

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT MASA KINI MANDIRI HARIAN  
LAMPUNG POST**

**Skripsi**

**Oleh  
Eko Setiawan**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2018**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MASA KINI MANDIRI HARIAN LAMPUNG POST**

Oleh:

Eko Setiawan

Sebuah organisasi akan berkembang dengan baik jika memiliki manajemen sumberdaya manusia yang dikelola dengan baik. Motivasi memiliki dampak terhadap kinerja dimana seseorang memiliki dorongan semangat yang tinggi untuk bekerja lebih baik. Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah tidak tercapainya target penjualan, karyawan yang kurang inisiatif, besarnya jumlah *turnover* serta jarangya pemberian kompensasi pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi berjumlah 228 Orang dan jumlah sampel 145 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner skala likert. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima secara parsial.

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan akan semakin baik kinerjanya.

Kata kunci: motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kinerja.

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF INTRINSIC AND EXTRINSIC MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT MASA KINI MANDIRI HARIAN LAMPUNG POST**

By:

Eko Setiawan

An organization will develop well if it has well managed human resource management. Motivation has an impact on performance where someone has a high motivation to work better. The problems discussed in this study are not achieving sales targets, employees who are less initiative, the large number of turnover and the rarely giving compensation to PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. The purpose of this study is to determine whether intrinsic motivation has a positive and significant effect on performance and whether extrinsic motivation has a positive and significant effect on performance. The method in this study uses a quantitative method with population of 228 people and sample of 145 people. Data collection method in this study uses a Likert scale questionnaire. The results of the study show that all hypotheses are partially accepted.

The conclusions in this study indicate that intrinsic motivation or extrinsic motivation have a positive and significant influence on the employee performance of PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. This means that the higher the level of motivation that employees have, the better their performance will be.

Keywords: intrinsic motivation, extrinsic motivation, performance.

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT MASA KINI MANDIRI HARIAN  
LAMPUNG POST**

**Oleh**

**Eko Setiawan**

**Skripsi**

**Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar**

**SARJANA EKONOMI**

**Pada**

**Jurusan Manajemen**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

**BANDAR LAMPUNG**

**2018**

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN  
EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT MASA KINI MANDIRI  
HARIAN LAMPUNG POST**

Nama Mahasiswa : *Ekho Setiawan*

No. Pokok Mahasiswa : 1411011031

Jurusan Manajemen : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



*[Signature]*  
**Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.**  
NIP 19620822 198703 2 002

*[Signature]*  
**Lis Andriani, S.E., M.Si.**  
NIP 19750218 200003 2 001

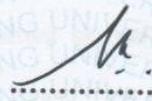
2. Ketua Jurusan Manajemen

*[Signature]*  
**Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.**  
NIP 19620822 198703 2 002

**MENGESAHKAN**

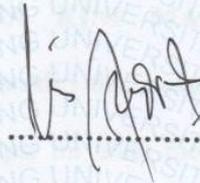
1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.**



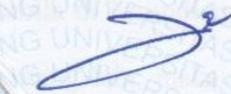
.....

Sekretaris : **Lis Andriani, S.E., M.Si.**



.....

Penguji Utama : **Yuningsih, S.E., M.M.**



.....



**Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**  
NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **25 September 2018**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “ **PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MASA KINI MANDIRI HARIAN LAMPUNG POST**” merupakan hasil karya sendiri dan bukan hasil karya orang lain. Semua hasil yang tertuang dalam skripsi ini telah mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah Universitas Lampung. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil Salinan atau dibuat oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Bandar Lampung, 8 Oktober 2018

Penulis



Eko Setiawan  
NPM 1411011031

## **RIWAYAT HIDUP**

Eko Setiawan, dilahirkan di Kampung Baru, Lampung Barat pada 16 Juli 1995. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara pasangan bapak Syawaludin dan Ibu Siti Syamsiah.

Pendidikan pertama penulis pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Muara Jaya I Lampung Barat yang diselesaikan pada tahun 2008, Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Punggur Lampung Tengah yang diselesaikan pada tahun 2011, dan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Punggur Lampung Tengah yang diselesaikan pada tahun 2014.

Tahun 2014 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN, diterima pada program studi Strata 1 (S1) Manajemen dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

## **PERSEMBAHAN**

Puji dan syukur atas segala rahmat, hidayah, dan ridha Allah SWT, Sang Pencipta, Sang Penguasa alam semesta, dan Maha Segalanya. Rasa syukur dan terima kasih yang tulus kupersembahkan karya kecil ini untuk:

### **Orang Tuaku, Bapak Syawaludin dan Ibu Siti Syamsiah**

Terimakasih atas segala pengorbanan, cinta dan kasih sayang yang telah kalain berikan kepadaku, telah melahirkan, mengasuh, mendidik dengan penuh kesabaran dan keikhlasan hingga aku tumbuh dewasa seperti saat ini. Kalian adalah semangatku yang membuat aku berpikir ulang ketika mulai bosan dan patah semangat dengan kuliahku. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan memberikan kebahagiaan serta umur yang panjang untuk bapak dan ibu, Amin.

**Semua keluarga dan saudara-saudaraku yang tidak bisa di sebutkan satu persatu.** yang telah memberikan bantuan secara fisik maupun non fisik, memberikan semangat, saran, motivasi sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan menjadi ilmu yang berkah, Amin.

### **Almamaterku Tercinta**

Universitas Lampung

## **MOTTO**

“Sesungguhnya bersamaan dengan kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah : 6)

“waktu itu bagaikan pedang, jika kamu tidak memanfaatkannya untuk memotong,  
maka ia akan memotongmu (menggilasmu)”

(H.R. Mulim)

“Sebenarnya aku tidak percaya dengan kesempurnaan, karena itulah kita terlahir  
untuk mempelajari sesuatu dan membandingkan diri kita dengan yang lain. Kita  
dapat belajar lebih lagi”

(Masashi Kishimoto)

## SANWACANA

Puji syukur senantiasa penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, dan ridha-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post”. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, dorongan, serta saran dari berbagai pihak, sehingga segala kesulitan dapat diatasi dengan baik. Untuk itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu dan memberikan izin dalam penulisan ini.
2. Ibu Dr. Mahrinasari, S.E., M.Si. selaku pembimbing akademik yang selalu memberikan perhatian, saran dan arahan mengenai perkuliahan sejak menjadi mahasiswa baru sehingga mendapatkan hasil belajar yang baik.
3. Ibu Dr. R. R. Erlina, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung serta selaku pembimbing utama, yang begitu sabar dan baik hati. Dengan kesabarannya telah membimbing dalam penulisan skripsi dan mendidik penulis menjadi seorang mahasiswa yang baik.
4. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan dosen penguji utama yang dengan

kesabarannya telah membimbing, membantu, mendidik, dan memberikan kritik dan saran dalam penulisan skripsi ini.

5. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si. selaku pembimbing pendamping telah memberikan banyak saran dalam penulisan skripsi ini.

6. Bapak dan ibuku tercinta, bapak Syawaludin dan ibu Siti Syamsiah yang merupakan inspirasi terbesarku, tidak terbayangkan betapa bangganya aku mempunyai orang tua hebat seperti kalian. Terimakasih telah membesarkan dan mendidik aku menjadi orang yang kuat dan tidak mudah menyerah. Maaf belum bisa menjadi kebanggaan bapak dan ibu, tapi percayalah tak pernah surut tekad ini untuk membahagiakan dan membanggakan kalian. Semoga Allah senantiasa memberikan kita kesehatan, rizki dan umur yang panjang sehingga bisa bersama menikmati keberhasilanku dimasa depan.

7. Adik perempuanku, Dewi Setiawati yang sudah beranjak dewasa dan akan menjadi wanita hebat. Terimakasih sudah menjadi adik yang baik dan penurut, aku selalu berharap bisa menjadi inspirasi dan contoh yang baik untukmu. Semoga Allah senantiasa memberikan kita kebahagiaan dan umur yang panjang sehingga bisa sukses bersama-sama membuat bangga kedua orang tua kita.

8. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

9. Seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

10. Tini Aulia Latifah, orang yang selalu memberikan perhatian, semangat dan doa untuk setiap langkahku. *thanks for being there for me when I was down or sad and helping me out during those difficult time*, Semoga Allah selalu memberi kita

kebahagiaan dan umur yang panjang sehingga bisa bersama-sama merasakan keberhasilan dimasa depan.

11. Kelima Sahabatku, Gugun Aditya, Muhlasin, Windu Tri Cahyo, Marzuki Khasan dan Yosep Ginting yang selalu ada dalam keadaan susah ataupun senang, mengisi hari-hariku dengan canda tawa, dan kekonyolan. Terimakasih atas segala pengalaman dan cerita yang kalian goreskan di buku kehidupanku. Semoga Tuhan mengabulkan cita-cita kita berenam dimasa depan, *I hope our friendship will last forever.*

12. Sahabat-sahabatku di kampus, M. Arif Hasan, Ahmad Yasir, Sirojudin, Prihantari wahyuningtyas, Retno Utami, Sepni Lorena, Hanifah, Diah Ayu R.S., Diana Ekasari, Any Calista, Ismail Yusuf. terimakasih atas kebersamaan serta masa-masa indah yang telah kita lalui bersama dari awal hingga sekarang, semoga kita dapat menggapai apa yang kita cita-citakan.

13. Rekan-rekan S1 Manajemen Ganjil angkatan 2014 dan rekan-rekan kelas konsentrasi MSDM yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas kebersamaan dalam mewarnai dunia perkuliahan dan seluruh pengalaman serta cerita yang kalian berikan.

14. Rekan-rekan organisasi dari Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Unila dan Keluarga Mahasiswa Nahdlatul Ulama (KMNU) Unila yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terimakasih atas kebersamaan, kekeluargaan dan pengalaman organisasi yang telah diberikan.

15. Seluruh insan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Penulis menyadari bahwa didalam penulisan ini masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu,

segala masukan, kritik, dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan pada penulisan selanjutnya. Akhir kata penulis berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pembaca umumnya, Amin.

Bandar Lampung, 27 Agustus 2018  
Penulis,  
Eko Setiawan

NPM. 1411011031

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	i
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ii
<b>LAMPIRAN</b> .....	iii
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	14
C. Tujuan Penelitian .....	14
D. Manfaat Penelitian .....	14
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A. Motivasi Intrinsik.....	16
1. Pengertian motivasi intrinsik.....	16
2. Dimensi motivasi intrinsik .....	17
B. Motivasi Ekstrinsik.....	18
1. Pengertian motivasi ekstrinsik .....	19
2. Dimensi motivasi ekstrinsik .....	20
C. Kinerja .....	20
1. Pengertian kinerja.....	20
2. Dimensi kinerja .....	22
3. Manfaat penilaian kinerja .....	23
D. Penelitian Terdahulu.....	24
E. Kerangka Pemikiran .....	25
F. Hipotesis .....	26
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Objek Penelitian .....	27
B. Jenis Penelitian .....	27
1. Penelitian eksploratori .....	27
2. Penelitian deskriptif.....	27
3. Penelitian kausal .....	27
C. Sumber Data .....	28
1. Data Primer .....	28
2. Data Sekunder.....	28
D. Populasi dan Sampel.....	29
1. Populasi .....	29
2. Sampel .....	29

E.	Variabel Penelitian .....	31
F.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	31
G.	Metode Pengumpulan Data .....	32
	A. Wawancara .....	33
	B. Kuesioner .....	33
	C. Studi kepustakaan .....	35
H.	Uji Instrumen Penelitian .....	35
	1. Uji validitas .....	35
	2. Uji Reliabilitas .....	36
	3. Uji Normalitas .....	36
I.	Analisis Data .....	37
	1. Deskripsi hasil penelitian .....	37
	2. Analisis data kuantitatif .....	37
J.	Pengujian Hipotesis .....	38
	1. Uji t (parsial).....	38
<b>IV.</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
	A... Karakteristik Responden.....	39
	1. Jenis Kelamin .....	40
	2. Usia.....	40
	3. Tingkat Pendidikan.....	41
	4. Masa Kerja.....	41
	B. Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas .....	42
	1. Uji Validitas.....	42
	2. Uji Reliabilitas.....	43
	3. Uji Normalitas .....	45
	C. Deskripsi Hasil Survei .....	46
	1. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Motivasi Intrinsik (X1) ....	46
	2. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2).....	48
	3. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kinerja (Y).....	50
	D. Analisis Kuantitatif.....	53
	E. Uji Hipotesis .....	54
	F. Pembahasan .....	56
	1. Pengaruh Motivasi intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.....	56
	2. Pengaruh Motivasi ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post .....	57
<b>V.</b>	<b>SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN .....</b>	<b>60</b>
	A. Simpulan .....	60
	B. Saran .....	61
	C. Keterbatasan Penelitian .....	61

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 ...Jumlah karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016.....	8
1.2 <i>Turnover</i> karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016.....	9
1.3 Jumlah promosi karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.....	11
1.4 Target dan Realisasi <i>Output</i> Tulisan Berita Bagian Redaksi pada PT Masa Kini Mandiri Lampung Post .....	12
2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
3.1 Penyebaran jumlah sampel per-divisi.....	30
3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	32
3.3 Skala Pengukuran Likert.....	34
4.1. Distribusi Kuesioner Penelitian.....	39
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	41
4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
4.6. Hasil Uji Validitas KMO MSA untuk Variabel Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja (Uji Validitas 1).....	43
4.7. Hasil Uji Validitas KMO MSA untuk Variabel Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja (Uji Validitas 2).....	43
4.8. Koefisien nilai r Cronbach's Alpha.....	44
4.9. Hasil Uji Reliabilitas .....	44
4.10. Hasil Uji Normalitas .....	45
4.11. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Tantangan (Challenge).....	46
4.12. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kesenangan (Enjoyment).....	47
4.13. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Pengakuan (Outward) .....	48
4.14. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kompensasi (Compensation).....	49
4.15. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Tugas ( <i>Task performance</i> ) ....	50
4.16. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontekstual ( <i>Kontekstual Performance</i> ) .....	51
4.17. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Perilaku Kerja Kontraproduktif ( <i>Counterproductive Work Behavior</i> ) .....	52
4.18. Hasil Uji Nilai Determinasi.....	53
4.19. Uji t untuk Hipotesis I .....	55
4.20. Uji t untuk Hipotesis II .....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Rerangka Pemikiran.....	25

## LAMPIRAN

1. Kuesioner penelitian
2. Tabulasi X1, X2, Y
3. Uji validitas
4. Uji reliabilitas
5. Uji normalitas
6. Uji regresi

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, Schuler *et al* (1992) dalam Dedy dkk (2013). Manajemen SDM menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia dalam jangka panjang sangat berkontribusi terhadap nilai dan kelangsungan hidup perusahaan. Pengertian sumber daya manusia adalah “kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dipengaruhi oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya”, Schuler *et al* (1992) dalam Dedy dkk (2013).

Karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dimana faktor utama penentu keberhasilan perusahaan adalah sumberdaya manusianya. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya guna tercapainya performa yang optimal dari karyawan. Salah satu yang dapat menjadi pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Perusahaan harus menciptakan kompetisi yang sehat antar karyawan sehingga bisa memacu semangat untuk lebih

unggul satu sama lain. Perusahaan juga sebaiknya memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi sehingga timbul semangat dari karyawan untuk mempertahankan prestasi tersebut.

Manullang (2008) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu tindakan yang mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang besar demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Uno (2007) mengartikan motivasi kerja sebagai dorongan dari dalam dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi intrinsik dan ekstrinsik atau dengan kata lain, bahwa motivasi kerja memiliki dua dimensi yaitu dorongan intrinsik dan dorongan ekstrinsik. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya: hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan: harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan suatu hal. Dorongan tersebut berupa semangat yang muncul dari dalam diri karena suatu keinginan tertentu ataupun disebabkan oleh faktor lain yang ada disekitarnya.

Woolfolk (1993) dalam Yousaf *et al* (2015) menjelaskan tentang definisi motivasi yang telah diuraikan mengacu pada faktor-faktor personal seperti

kebutuhan, minat, dan kesenangan. “Motivasi yang muncul dari faktor-faktor seperti minat, dan keingintahuan dinamakan motivasi intrinsik”. Amabile *et al* (1994) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik orang tergantung pada 2 variabel yaitu Kesenangan bekerja (*enjoyment*) dan Tantangan (*challenge*). Kesenangan bekerja (*enjoyment*) menjelaskan mengenai perasaan senang dan nyaman dari diri seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu tanpa merasa tertekan ataupun memberatkan untuk dirinya. Tantangan (*challenge*) menjelaskan mengenai keinginan seseorang untuk mencapai target tertentu dalam sebuah pekerjaan yang menyebabkan dirinya rela mengeluarkan tenaga dan pikiran lebih dari biasanya demi tercapainya target tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul dari diri sendiri. Motivasi intrinsik memunculkan keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik tanpa dipengaruhi oleh atasan, materi, maupun lingkungan kerja.

Motivasi ekstrinsik adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manager, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab, Christin dan Mukzam (2017). Faktor pengendalian yang dilakukan oleh manajer yang meliputi hal-hal seperti gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan positif dari karyawan. Tanggapan yang positif ini akan menunjukkan bahwa karyawan bekerja untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Woolfolk (1993) dalam Yousaf *et al* (2015), motivasi ekstrinsik adalah motivasi dari orang lain yang bisa mendorong diri kita untuk melakukan

suatu pekerjaan. faktor-faktor lingkungan atau faktor-faktor ekstrinsik seperti hadiah, pujian, tekanan sosial, atau hukuman. “sedangkan motivasi yang timbul dari keinginan untuk mendapatkan pujian atau hadiah dan menghindari hukuman dinamakan motivasi ekstrinsik”. Menurut Amabile *et al* (1994), dimensi untuk motivasi ekstrinsik ada 2 yaitu: pengakuan (*outward*) dan kompensasi (*compensation*). Setiap orang membutuhkan pengakuan dari orang lain bahwa dia sudah melakukan sesuatu dengan baik termasuk seorang karyawan. Pengakuan bisa dilakukan dengan mengadakan pemilihan nominasi karyawan terbaik atau dengan memberikan promosi jabatan. Kompensasi menjelaskan mengenai hadiah (*reward*) dan hukuman (*punishment*). seorang pekerja akan terdorong untuk memaksimalkan pekerjaannya bahkan melebihi target apabila pekerjaan tersebut mendapatkan timbal balik yang sesuai dari perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul dalam diri seseorang namun disebabkan oleh sesuatu yang berasal dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat dipengaruhi oleh suasana sekitar seperti lingkungan kerja, upah, hukuman, dan dorongan dari atasan atau keluarga.

Mossholder *et al* (2011) dalam Yousaf *et al* (2015), mengatakan bahwa puluhan studi telah membedakan antara individu yang berorientasi secara intrinsik dan ekstrinsik serta menguji korelasi antara motivasi intrinsik otonom (IM) dan motivasi ekstrinsik terkontrol (EM). Perbedaan antara IM dan EM memiliki implikasi yang signifikan dalam memahami perilaku pekerja di tempat kerja dan dalam menerapkan Manajemen Sumber Daya manusia (SDM). Misalnya SDM berbasis kontrol yang menekankan pada pengendalian, pemantauan dan

memaksimalkan hasil perilaku karyawan membangkitkan EM karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sebagai perbandingan, SDM berbasis komitmen yang memperhatikan kompetensi karyawan, komitmen dan potensi pengembangan merangsang IM karyawan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Amabile *et al* (1994) bukti teoritis dan empiris mendukung gagasan bahwa variabilitas dalam sikap dan perilaku karyawan dapat dijelaskan oleh perbedaan individual dalam hal motivasi.

Koopmans *et al* (2014) mengatakan kinerja adalah ukuran dari hasil yang relevan berdasarkan penelitian dalam pengaturan kerja. Penilaian kinerja difokuskan baik dalam ukuran objektif yaitu dari produktivitas kerja seperti absensi, jumlah tindakan tertentu ataupun output yang dipelihara dan berada dalam catatan organisasi, ataupun dalam penilaian subjektif yaitu dari kuantitas dan kualitas pekerjaan dari masing-masing karyawan. Dikatakan juga bahwasannya kinerja adalah tindakan terukur, baik perilaku dan hasil bahwa karyawan terlibat ataupun berkontribusi dalam tujuan organisasi.

Menurut Matius (2013) kata “kinerja” dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris “*performance*” yang berarti (1) pekerjaan; perbuatan, atau (2) penampilan; pertunjukan. Sedangkan kinerja dalam istilah ilmu administrasi atau ilmu manajemen memiliki pengertian yang hampir sama. Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila

hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Motowidlo *et al* (1997) dalam Yousaf *et al* (2015) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua domain: *Task Performance* (TP) dan *Contextual performance* (CP). Menurut Motowidlo dan Van Scotter (1994) dalam Yousaf *et al* (2015), TP menunjukkan kegiatan yang mempengaruhi inti teknis organisasi sebagai pegawai baik yang melaksanakan proses teknis atau persyaratan layanan pemeliharaan dan servis. CP mengacu pada perilaku yang tidak mendapat sanksi resmi namun mempengaruhi lingkungan kerja yang lebih luas dengan cara yang positif.

Koopmans *et al* (2014) menjelaskan bahwa indikator yang perlu dipertimbangkan dalam mengevaluasi kinerja meliputi tiga hal yaitu: (1) kinerja tugas, mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas yang utama, yang meliputi kualitas kerja, perencanaan dan tugas pengorganisasian, berorientasi pada hasil, memprioritaskan, dan bekerja secara efisien. (2) kinerja kontekstual, mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, dan lingkungan psikologis sosial di mana tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab untuk pekerjaan, memiliki inisiatif, senang untuk mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi efektif, mampu bekerja sama, dan untuk menerima dan belajar dari orang lain. (3) perilaku kerja kontraproduktif, mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, sengaja membuat kesalahan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbuatan atau aktivitas yang berorientasi pada hasil. Hasil dari aktivitas tersebut ditekankan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hasil tersebut dapat berupa kualitas dan kuantitas serta sikap dalam bekerja.

Lampung Post berdiri sejak tanggal 17 Juli 1974 dan terbit perdana tanggal 10 Agustus 1974 di bawah manajemen PT Masa Kini Mandiri. Berdasarkan Keputusan Menteri Penerangan Republik Indonesia No. 0148/SK/DIRJEN/PG/SIT/1974 pada tanggal 17 Juli 1974. Kemudian untuk memperoleh Surat Izin Usaha Penerbit Pers (SIUPP) sesuai dengan undang-undang No. 21 tahun 1928 yang menyebutkan bahwa penerbit pers yang berbentuk badan hukum. Maka Yayasan Masa Kini dihadapan notaris Imron Maruf, S.H. dirubah bentuknya menjadi PT Masa Kini Mandiri dengan akta No. 144 tanggal 28 September 1985. Pada tanggal 15 April 1986 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Penerangan Republik Indonesia No. 150/SK/MENPEN/SIUPP/A7/1986 PT. Masa Kini Mandiri baru mendapatkan SIUPP.

Surat Kabar Harian Umum Lampung Post adalah salah satu unit usaha di bawah naungan PT Masa Kini Mandiri yang menyajikan sebuah berita maupun menerbitkan sebuah iklan. Iklan bagi institusi surat kabar adalah salah satu sumber keberlangsungan hidup, disamping pengenalan produknya secara langsung yaitu melalui surat kabar. Surat kabar Lampung Post juga menjadi bagian dari Media Group salah satunya Harian Umum Media Indonesia dan Metro TV. Adapun unit usahanya bergerak di bidang penerbitan surat kabar dan

informasi baik dalam produk iklan dengan cara menjual ruang dan waktu yaitu halaman-halaman yang ada di surat kabar.

Peredaran surat kabar Harian Umum Lampung Post meliputi hampir seluruh Provinsi Lampung yaitu Bandar Lampung, Lampung Utara, Lampung Barat, Way Kanan, Lampung Tengah, Metro, Lampung Timur, Tulang bawang, Tanggamus, dan Lampung Selatan.

**Tabel 1.1. Jumlah Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Tahun 2016 (orang)**

	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
Tetap dan Kontrak												
Redaksi	71	71	71	70	68	68	68	68	68	69	67	68
Prcetakan	10	10	10	9	10	10	10	10	10	10	10	10
Produksi	18	20	19	20	20	20	20	19	20	20	20	20
Usaha	96	96	95	95	95	94	93	92	92	91	92	92
Honoror												
Lepas	13	12	11	11	11	11	11	12	12	12	13	13
Koresponden	24	23	23	22	21	20	21	22	22	21	21	21
Sales promo	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
OJT	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-	1
Total	238	236	233	231	229	226	227	227	228	227	226	228

*Sumber: PT. Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post, 2017*

Melihat tabel di atas dapat kita ketahui bahwa Lampung Post memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak. Jumlah karyawan merupakan salah satu bahan pertimbangan perusahaan dalam menentukan target kinerja yang harus dicapai. Apabila karyawan tersebut benar-benar diperhatikan dan dimanfaatkan secara optimal maka akan memberikan dampak yang baik untuk keberlangsungan dan kemajuan Lampung post.

Kita bisa melihat juga pada tabel bahwa terjadi pengurangan jumlah karyawan diakhir periode dibandingkan dengan awal periode. PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post mengalami fluktuasi jumlah karyawan. Hal ini juga ditunjang dengan data mengenai *Turnover* karyawan di bawah ini.

**Tabel 1.2 *Turnover* Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung post 2016 (orang)**

Bulan	Masuk	Keluar	Total karyawan
Januari	-	-	238
Februari	2	4	236
Maret		3	233
April	1	3	231
Mei	1	3	229
Juni	-	3	226
Juli	2	1	227
Agustus	2	2	227
September	1	-	228
Oktober	1	2	227
November	2	3	226
Desember	2	-	228
Total	14	24	

*Sumber: PT. Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post, 2017*

Dari tabel tersebut dapat kita lihat bahwa ada 24 orang karyawan yang keluar dari PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung post sepanjang tahun 2016. Dapat kita lihat juga bahwa hampir setiap bulan terdapat karyawan yang keluar. Informasi dari beberapa karyawan Lampung Post bahwa sebagian besar karyawan yang keluar disebabkan telah mendapat pekerjaan baru atau bekerja di tempat lain. Walaupun ada beberapa yang keluar karena habis kontrak. Hal ini diduga karena karyawan belum menemukan kesenangan bekerja (*enjoyment*) sehingga ketika bekerja karyawan akan memikirkan pekerjaan yang menyenangkan dan nyaman untuknya. Perusahaan juga memberikan kebebasan kepada karyawan jika ada

yang ingin keluar dari perusahaan. Akhirnya ketika karyawan mendapat tawaran kerja dari tempat lain yang menurutnya lebih baik, maka dia akan memilih untuk keluar dari perusahaan. Banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan dapat dirasakan dampaknya karena menyebabkan kekurangan tenaga kerja.

Menurut informasi dari salah satu karyawan Lampung Post bahwa Masih banyak karyawan yang tidak mempunyai inisiatif untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan dan bekerja berdasarkan perintah atasannya, serta dalam pengerjaannya selalu harus dipantau. Banyak karyawan yang cenderung acuh terhadap permasalahan yang ada tanpa memberikan masukan yang bersifat membangun untuk perusahaan. Hal ini diduga karena masih rendahnya perasaan tertantang dalam diri karyawan. Seharusnya apabila ada tantangan (*challenge*) dalam diri karyawan maka akan banyak inisiatif baru yang muncul dalam pekerjaan tanpa perintah dari atasan. ketika perusahaan menemukan masalahpun akan muncul banyak ide dari karyawan untuk memberikan solusi dan akhirnya akan memberikan perubahan yang lebih baik untuk perusahaan.

Salah satu indikator motivasi ekstrinsik yaitu pengakuan (*outward*). Kesempatan promosi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan pengawasan merupakan hal-hal yang menjadi indikator motivasi ekstrinsik. Pengakuan dari perusahaan untuk menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah baik bisa dilakukan dengan mengadakan Kesempatan promosi pada karyawan. Promosi jabatan harus dilakukan oleh perusahaan agar karyawan merasa termotivasi dan di hargai setiap pekerjaannya. jumlah promosi karyawan di Lampung Post dapat di lihat di tabel berikut.

**Tabel 1.3 Jumlah Promosi Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016**

Bulan	Jumlah Promosi	Bagian/Divisi
Januari	3	Pjs. Askadiv, Pjs. Redaktur, Koresponden
Februari	1	Pjs. Redaktur
Maret	1	Spv. Umum
April	2	Training
Mei		
juni		
Juli		
agustus	1	Kabag percetakan
September		
Oktober		
November		
Desember		

*Sumber: PT. Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post, 2017*

Dapat dilihat bahwa promosi jabatan yang dilaksanakan oleh perusahaan masih jarang. Pada tabel di atas bahkan jumlah promosi karyawan selama satu tahun hanya sebanyak 8 promosi jabatan. Hal ini dikarenakan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post hanya melaksanakan promosi jabatan apabila adanya jabatan yang kosong. Salah satu indikator motivasi ekstrinsik yaitu pengakuan (*outward*) di perusahaan ini belum terlihat maksimal. Seharusnya perusahaan selalu memberikan kesempatan promosi kepada karyawan apabila kerjanya mencapai target serta kinerjanya bagus. Kesempatan promosi yang jarang terjadi ini dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk mempertahankan kinerja baiknya.

Lampung Post menggunakan sistem bonus (*reward*) tahunan. Artinya bonus hanya diberikan satu tahun sekali yaitu pada akhir tahun untuk seluruh karyawan. Bonus tidak diberikan setiap bulan untuk karyawan yang bekerja melebihi target. Bonus yang diberikan justru seperti THR menjelang hari raya karena seluruh karyawan

mendapatkan tanpa sebab kinerja atau yang lainnya. Hal ini dapat menyebabkan karyawan kurang termotivasi untuk bekerja secara totalitas setiap hari karena tidak ada *feedback* yang didapat. Akhirnya akan berdampak terhadap produktifitas perusahaan secara keseluruhan karena akan sulit untuk melebihi target.

Selanjutnya yaitu mengenai hasil akhir, kinerja dapat dikatakan baik apabila realisasi ataupun pencapaian yang sudah sesuai dengan target dari PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Untuk membuktikan itu tentunya kita memerlukan beberapa data sekunder tentang apa yang terjadi pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Kinerja karyawan pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post dapat dilihat pada laporan realisasi dan target terhadap penjualan. Penjualan merupakan tujuan setiap perusahaan untuk memperoleh pendapatan. Berikut adalah data target dan realisasi penjualan surat kabar PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.

**Tabel 1.4. Target dan Realisasi Penjualan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016**

Bulan	Target (penjualan)	Realisasi (penjualan)	Tingkat pencapaian (%)
Januari	650.000	559.170	86
Februari	635.500	650.300	88
Maret	635.500	553.200	87
April	630.500	443.142	70
Mei	630.500	456.731	72
Juni	650.000	542.304	83
Juli	645.000	632.600	96
Agustus	655.000	596.243	91
September	650.000	566.564	87
Oktober	655.000	571.234	87
November	655.000	597.200	91
Desember	655.000	621.351	94
Rata-rata			86

*Sumber: PT. Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post, 2017*

Tahun 2016 perusahaan menetapkan target penjualan rata-rata yang harus dicapai minimal sebesar 89% untuk dapat dinilai telah optimal. Sedangkan kinerja karyawan pada tahun 2016 berdasarkan tabel diatas belum mampu mencapai nilai yang telah ditetapkan sehingga masih kurang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post masih belum maksimal. Apabila dilihat dari produktifitasnya, perusahaan ini sudah cukup terbilang baik hanya saja masih terdapat beberapa kekurangan yang terjadi di dalamnya.

Menurut informasi yang diperoleh dari karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini masih memiliki beberapa kelemahan antara lain masih rendahnya kepedulian dan minimnya gagasan yang muncul untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Masih banyak karyawan Lampung Post yang bersifat individualisme, kurang berinisiatif untuk membantu tugas rekan kerja yang belum selesai apabila tidak diarahkan oleh atasan. Hal ini diduga karena masih rendahnya kinerja kontekstual yang dilakukan oleh karyawan.

Informasi dari salah satu karyawan Lampung Post bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin waktu dan tanggungjawab. Ada karyawan yang beberapa kali telat datang ke kantor dan ada pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kebiasaan tersebut dapat merugikan perusahaan dan kemungkinan akan ada karyawan lain yang mengikuti kebiasaan buruk tersebut. Hal ini diduga masih terjadi perilaku kerja kontraproduktif di PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Berdasarkan

uraian di atas, maka dipandang perlu untuk dilakukan penelitian mengenai **“pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan di latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post?
2. Untuk Mengetahui apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi bidang ilmu manajemen sumber daya manusia sebagai informasi dan

referensi bagi penelitian sejenis, sehingga dapat menyempurnakan kekurangan dari penelitian ini.

## 2. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat membantu bagi pihak manajemen perusahaan mengetahui motivasi kerja karyawan sehingga dapat menyusun strategi dan membuat kebijakan yang tepat untuk para karyawannya.

## 3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman baru bagi penulis tentang materi yang diteliti, Serta sebagai media untuk menuangkan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

### **A. Motivasi Intrinsik**

#### **1. Pengertian Motivasi Intrinsik**

Woolfolk (1993) dalam Yousaf *et al* (2015) menjelaskan definisi motivasi yang telah diuraikan mengacu pada faktor-faktor personal seperti kebutuhan, minat, dan kesenangan. “Motivasi yang muncul dari faktor-faktor seperti minat, dan keingintahuan dinamakan motivasi intrinsik”. Manullang (2008) mendefinisikan variabel yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik ada lima. Lima variabel tersebut yaitu: kebutuhan, keinginan, kerjasama, kesenangan kerja, dan kondisi karyawan. Variabel-variabel tersebut dapat memicu munculnya suatu dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja secara maksimal. Sutrisno (2010) mengatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki lima variabel, yaitu: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa. Keinginan-keinginan tersebut tidak terjadi secara bersamaan ataupun acak, namun terjadi secara bertingkat. Apabila keinginan pertama sudah terpenuhi maka akan timbul keinginan kedua dan seterusnya.

Motivasi intrinsik menurut Setiawan (2005) adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri untuk melakukan suatu hal atau pekerjaan.

Menurut Jasmani dkk (2014), motivasi intrinsik merupakan keinginan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan penuh semangat sesuai dengan tujuan yang diinginkan tanpa dipengaruhi oleh apapun.

Ambrose dan Kulik (1999) dalam Yousaf *et al* (2015) mendefinisikan motivasi intrinsik di tempat kerja sebagai satu set dorongan intrinsik dari praktik kerja inspiratif, yang menentukan bentuk, arahan, usaha dan durasi kerja. Motivasi intrinsik pertama kali dikenalkan oleh Woodworth (1918) dan kemudian diperluas oleh White (1959). Mereka berpendapat bahwa persepsi dan tindakan individu selalu didorong oleh rasa ingin tahu dan perlindungan diri seperti bermain, keingintahuan dan eksplorasi, dan ini tidak dapat dijelaskan oleh teori penguatan, dan tidak akan terjadi karena penghargaan atau hukuman ekstrinsik.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul dari diri sendiri. Motivasi intrinsik memunculkan keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik tanpa dipengaruhi oleh atasan, materi, maupun lingkungan kerja.

## **2. Dimensi Motivasi intrinsik**

Amabile *et al* (1994) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik orang tergantung pada 2 dimensi yaitu:

### **a. Kesenangan (*enjoyment*)**

Kesenangan (*enjoyment*) menjelaskan mengenai perasaan senang dan nyaman dari diri seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu tanpa merasa tertekan

ataupun memberatkan untuk dirinya, sehingga seseorang dapat maksimal dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

*b.* Tantangan (*challenge*)

Tantangan (*challenge*) menjelaskan mengenai keinginan seseorang untuk mencapai target tertentu dalam sebuah pekerjaan yang menyebabkan dirinya rela mengeluarkan tenaga dan pikiran lebih dari biasanya demi tercapainya target tersebut.

## **B. Motivasi Ekstrinsik**

### **1. Pengertian Motivasi Ekstrinsik**

Woolfolk (1993) dalam Yousaf *et al* (2015) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi dari orang lain yang bisa mendorong diri kita untuk melakukan suatu pekerjaan. faktor-faktor lingkungan atau faktor-faktor ekstrinsik seperti hadiah, pujian, tekanan sosial, atau hukuman. “sedangkan motivasi yang timbul dari keinginan untuk mendapatkan pujian atau hadiah dan menghindari hukuman dinamakan motivasi ekstrinsik”.

Sutrisno (2010) mengatakan bahwa motivasi eksternal adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manager, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Faktor pengendalian yang dilakukan oleh manajer yang meliputi hal-hal seperti gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan positif dari karyawan. Tanggapan yang positif ini akan menunjukkan bahwa karyawan bekerja untuk kemajuan perusahaan.

Jasmani dkk (2014) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan semangat atau gairah untuk selalu bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran yang dapat dipengaruhi oleh faktor luar yang terdiri dari faktor lingkungan kehidupan keluarga dan lingkungan kerja. Manullang (2008) mengemukakan bahwa ada tiga variabel yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik yaitu: imbalan (gaji), harapan, dan insentif. Imbalan (gaji) adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kontrak dan kinerja. Harapan merupakan jaminan masa depan yang diberikan perusahaan untuk memacu semangat karyawan. Insentif adalah bonus tambahan diluar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan dengan sebab tertentu. Sutrisno (2010) dalam jurnalnya menyampaikan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki enam variabel yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggungjawab, dan peraturan yang fleksibel. Enam hal tersebut perlu menjadi pertimbangan perusahaan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik.

Dari beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul dalam diri seseorang namun disebabkan oleh sesuatu yang berasal dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat dipengaruhi oleh suasana sekitar seperti lingkungan kerja, upah, hukuman, dan dorongan dari atasan atau keluarga.

## **2. Dimensi Motivasi Ekstrinsik**

Menurut Amabile *et al* (1994), dimensi untuk Motivasi Ekstrinsik ada 2 yaitu:

a. Pengakuan (*outward*)

Setiap orang membutuhkan pengakuan dari orang lain bahwa dia sudah melakukan sesuatu dengan baik termasuk seorang karyawan. Pengakuan bisa berasal dari rekan kerja namun yang lebih penting adalah pengakuan dari atasan. Pengakuan ini dapat diberikan dalam bentuk pujian dan memberikan sikap menghargai untuk pekerja tersebut.

b. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi menjelaskan mengenai hadiah (*reward*) dan hukuman (*punishment*). seorang pekerja akan terdorong untuk memaksimalkan pekerjaannya apabila pekerjaan tersebut mendapatkan timbal balik yang baik dari atasan. Hadiah dapat berupa kenaikan gaji, memberikan uang tambahan, memberikan nominasi karyawan terbaik, promosi jabatan, dll. Hukuman dapat diberikan dalam bentuk teguran, tugas tambahan, atau bahkan pemotongan gaji.

## C. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Koopmans *et al* (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah ukuran dari hasil yang relevan berdasarkan penelitian dalam pengaturan kerja. Penilaian kinerja difokuskan baik dalam ukuran objektif yaitu dari produktivitas kerja seperti absensi, jumlah tindakan tertentu ataupun output yang dipelihara dan berada dalam catatan organisasi, ataupun dalam penilaian subjektif yaitu dari kuantitas dan kualitas pekerjaan dari masing-masing karyawan. Dikatakan juga bahwasannya kinerja adalah tindakan terukur, baik perilaku dan hasil bahwa karyawan terlibat ataupun berkontribusi dalam tujuan organisasi.

Motowidlo *et al* (1997) dalam Yousaf *et al* (2015) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua domain: *Task Performance* (TP) dan *Contextual performance* (CP). Menurut Motowidlo dan Van Scotter (1994) dalam Yousaf (2015), TP menunjukkan kegiatan yang mempengaruhi inti teknis organisasi sebagai pegawai baik yang melaksanakan proses teknis atau persyaratan layanan pemeliharaan dan servis. CP mengacu pada perilaku yang tidak mendapat sanksi resmi namun mempengaruhi lingkungan kerja yang lebih luas dengan cara yang positif.

Mangkunegara (2007) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per-satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Matius (2014) mendefinisikan tentang kata “kinerja” dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris “*performance*” yang berarti (1) pekerjaan; perbuatan, atau (2) penampilan; pertunjukan. Sedangkan kinerja dalam istilah ilmu administrasi atau ilmu manajemen memiliki pengertian yang hampir sama. Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai

dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Dari beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbuatan atau aktivitas yang berorientasi pada hasil. Hasil dari aktivitas tersebut ditekankan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hasil tersebut dapat berupa kualitas dan kuantitas serta sikap dalam bekerja.

## **2. Dimensi Kinerja**

Menurut Koopmans *et al* (2014), indikator yang perlu dipertimbangkan dalam mengevaluasi kinerja meliputi :

1. Kinerja Tugas, mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas yang utama, yang meliputi kualitas kerja, perencanaan dan tugas pengorganisasian, berorientasi pada hasil, memprioritaskan, dan bekerja secara efisien.
2. Kinerja Kontekstual, mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, dan lingkungan psikologis sosial di mana tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab untuk pekerjaan, memiliki inisiatif, senang untuk mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi efektif, mampu bekerja sama, dan untuk menerima dan belajar dari orang lain.
3. Perilaku Kerja Kontraproduktif, mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, sengaja membuat kesalahan.

### **3. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Darmawan (2013) secara umum manfaat dari penilaian kinerja antara lain:

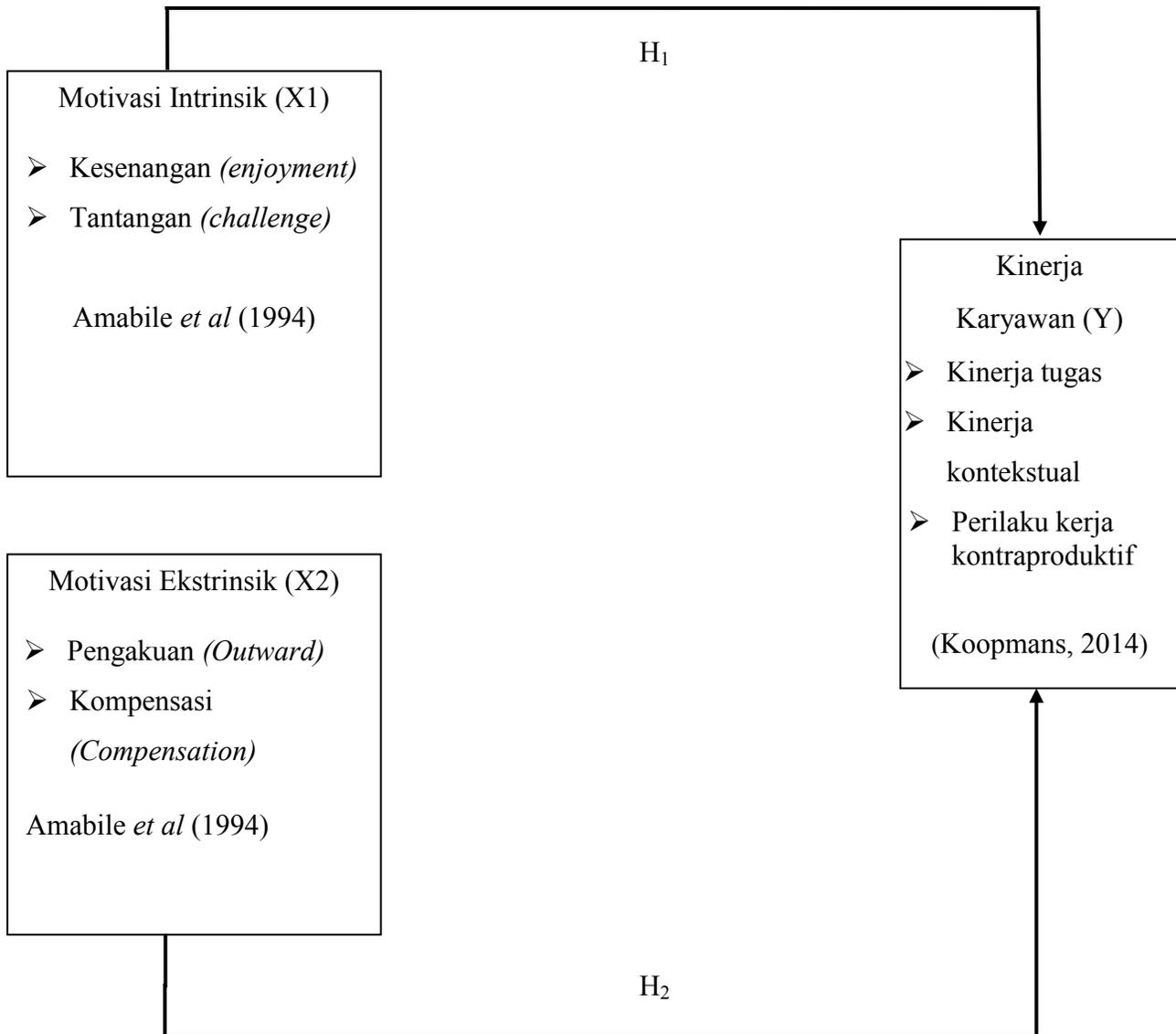
1. Sebagai masukan bagi para pemimpin untuk membantu dan mengarahkan karyawan untuk memperbaiki kinerja dimasa depan.
2. Untuk melaksanakan perbaikan dan menyempurnakan kegiatan manajemen SDM lainnya seperti:
  - a. Menyelaraskan upah/gaji atau insentif para karyawan yang berprestasi dalam bekerja.
  - b. Memperbaiki kegiatan penempatan, promosi, atau kegagalan karyawan yang akan dinilai.
  - c. Membantu perbaikan kegiatan pelatihan, berupa penyusunan kurikulum atau memilih karyawan yang disertakan dalam kegiatan pelatihan.
  - d. Memberikan informasi bagi karyawan untuk menyusun perencanaan karier.
  - e. Hasil penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk diagnosa masalah-masalah organisasi non-profit yang harus dicari penyelesaiannya.

## D. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Amna Yousaf, Huadong Yang, Karin Sanders (2015)	Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja tugas dan kinerja kontekstual pada pekerja professional di pakistan	Temuan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik di dalam pekerjaan terhadap kinerja tugas dan kinerja kontekstual pada pekerja professional.
2	Teresa M. Amabile, Karl G. Hill, Beth A. Hennessey, dan Elizabeth M. Tighe (1994)	Preferensi kerja; menilai orientasi motivasi intrinsic dan ekstrinsik	Motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prioritas tugas yang akan dikerjakan
3	Jane Christin Djudi Mukzam (2017)	Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA <i>DISTRIBUTION CENTRE BOGOR</i> )	Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja, motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersama berpengaruh positif terhadap kinerja.
4	Jasmani, Christanto Syam, Martono (2014)	Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja guru bahasa Indonesia tingkat SMA, SMK, MA se-kecamatan Sukadana tahun 2014.	Hasil dari penelitian ini adalah motivasi intrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bahasa Indonesia, dan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bahasa Indonesia.
5	Yulfita 'aini (2013)	Pengaruh motivasi intrinsik, ekstrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Pasir Pengaraian.	Motivasi intrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh sangat besar terhadap kinerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja..

### E. Rerangka Pemikiran



Gambar 2.1 rerangka pemikiran

**F. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah:

H1 Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.

H2 Motivasi Ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post, jalan Soekarno Hatta No. 108 Rajabasa Bandar Lampung.

#### **B. Jenis Penelitian**

Menurut Oei (2010) ada tiga jenis riset atau penelitian yang dilakukan oleh peneliti, pada informasi yang akan dicari dalam riset sumber daya manusia, yaitu:

##### **1. Penelitian eksploratori**

Penelitian eksploratori merupakan desain penelitian dengan tujuan utama memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen sumber daya manusia yang sebenarnya atau hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal atau ada tidaknya masalah dalam sumber daya manusia.

##### **2. Penelitian deskriptif**

Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian dengan tujuan utama menggambarkan sesuatu dan merupakan lanjutan dari penelitian eksploratori.

##### **3. Penelitian kausal**

Penelitian kausal merupakan desain penelitian dengan tujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan

dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variable bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variable terikat.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini termasuk kedalam desain penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi.

### **C. Sumber Data**

#### **1. Data primer**

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari pihak pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti, Sekaran (2006). Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para pegawai yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat.
- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung, seperti jumlah pegawai, tingkat penilaian prestasi, absensi, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.

#### **2. Data sekunder**

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti dari *website*, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Data sekunder dibagi menjadi 2, yaitu :

a. Data intrinsik

Data intrinsik merupakan data yang sifatnya dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

b. Data ekstrinsik

Data ekstrinsik merupakan data yang sifatnya ekstrinsik atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu di luar perusahaan.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (2009). Populasi dalam penelitian adalah para karyawan yang bekerja pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2009). Pengambilan sampel yang tepat adalah menggunakan teknik *sampling* untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin, Sugiyono (2009). Riduwan dan Engkos (2011) menyatakan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Yamane dan Slovin apabila populasi sudah diketahui. Rumusnya sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel (5%).

Menentukan sampel menggunakan rumus di atas maka akan menghasilkan

$$n = \frac{228}{1 + 228 \cdot 0,05^2}$$

$$n = 145$$

**Tabel 3.1 Penyebaran jumlah sampel per-divisi**

Bagian/divisi	perhitungan sampel	jumlah sampel per-divisi
Redaksi	$\frac{68}{228} \times 145$	43
Percetakan	$\frac{10}{228} \times 145$	6
Produksi	$\frac{20}{228} \times 145$	13
Usaha	$\frac{92}{228} \times 145$	59
Lepas	$\frac{13}{228} \times 145$	8
Koresponden	$\frac{21}{228} \times 145$	13
Sales promo	$\frac{3}{228} \times 145$	2
OJT	$\frac{1}{228} \times 145$	1
Total sampel		145

## **E. Variabel Penelitian**

Wijaya (2013) mengartikan variabel sebagai suatu yang dapat digunakan untuk membedakan atau merubah nilai, sebagai sinonim dari konstruk yang dinyatakan dengan nilai atau angka. Variabel berdasarkan hubungannya dapat dikelompokkan menjadi beberapa variabel yaitu :

- a. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain.
- b. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi (respon) atau variabel yang nilainya tergantung oleh perubahan variabel yang lain
- c. Variabel moderator adalah variabel yang berperan memperkuat atau memperlemah hubungan variabel independen dengan variabel dependen.
- d. Variabel mediator adalah variabel perantara atau memediasi hubungan suatu variabel.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari variabel bebas (motivasi intrinsik dan ekstrinsik), dan variabel terikat (kinerja).

## **F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi intrinsik (X1)	Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mengacu pada faktor-faktor personal seperti kebutuhan, minat, dan kesenangan. “Motivasi yang muncul dari faktor-faktor seperti minat, dan keingintahuan dinamakan motivasi intrinsik”.  <b>Woolfolk (1993) dan Amabile et al. (1994) dalam Yousaf et al (2015)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kesenangan (<i>enjoyment</i>)</li> <li>➤ Tantangan (<i>challenge</i>)</li> </ul>	Likert
Motivasi ekstrinsik (X2)	Motivasi ekstrinsik adalah motivasi dari orang lain yang bisa mendorong diri kita untuk melakukan suatu pekerjaan. faktor-faktor lingkungan atau faktor-faktor ekstrinsik seperti hadiah, pujian, tekanan sosial, atau hukuman. “sedangkan motivasi yang timbul dari keinginan untuk mendapatkan pujian atau hadiah dan menghindari hukuman dinamakan motivasi ekstrinsik”.  <b>Woolfolk (1993) dan Amabile et al. (1994) dalam Yousaf et al (2015)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengakuan (<i>outward</i>)</li> <li>2. Kompensasi (<i>compensation</i>)</li> </ol>	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah ukuran dari hasil yang relevan berdasarkan penelitian dalam pengaturan kerja.  <b>Koopmans et al (2014)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja tugas (<i>task performance</i>)</li> <li>2. Kinerja kontekstual (<i>kontekstual performance</i>)</li> <li>3. Perilaku kerja kontraproduktif (<i>counterproductive work behavior</i>)</li> </ol>	Likert

### G. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian

skripsi. Menurut Wijaya (2013) ada beberapa metode dalam pengumpulan data dalam penelitian, yaitu :

### **1. Wawancara**

Pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada responden untuk memperoleh informasi verbal dari responden. Jenis dari metode wawancara dikelompokkan menjadi :

#### **a. Wawancara tidak terstruktur**

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan bebas atau tanpa pola yang ditentukan lebih dahulu.

#### **b. Wawancara terstruktur**

Wawancara terstruktur adalah wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan dengan berpedoman pada pola atau daftar yang telah disiapkan terlebih dahulu.

### **2. Kuesioner**

Menurut Wijaya (2013) kuesioner adalah pertanyaan formal secara konsisten, terangka dan tertulis yang ditujukan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang efektif dan efisien karena dapat dibagikan secara langsung, disuratkan, maupun disebarikan dalam bentuk formulir secara online. Kuesioner memiliki alternatif jawaban yang sejenis atau sama dalam berbagai macam pertanyaan yang diberikan membuat responden dapat jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diberikan dengan waktu yang relatif singkat.

Peneliti akan menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kinerja kepada karyawan PT Masa kini Mandiri Harian Lampung Post yang memenuhi kriteria dalam penelitian. Kuesioner yang akan disebar oleh peneliti terdiri dari 3 bagian yaitu:

1. Komponen pernyataan motivasi intrinsik diadopsi dari Amabile *et al* (1994) dengan total 15 pernyataan.
2. Komponen pernyataan motivasi ekstrinsik diadopsi dari Amabile *et al* (1994) dengan total 15 pernyataan.
3. Komponen pernyataan kinerja diadopsi dari Koopmans *et al* (2014) dengan total 18 pernyataan.

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu menggunakan pembobotan yang diberikan pada setiap jawaban responden.

Pembobotan yang diberikan adalah sebagai berikut :

- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5.
- Jawaban Setuju (S) diberi bobot 4.
- Jawaban Netral (N) diberi bobot 3.
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2.
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

**Tabel 3.3 Skala Pengukuran Likert**

No.	Jawaban	Kode	Bobot
1.	Sangat tidak setuju	STS	1
2.	Tidak setuju	TS	2
3.	Netral	N	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat setuju	SS	5

Sumber : Sugiyono, 2009

### 3. Studi kepustakaan

Penelitian dilakukan dengan mempelajari literatur dan buku yang berhubungan dengan penulisan skripsi, seperti karya ilmiah, jurnal, buku dan hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

## H. Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji validitas

Menurut Ghazali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS.

Pengukuran tingkat interkorelasi antar variabel dapat dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Proses analisis dapat dilanjutkan apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai *factor loading*  $> 0,5$ . Nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5 dan terjadi *cross loading* harus dikeluarkan sampai tidak ada lagi nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah terbukti valid seperti yang dikatakan Koopmans *et al* (2014), “ Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa keseluruhan konstruk kuesioner kinerja individu (IWPQ) dapat diterima keabsahannya. Validitas konvergennya terbukti cukup, dan validitas diskriminatifnya sangat bagus. IWPQ menyediakan

peneliti dengan instrumen yang dapat diandalkan dan valid untuk mengukur kinerja individu secara umum”.

## 2. Uji reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran *chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *chronbach Alpha* > 0,5 dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \left( \frac{k}{k-1} \right) 1 - \left[ \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

R : Reliabilitas instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$  : Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$  : Varian total

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel seperti yang dikatakan Amabile *et al* (1994), “Analisis terhadap sampel sebanyak 500 responden menghasilkan reliabilitas yang baik yaitu *chronbach Alpha* = 0,82 untuk motivasi intrinsik dan 0,76 untuk motivasi ekstrinsik. Secara keseluruhan konsistensi alat ukur dalam penelitian ini dapat diterima”.

## 3. Uji normalitas

Menurut Sugiyono (2011), statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian

normalitas data. Uji normalitas dilakukan pada variabel yang akan diteliti. Distribusi normal jika Sig > 0,05.

## I. Analisis Data

Data yang didapatkan dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Analisis data tersebut ada dua bentuk yaitu deskripsi hasil penelitian dan analisis data kuantitatif.

### 1. Deskripsi hasil penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil penelitian yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

### 2. Analisis data kuantitatif

Analisis data kuantitatif dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Persamaan umum dari regresi linear sederhana dan uji linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$y = \alpha + b_1 x_1 + et$$

$$y = \alpha + b_2 x_2 + et$$

Keterangan:

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi Variabel Bebas (koefisien beta)

X<sub>1</sub> : Variabel Motivasi Intrinsik

X<sub>2</sub> : Variabel Motivasi Ekstrinsik

Y : Variabel Kinerja

et : *Error Term*

## J. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (parsial). Penjelasan mengenai uji t sebagai berikut:

### 1. Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila  $\text{sig} < \alpha$ . Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}(0,05)$ , maka  $H_a$  didukung,  $H_0$  tidak didukung

Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}(0,05)$ , maka  $H_a$  tidak didukung,  $H_0$  didukung

Nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b : koefisien regresi variabel independen

$\sigma b$  : standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji t dapat dilihat pada Output *Coefficient* dari hasil analisis regresi berganda.

## **V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi intrinsik (kesenangan bekerja, tantangan) dan motivasi ekstrinsik (pengakuan, kompensasi) terhadap kinerja (kinerja tugas, kinerja kontekstual, perilaku kerja kontraproduktif) karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Karyawan yang memiliki motivasi dari dalam diri yang tinggi (merasa senang dalam mengerjakan tugasnya dan suka dengan tantangan pekerjaan) dapat meningkatkan kinerja serta memberikan hasil kerja yang lebih baik.
2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Ketika karyawan diberi apresiasi jika kerjanya baik serta mendapatkan kompensasi dari pimpinannya, maka mereka akan bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi untuk kedepannya dan akan memberikan kinerja yang lebih baik.

## **B. Saran**

Setelah peneliti melakukan penelitian dan menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pemimpin PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post sebaiknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut andil dalam menyelesaikan masalah tertentu perusahaan yang sedang dihadapi baik sekedar memberikan solusi atau menangani secara langsung masalah tersebut. Hal ini dilakukan agar karyawan nantinya akan menyukai tantangan pekerjaan.
2. Pemimpin PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post sebaiknya tidak segan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi berupa ucapan atau materi serta memberikan kompensasi karyawan dengan jangka waktu yang lebih pendek seperti bulanan, triwulan atau setiap semester.
3. PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post sebaiknya memberikan lebih banyak semangat untuk karyawannya, dan peduli dengan masalah pekerjaan yang sedang dihadapi karyawan.

## **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Pengukuran variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan kuisioner, sehingga kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya di karenakan kondisi-kondisi tertentu para responden.
2. Responden dalam penelitian ini dibatasi dalam lingkup sampel yaitu hanya di kantor PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Bagi peneliti selanjutnya, penulis sarankan untuk memperluas ukuran sampel agar tingkat generalisasi menjadi lebih tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, Teresa M. Hill, Karl G. Hennessey, Beth A. and Tighe, Elizabeth M. 1994. "The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations". *Journal of Personality and Social Psychology* 1994, Vol. 66, No. 5, 950-967.
- Christin, Jane & Mukzam, Djudi. 2017. "Pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja (study kasus pada karyawan PT. Indomarco Prismatama Distribution Censtre Bogor)". Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 50 No. 5 September 2017.
- Cameron, C., Moss, P. and Owen, C. (2001), *Men in the Nursery: Gender and Caring Work*, Paul Chapman, London.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dedy, Nor, LCA. Jonathan, Robin, & Aplonia, Elfreda Lau. 2013. "Pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan PT. Trubaindo *Coal Mining* di Kutai Barat". Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
- Ghozali, Imam, 2011."Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19, Semarang". Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Jasmani, Christanto, Syam,& Martono. 2014. "Pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja guru Bahasa Indonesia". PPS, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Koopmans et al. 2014. Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Vol. 56, No. 3, pp 331-337.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Manullang, M. 2008. *Dasar – Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Matus. 2013. *Hubungan Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Mengajar*. Vol. 3, p. 1-12. <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb>.

- Meyer, J.P., Becker, T.E. and Vandenberghe, C. (2004), "Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89 No. 6, pp. 991-1007.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat, Jakarta: Gramedia Pustaka utama.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2011. Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur), Edisi Revisi, Cetakan Ketiga. Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Sekaran, Uma dan Bougie Roger. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Totok. 2005. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Malang. Tesis. Universitas Brawijaya, Malang.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Uno, B. Hamzah. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yousaf, Amna, Yang, Huadong & Sanders, Karin. 2015. "Effects of intrinsic and extrinsic motivation on task and contextual performance of Pakistani professionals: The mediating role of commitment foci". *Journal of Managerial Psychology* Vol. 30 No. 2, 2015 pp. 133-150, Emerald Group Publishing Limited 0268-3946.