstrinsik berpengaruh lebih dominan daripada motivasi intrinsik hal ini ditunjukkan kontribusi motivasi ekstrinsik sebesar 53,5 %.

Berdasar kesimpulan tersebut dapat diambil saran, yaitu dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi ekstrinsik lebih dominan dari pada motivasi intrinsik. Sebab motivasi ekstrinsik yang ada dalam perusahaan lebih mendorong karyawan bekerja dengan baik seperti kebijakan perusahaan yang tidak memberatkan karyawan serta komunikasi dan hubungan antar karyawan yang seperti keluarga. Hal ini diharapkan untuk peningkatan motivasi intrinsik karyawan agar kinerjanya terjaga. Perusahaan bisa membantu dengan memberikan penghargaan terhadap prestasi karyawan agar karyawan bisa lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya atau dengan cara pemberian pelatihan dan pengembangan agar karyawan termotivasi untuk mendapatkan hasil kerja dan jabatan yang lebih tinggi dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto, 2013, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*, Jurnal Agora Vol. 1, No. 3.
- Akbar, Febrian Nurtaneo, 2012, *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya*, Jurnal Otonomi Vol. 12
- Arep dan Tanjung, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta.
- Buhler, Patricia, 2004, *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Prenada, Jakarta.
- Damanik, Putri, 2011, *Pengaruh Atmospheric Toko dan Teman Berbelanja Terhadap Keputusan Pembelian Impulsif Konsumen Di Hypermart Malang Town Square*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Diana, Ilfi, M.Si, 2008, *Hadits-Hadits Ekonomi*, UIN-Malang Press, Malang.
- Djalaluddin, Ahmad, Lc, MA, 2007, *Manajemen Qur'ani Menerjemahkan Idarah dalam Kehidupan*, UIN-Malang Press, Malang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hadi, Syamsul, 2006, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Pertama, Ekonisia, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2001, *Manajemen Sumber Daya Dasar dan Kunci Keberhasilan* (Edisi Revisi), Cetakan Ketiga, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT. BumiAksara, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2011, *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*, McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Manullang M dan Manullang AMH Marihot, 2004, *Manajemen Personalia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani, 2013, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun*, Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 1. No. 1.
- Rivai, Veithzal, 2006, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Satu, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Shihab, M. Quraish, 2003, *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol. 9, Lentera Hati, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soekardi, Nono, 2012, *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri*, Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi Vol. 1.
- Sudarwan, Danim, 2004, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sunardi, 2012, *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kota Kediri*, Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi Vol. 1.
- Sunyoto, Danang, 2013, *Metodologi Penelitian Akuntansi*, Cetakan Kesatu, Refika Aditama, Bandung.
- Wardono, Moch Noor Setyo, 2012, *Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri*, Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi Vol. 1.