

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAWANA MARGATAMA

Rahmatullah Sidik^{1*)}; Tajuddin Pogo²⁾; Rosalendo Eddy Nugroho³⁾

¹⁾ sidik_ahbab@yahoo.co.id, Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia

²⁾ tajuddin.pogo@mercubuana.ac.id, Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia

³⁾ eddynugroho39@yahoo.com, Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia

*) coresponding author

Dikirim: 2022-03-08

Direvisi: 2022-03-16

Diterima: 2022-03-29

ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya dalam hal ini terkait dengan kinerja karyawan. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasinya dalam bekerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT. Bawana Margatama yang bekerja di Head Office PT. Adira Multifinance, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel non probability dengan sample jenuh, sehingga sample yang diambil sebanyak 47 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara partial dan simultan variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bawana Margatama. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bawana Margatama dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik. Dengan diperolehnya hasil penelitian ini diharapkan perusahaan dapat terus menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, baik itu motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik.

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

ABSTRACT

Human resources plays a very important within an organization. The resources in this case related to employee performance. One of the main factors that affect the performance of employees is the motivation to work. The purpose of this study to determine the effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance. This research uses descriptive quantitative approach to the population of all employees of PT. Bawana Margatama working at Head Office PT. Adira Multifinance, using a sampling technique to sample non probability saturated, so that samples taken as many as 47 respondents. Analysis of the data used is the statistical analysis in the form of multiple linear regression tests. The results showed that the partial and simultaneous variables intrinsic motivation and extrinsic motivation influence on the performance of employees of PT. Bawana Margatama. This study also shows that intrinsic motivation has more influence on the performance of employees of PT. Bawana Margatama compared with extrinsic motivation. By obtaining the results of this research are expected the company can continue to maintain and improve employee performance through employee motivation, whether intrinsic motivation and extrinsic motivation.

Keywords: *intrinsic motivation; extrinsic motivation; employee performance.*

Copyright (c) 2022 rahmatullah sidik; tajuddin pogo; rosalendo eddy nugroho.



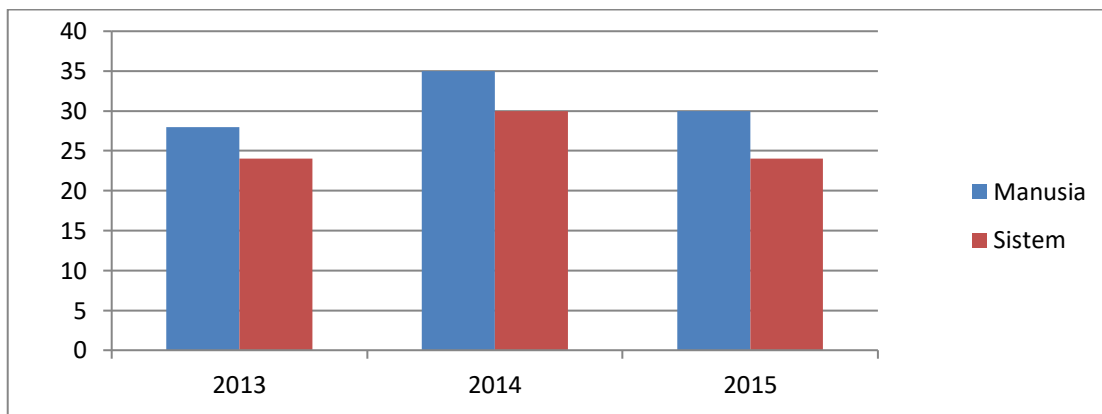
This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen perusahaan, yakni merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini terkait kinerja karyawan, merupakan pelaku fungsi manajemen secara keseluruhan, pada awal tingkat perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian, yang mampu memanfaatkan sumber daya dari organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan harus dimanfaatkan secara optimal sehingga dapat memberikan output yang optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasinya dalam bekerja. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

PT. Bawana Margatama merupakan salah satu perusahaan dengan menyediakan Jasa Penunjang Tenaga Kerja. Dengan membangun jasa servis yang akan ditempatkan di berbagai perusahaan seperti industri Minyak dan Gas, Petrokimia, kilang minyak dan lain – lain. Sebagai perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja, sumber daya manusia merupakan salah satu asset utama perusahaan. Sehingga perusahaan terus mempertahankan kinerja yang ada agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

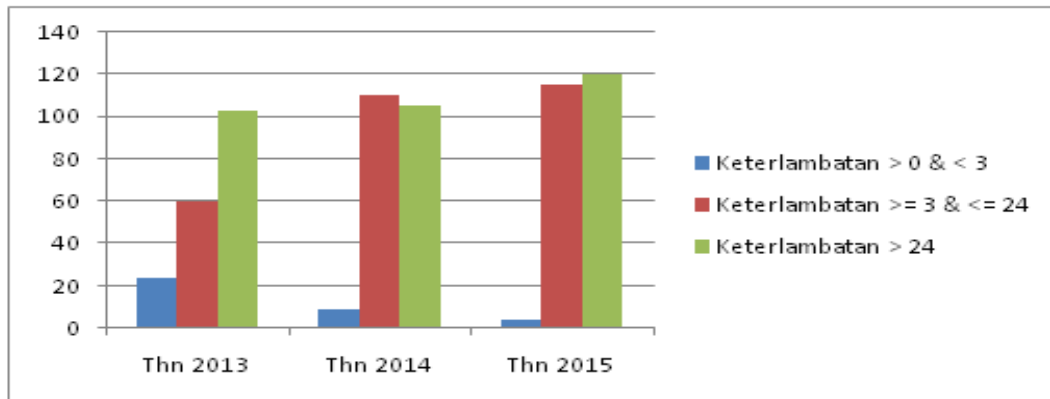
Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan minimnya minat karyawan untuk mengembangkan diri. Merupakan salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan. Semua ini dapat dilihat dari banyaknya keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang disebabkan oleh kesalahan karyawan (*human error*). Selain itu kesalahan sistem (*system error*) juga salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu berupa terputusnya jaringan dan penuhnya database saat menjalankan pekerjaan.



Gambar 1. Faktor kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan (2013-2015)

Sumber : laporan SLA (2013 – 2015)

Dengan banyaknya kesalahan yang terjadi dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka semakin banyak pekerjaan yang terselesaikan tidak tepat pada waktunya.



Gambar 2. Keterlambatan penyelesaian pekerjaan (2013 – 2015)

Sumber : laporan SLA (2013 – 2015)

Menurut penelitian Tyas Hardianti Suwarno (2014) menunjukkan bahwa Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana indikator pengembangan diri mempunyai nilai terbesar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Begitu juga dengan hasil penelitian Goto Kuswanto (2015) bahwa motivasi mempunyai hubungan yang penting terhadap kinerja. Selama pegawai mempunyai motivasi yang tinggi berupa rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan tanpa adanya pengawasan, tentu itu semua akan berjalan dengan baik, lebih cepat, efektif dan efisien.

Selain itu, hasil penelitian Nupur Chaudhary, et al (2012) berpendapat bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap produktivitas, kepuasan karyawan dan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja lebih giat, sedangkan orang yang satunya lagi bekerja biasa saja, tentulah semuanya ada dasar alasan yang mendorong atau yang menyebabkan seseorang bersedia bekerja seperti itu atau dengan kata lain pasti ada motivasinya.

Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

KAJIAN TEORI

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal. Pada umumnya, tidak terlaksananya tugas atau pekerjaan yang dibebankan tentu ada sebab-sebabnya. Mungkin dikarenakan karyawan yang bersangkutan tidak mempunyai kemampuan untuk

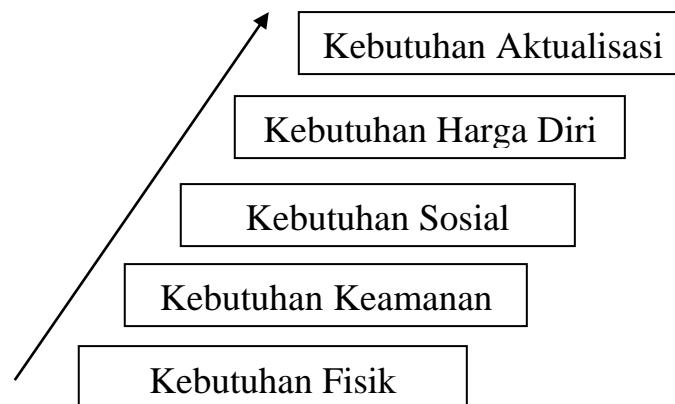
menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, akan tetapi mungkin juga oleh karena karyawan tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik.

Robbin (2002) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008:125) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Seorang individu melakukan sesuatu atas dasar keinginan serta adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi sebagai dorongan seorang individu menjadi sangat penting, tanpa adanya dorongan tersebut maka individu tersebut tidak termotivasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Mangkunegara(2009:93-100) bahwa terdapat beberapa teori motivasi diantaranya sebagai berikut :

a. Teori Hirarki Kebutuhan (*Hierarchical of Need Theory*)

Teori Abraham Maslow menjelaskan bahwa hierarki kebutuhan manusia terdiri atas 5 kebutuhan, berikut gambar teori hirarki kebutuhan moslow.



Gambar 3. *Maslow's Need Hierarchy*

Sumber : Mangkunegara (2009)

b. Teori Kebutuhan McClelland

McClelland's Theory of Needs memfokuskan kepada 3 (tiga) hal yaitu :

1. *Need for Achievement* yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dan dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang karyawan yang mempunyai kebutuhan untuk berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya. Selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. McClelland mengemukakan 6 karakteristik orang yang mempunyai motivasi prestasi tinggi, yaitu : (1) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (2) berani mengambil dan memikul resiko, (3) memiliki tujuan realistis, (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuar untuk merealisasikan tujuan, (5) memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2. *Need for Affiliation* yaitu kebutuhan untuk beraktifitas yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need for Power* yaitu kebutuhan untuk mempunyai kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Siagian (2008:294) menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Sistem pengupahan dan penggajian yang memungkinkan para anggota organisasi memperhatikan tingkat hidup wajar, sesuai dengan harkat dan martabat serta status sosial para anggota tidak hanya sebatas pada pemenuhan pokok sehari – hari.
2. Kondisi kerja yang baik dalam arti kondisi fisik lingkungan kerja.
3. Perasaan keikutsertaan dalam berbagai segi proses kehidupan organisasi seperti dalam pengambilan keputusan, penyusunan rencana program kerja dan penentuan prosedur kerja khususnya yang menyangkut diri sendiri.
4. Cara pendisiplinan berdasarkan kinerja yang objektif dalam diperlukan secara manusiawi.
5. Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas yang baik.
6. Kesetiaan pimpinan pada bawahan yang ada pada gilirannya juga akan meningkatkan kesetiaan pada atasannya.
7. Keamanan kehidupan kerja, adanya jaminan bahwa seseorang tidak akan diperlakukan semena mena seperti pemberhentian tanpa alasan yang kuat.
8. Kesempatan untuk berkembang sesuai dengan perkembangan pertumbuhan organisasi, perkembangan dalam arti pertumbuhan dalam pengetahuan keterampilan dan kemampuan intelektual.

Menurut Mangkunegara (2008: 65) bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu :

1. Motivasi intrinsik (motivasi murni) merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang,
2. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang datang dari luar diri seseorang.

Tokoh yang memperkenalkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah Frederick Irving Herzberg. Ia memperkenalkan teori *Motivasi-Hygiene* atau sering disebut teori dua faktor yang memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari motivasi intrinsik dan ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor – faktor ekstrinsik.

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Irving Herzberg dengan menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Penelitian Herzberg dilakukan lewat wawancara terhadap insinyur dan akuntan, dimana mereka diminta untuk menceritakan kejadian yang dialami baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan (tidak memberikan kepuasan). Hasil wawancara tersebut kemudian dianalisa untuk menentukan faktor – faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan. Hasilnya diperoleh dua faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) dan faktor pemotivasian (*motivational faktor*). Hasil faktor pemotivasi (*satisfies, motivators, job content, intrinsic factor*) yang didapatkan meliputi dorongan berprestasi, pengakuan pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kesempatan maju (mangkunegara, 2008:68).

Herzberg dalam Robin (2007:205) menjelaskan bahwa faktor intrinsik seperti kemajuan, prestasi, pengakuan dan tanggung jawab terkait dengan kepuasan kerja. Mereka yang merasa senggan dengan pekerjaan mereka cenderung mengaitkan faktor – faktor ini ke diri mereka sendiri. Di pihak lain, bila mereka tidak puas, mereka cenderung mengaitkan faktor – faktor ekstrinsik seperti pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan dan kondisi kerja. Data ini mengemukakan bahwa lawan kepuasan bukanlah ketidakpuasan, seperti yang diyakini orang pada umumnya. Menyingkirkan karakteristik yang tidak memuaskan terhadap pekerjaan tertentu tidak serta merta menyebabkan pekerjaan itu jadi memuaskan. Faktor – faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor – faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Menurut Herzberg, faktor – faktor ekstrinsik dalam konteks pekerjaan meliputi : (1) upah, (2) kondisi kerja, (3) keamanan kerja, (4) Status, (5) kebijakan perusahaan, (6) mutu penyeliaan/supervisi, (7) mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan. Keberadaan kondisi – kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakteradaannya menyebabkan ketidakpuasan karyawan karena mereka perlu mempertahankan setidaknya satu tingkat “tidak ada kepuasan”. Kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan atau faktor *hygiene*.

Motivasi eksternal meliputi kekuatan yang ada diluar diri individu yang meliputi hal – hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji/upah, keadaan kerja, kebijakan dan pekerjaan yang mengandung penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab.

Robbins (2007:61) menyatakan : motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2009:67). Ukuran kesuksesan tidak dapat disamakan dengan individu yang satu dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya, seperti yang dijelaskan oleh As’ad (2008:47) bahwa yang dimaksud dengan kinerja ialah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran dan standar yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Robbins (2007:276), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Iklim organisasi, Kepemimpinan, Kualitas pekerjaan, Kemampuan kerja, Inisiatif, Motivasi, Daya tahan/ kehandalan, Kuantitas pekerjaan, Disiplin kerja,

Menurut Riduwan (2010:66) bahwa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan antara lain adalah inisiatif mencari langkah yang terbaik, menguasai *job description*, hasil yang dicapai, tingkat kemampuan kerjasama, ketelitian, tingkat kesesuaian tugas dengan perintah., tingkat kualitas hasil kerja, tingkat ketepatan penyelesaian kerja dan tingkat kuantitas hasil kerja.

Handoko (2008:135) mengelompokkan penilaian kerja terbagi atas 2 metode sebagai berikut :

1. Metode penilaian yang berorientasi pada masa lalu.

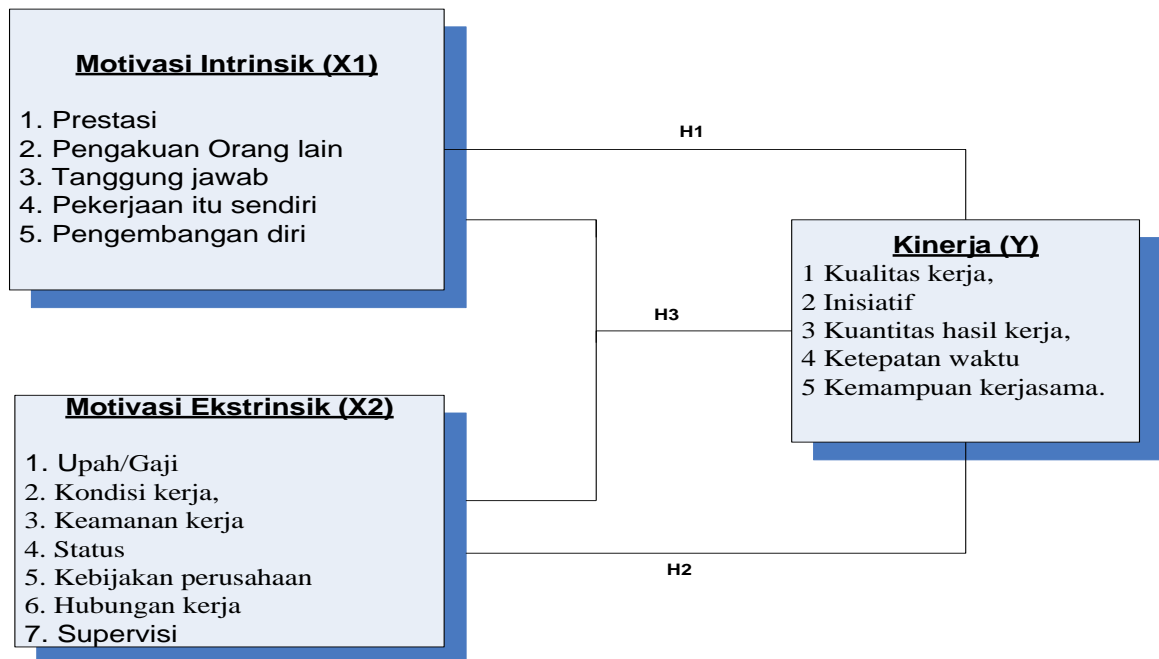
- a. *Rating Scales*, pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kuantitatif dan kualitatif) yang sudah berlaku.
 - b. *Cheklis*, pengukuran dilakukan berdasarkan daftar isian yang berisi berbagai ukuran karakteristik prestasi seorang karyawan.
 - c. *Critical review method*, pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan agar mendapatkan informasi langsung dari atasan.
 - d. *Performance test and Observation*, pengukuran dilakukan bila jumlah pekerja terbatas. Test dilakukan bisa berbentuk keterampilan dan pengetahuan.
 - e. *Comparative evaluation approach*, pengukuran dilakukan membandingkan prestasi seorang karyawan dengan karyawan lainnya.
2. Metode penilaian prestasi kerja yang berorientasi pada masa yang akan datang, merupakan metode penilaian berorientasi pada prestasi karyawan dimasa yang akan datang berdasarkan potensi dan penentuan tujuan prestasi dimana masa depan yang dibagi menjadi :
- a. *Self Appraisal*, dilakukan secara mandiri oleh karyawan untuk mengevaluasi pengembangan diri.
 - b. *Management by objectives*, pengukuran dilakukan berdasarkan tujuan – tujuan pekerjaan yang terukur dan disepakati bersama antara pegawai dan atasan.
 - c. *Psychological Appraisal*, penilaian ini pada umumnya dilakukan oleh psikolog untuk menilai potensi karyawan dimasa yang akan datang.
 - d. *Assesment Center*, digunakan untuk menyebut sebuah proses, prosedur atau metode pendekatan untuk menilai dan mengukur kompetensi karyawan. Sebuah *assessment center* mengkombinasikan tujuan teknis penilaian yang akuran dengan tujuan konsultasi.

Berhasil atau tidaknya organisasi dalam pencapaian hasil sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja pegawai maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik pula.

Penelitian tentang motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kinerja sudah banyak dilakukan. Penelitian inipun akan mengkaji variabel tersebut dengan maksud sebagai penguat dari pada hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pihak lain yang membutuhkan, bila ingin mempelajari masalah – masalah yang ada hubungannya dengan pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dijadikan sebagai variable independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2). Sedangkan kinerja adalah variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Dari ketiga kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut.



Gambar 4. Kerangka Pemikiran

Sumber : Data yang diolah (2016)

Dengan demikian hipotesis dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

H1 = Motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan.

H2 = Motivasi Ekstrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan.

H3 = Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2010:4). Pembagian jenis penelitian antara satu orang pakar atau ahli dapat berbeda dengan pakar yang lain. Hal tersebut tergantung pada sudut pandang pakar yang bersangkutan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.

Pada penelitian ini ditetapkan dua jenis variable, yakni variable bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variable bebas terdiri atas dua variable yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Sedangkan yang menjadi variable terikat adalah kinerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bawana Margatama yang bekerja di bagian IT PT. Adira Multifinance yang berjumlah 47 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai responden atau yang sering disebut dengan sampel jenuh atau

sensus. sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:119).

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuisioner. Data skunder yaitu data – data yang diperoleh dari buku serta catatan kuliah sebagai landasan teori dalam penelitian ini serta melalui dokumen – dokumen perusahaan yang ada.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu berupa dokumentasi atau pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian yang bersumber dari PT. Bawana Margatama, observasi yaitu dilakukan dengan mengadakan pengamatan terhadap aktivitas karyawan di PT. Bawana Margatama yang bekerja di PT. Adira Multifinance. Kemudian melakukan wawancara dengan para responden karyawan dengan menggunakan kuisioner.

Data yang terkumpul dari kuesioner yang dikembalikan, merupakan data mentah. Data yang memenuhi syarat (dianggap valid) adalah data yang memiliki jawaban untuk setiap pertanyaan dan menjawab semua pertanyaan yang diajukan. Data yang memenuhi syarat tersebut kemudian disusun dalam bentuk matrik dan kemudian diolah dengan menggunakan metode statistik. Pengolahan data ini digunakan untuk mempelajari hubungan antar variabel. Metode analisis data ini meliputi uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, dan analisis multi regresi serta pengujian hipotesis secara regresi dengan pengujian determinasi (R^2), uji-F, dan uji-t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk pengujian hipotesis di atas perlu dilakukan langkah – langkah pengujian asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Berikut adalah table hasil pengujian asumsi klasik dan analisis regresi berganda.

Table 2. Hasil Pengujian Asumsi Klasik Dan Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	-,437	3,057		-,143	,887		
Motivasi Int	,243	,043	,616	5,665	,000	,987	1,013
Motivasi Eks	,125	,051	,264	2,424	,020	,987	1,013
R	,697						
R Square	,486						
F Hitung	20,836						
Sig. F	,000						
Uji Normalitas Data (Kolmogorov Smimov Test) Asymp. Sig. (2-tailed)	,974						

Sumber : Hasil pengolahan SPSS (2016)

Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk mengetahui kelayakan butir – butir suatu daftar atau konstruk pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS V20 yaitu dengan membandingkan nilai korelasi masing – masing pertanyaan dengan r tabel ($df = n-2$), dimana pada penelitian ini r table ($47-2 = 45$) dengan taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 0,294. Dari hasil tersebut diperoleh bahwa nilai korelasi dari masing – masing pertanyaan instrument kuesioner lebih besar dari r tabel = $> 0,294$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan – pertanyaan pada kuesioner adalah valid atau layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Pengujian terhadap suatu instrument perlu dilakukan untuk mengetahui keterpercayaan, kehandalan, dan konsistensi dari instrument atau alat ukur tersebut. Instrumen yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, dan akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS V20 yaitu dengan mencari nilai *Cronbach's Alpha* dari masing – masing instrument.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

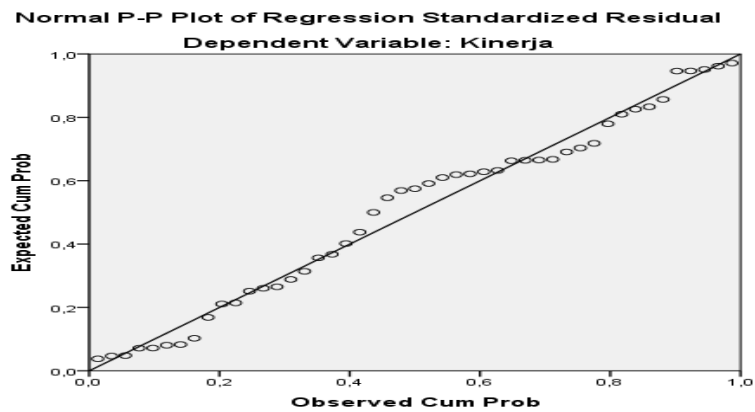
Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
Motivasi Instrinsik	0.907
Motivasi Ekstrinsik	0.924
Kinerja	0.810

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V20 (2016)

Hasil pengujian reliabilitas terhadap instrument penilaian pada masing – masing dimensi variabel Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja dapat dilihat pada tabel diatas. Berdasarkan kriteria reliabilitas Guilford dalam (Sundayana, 2010) jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,700$ maka terdapat hubungan yang reliable. Sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan – pertanyaan dalam instrument tersebut reliable atau terpercaya jika digunakan sebagai alat ukur(instrument).

Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut terbebas dari asumsi – asumsi klasik statistik. Ada tiga asumsi klasik yang harus dipenuhi sebelum analisis regresi linear berganda dilakukan yaitu : uji normalitas data, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Dalam melakukan pengujian ini penulis menggunakan bantuan *software* SPSS. Berikut adalah hasil uji asumsi klasik :

Uji Normalitas



Gambar 5. Grafik P-P Plot Uji Normalitas Residual
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V20 (2016)

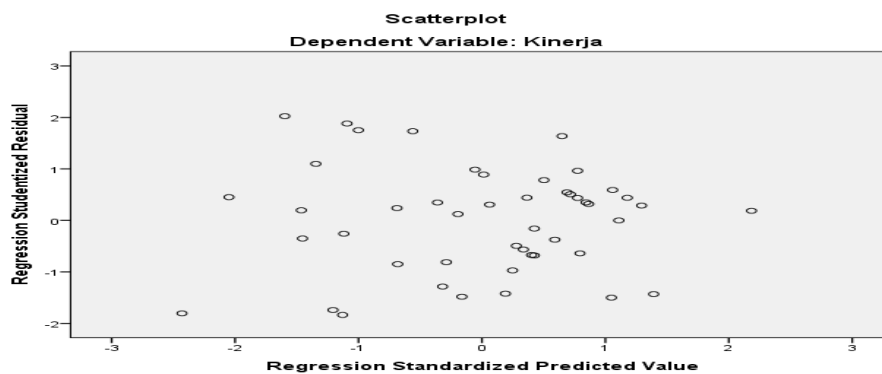
Dari gambar grafik di atas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar sekitar garis diagonal maka nilai residual tersebut bisa dikatakan normal. Selain itu uji kolmogorov smirnov dilakukan juga untuk menunjang P-P Plot dalam melihat normalitas distribusi data. Hasil uji normalitas *one-sample kolmogorov-smirnov test* nilai *Asymp sig* $0,974 > 0,05$ sehingga bisa disimpulkan data berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Varian Inflated Factor*) dan nilai *tolerance*. Hasil pengujian ini diperoleh nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas atau kolerasi yang tinggi antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil dari *scatterplot* antara data residu yang telah distandarkan (*Sresid*) dengan hasil prediksi variabel dependen yang telah distandarkan (*Zpred*).



Gambar 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2016)

Hasil dari *scatterplot* ditampilkan pada gambar diatas dari *scatterplot* tersebut dapat dilihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik – titik data tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah angka 0 saja, melainkan menyebar di atas dan di bawah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas pada data residual.

Analisis Multi Regresi

Pengujian koefisien determinasi (*R Square*) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah 0,486 sehingga dapat disimpulkan bahwa 48.6% variabel kinerja karyawan PT. Bawana Margatama dapat diterangkan oleh variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang bersangkutan. Sedangkan sisanya 51.4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian statistik t bertujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian ini jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $t_{hitung} < \alpha$, maka ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel independen tersebut terhadap variabel dependen. Nilai t tabel untuk jumlah sebanyak 47 sampel dan tingkat $\alpha = 0.05$ adalah sebesar 2.013.

Dari hasil uji signifikansi diperoleh nilai t hitung untuk motivasi intrinsik sebesar $5,665 \geq 2.013$ (t_{tabel}) serta signifikansi t hitung $0.000 < 0.05$ (α). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai koefisiennya sebesar 0,243 dan bertanda positif, yang artinya motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, atau jika semakin baik motivasi intrinsik yang terjadi dan dirasakan oleh responden, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **H1 Diterima**.

Selain itu diperoleh nilai t hitung untuk motivasi ekstrinsik sebesar $2.424 \geq 2.013$ (t_{tabel}) serta signifikansi t hitung $0.020 < 0.05$ (α). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai koefisiennya sebesar 0.125 dan bertanda positif, yang artinya motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, atau jika semakin baik motivasi ekstrinsik yang terjadi dan dirasakan oleh responden, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **H2 Diterima**.

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap variabel dependen. Uji F ini merupakan pengujian yang diperlukan dalam menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel Anova seperti yang ada dibawah ini dengan kriteria pengujian :

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau Signifikansi $F_{hitung} > \alpha$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau Signifikansi $F_{hitung} < \alpha$

F- tabel untuk jumlah sample 47 responden dengan 2 variabel independen dan 1 variabel dependen dengan tingkat $\alpha = 0.05$ adalah 3.21. Dari perhitungan diperoleh nilai f hitung sebesar 20,836 jauh lebih besar dari F tabel yang besarnya 3,21. Nilai signifikansi F hitung diperoleh sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat α yang ditetapkan sebesar 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **H3 Diterima**.

Persamaan regresi linear berganda (model regresi) yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,437 + 0,193X_1 + 0,125 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diterangkan sebagai berikut :

1. Nilai $\alpha = -0,437$. Nilai ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh dari variabel X_1 dan X_2 maka kinerja karyawan PT. Bawana Margatama (Y) menjadi tidak baik (karena nilai tersebut negatif) dan akan terus menurunkan kinerja karyawan yang ada pada saat ini.
2. Nilai $\beta_1 = 0,193$. Nilai regresi ini menunjukkan bahwa setiap faktor motivasi intrinsik (X_1) meningkat lebih baik, maka hal ini secara signifikan dapat meningkatkan kinerja Karyawan PT. Bawana Margatama. Karena nilai tersebut bernilai positif. Dengan kata lain, semakin tinggi faktor motivasi intrinsik, kinerja karyawan semakin meningkat dengan asumsi variabel lain tetap ($X_1 = 0$).
3. Nilai $\beta_2 = 0,125$. Nilai regresi ini menunjukkan bahwa setiap faktor motivasi ekstrinsik (X_2) meningkat lebih baik, maka hal ini secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena bernilai positif. Dengan kata lain, semakin tinggi faktor motivasi ekstrinsik, kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan asumsi nilai variabel lain tetap ($X_2 = 0$).

Analisis hubungan antar dimensi penelitian bermaksud untuk melihat seberapa besar kuat hubungan dimensi – dimensi pada variabel independen terhadap variabel dependen. Pada variabel independen motivasi intrinsik terdapat 5 dimensi yaitu Prestasi/keberhasilan, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan diri. Lalu pada variabel independen motivasi ekstrinsik terdapat 7 dimensi yaitu kebijakan perusahaan, kondisi kerja, keamanan kerja, status, kebijakan perusahaan, hubungan kerja dan supervise. Sedangkan pada variabel dependen kinerja karyawan terdiri dari 5 dimensi yaitu kualitas kerja, inisiatif, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan kerja sama. Berikut hasil yang disajikan dengan menggunakan metode korelasi pearson dengan bantuan software SPSS V20.

Table 4. Tabel Hubungan Antara Dimensi Independen Terhadap Dimensi Dependen

Variabel	Keterangan	Kualitas kerja	Inisiatif	Kuantitas kerja	Ketepatan waktu	Kemampuan kerja
Motivasi Intrinsik	Prestasi	.113	.142	.113	.250	.112
	Pengakuan_org_lain	.157	.122	.157	.315*	.171
	Tanggung_jawab	.574	.142	.574	.422*	.289*
	Pekerjaan_itu_sendiri	.250	.229	.250	.235	.133
	Pengembangan_diri	.828*	.397	.828	.484*	.581*
Motivasi Ekstrinsik	Upah	.173	.080	.173	.270	.331*
	Kondisi_kerja	.216	.226	.216	.160	.328*
	Keamanan_kerja	.226	.214	.226	.330*	.303*
	Status	.017	.228	.017	.434	.083
	Kebijakan_Perusahaan	.165	.107	.165	.248	.237
	Hubungan_Kerja	.216	.226	.216	.160	.328*
	Supervisi	.216	.226	.216	.160	.328*

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Terlihat dari tabel diatas yang merupakan hasil korelasi antar dimensi pada variabel independen (motivasi intrinsik dan ekstrinsik) terhadap dimensi variabel dependen (kinerja karyawan).

- a. Untuk dimensi variabel motivasi intrinsik menunjukkan bahwa dimensi **pengembangan diri** mempunyai hubungan yang kuat dengan nilai korelasi yang tinggi terhadap dimensi **kualitas dan kuantitas kerja** dengan nilai **0.828**. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik karyawan PT. Bawana Margatama dalam mengembangkan keahlian akan sangat berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Keterlambatan pemberian laporan menunjukkan kurangnya keahlian karyawan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kuantitas kerja karyawan.
- b. Untuk dimensi variabel motivasi ekstrinsik menunjukkan bahwa **Status** yang mempunyai hubungan yang kuat dengan nilai korelasi terhadap dimensi **ketepatan waktu** dengan nilai masing – masing adalah **0,434**. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik karyawan PT. Bawana Margatama berupa status karyawan berpengaruh terhadap ketepatan waktu mereka dalam bekerja. Karena status karyawan yang akan membuat karyawan giat untuk bekerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi yang ada sekarang dimana karyawan yang masih berstatus kontrak akan selalu giat dalam bekerja agar mereka mendapatkan kenaikan status karyawan dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.

Hampir sama dengan hasil penelitian Tyas Hardianti Suwarno (2014) menunjukkan hasil yang sama dimana pengembangan diri mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja diantara indikator motivasi intrinsik yang lainnya.

Hasil penelitian ini hampir sama dengan I Gusti Ngurah Widnyana (2015) bahwa status kepegawaian terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. hal ini dapat dimaklumi bahwa karyawan kontrak memiliki motivasi yang tinggi untuk menjadi karyawan tetap.

Penelitian ini juga mendukung teori dua faktor Herzberg yang menyarankan untuk menekankan pada hal – hal yang berhubungan dengan kerja itu sendiri jika ingin memotivasi orang pada pekerjaannya. Dalam penelitian ini ditemukan hubungan yang

paling kuat antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan adalah pada dimensi pengembangan diri terhadap kualitas dan kuantitas kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bawana Margatama yang bekerja di Head Office PT. Adira Multifinance. Dengan dimensi pengembangan diri yang memiliki korelasi paling kuat signifikan terhadap kualitas dan kuantitas kerja. Motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bawana Margatama yang bekerja di Head Office PT. Adira Multifinance. Dengan dimensi status memiliki korelasi paling kuat signifikan terhadap ketepatan waktu. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bawana Margatama yang bekerja di Head Office PT. Adira Multifinance. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Yusra. (2013). Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi Dan Kinerja Guru. Universitas Muhammadiyah Maluku Utara.
- Akbar, Febrian Nurtaneo. 2013. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya, *Jurnal Manajemen. Vol. 1, No. 2*
- As'ad. 2008. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*. Edisi 4. Jakarta: CV. Sagung Seto Liberti
- Asim, Masood. 2013. Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Vol. 3, Issue 9
- Brahmasari, Ida Ayu. Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No. 2 pp 124-135
- Chaudhary, Nupur, et al. 2012. Impact of Employee Motivation on Performance (productivity) in Private Organization. *International Journal Of Business Trends and Technology*. Vol. 2, Issue 4
- Chowdhury, M. S., 2007. Enhancing Motivation and Work Performance of the Salespeople: The Impact of Supervisors' Behaviour. *African Journal of Business Management*. Vol 6. No 1.
- Deikme, Pilatus. 2013. Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 980-986
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : Rajawali Pers
- Gibson. James L, Et el. 2006. *Organizations Behavior, structure, processe*. 12th ed. McGraw-Hill.

- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunarsa, Singgih. 2004. *Psikologi Praktis : Anak, Remaja dan Keluarga*. Jakarta : BPK Gunung Mulia.
- Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hardianti, Tyas Suwarno. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan.. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Universitas Negeri Surabaya. Vol 2. No 3.
- Harshanty, Andina Widya. 2011. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu (Bpt) Kabupaten Sragen. *Universitas Sebelas Maret*. Surakarta.
- Hasibuan, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- Idrus, M. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Jayaweera, Thushel. 2015. Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*. Vol 10, No. 3
- Juliani. 2007. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSU Pirngadi Medan. *Universitas Sumatera Utara*. Medan
- [Kinman](#), Gail dan [Russell Kinman](#), (2001) "The role of motivation to learn in management education", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 13 Iss: 4, pp.132 – 144
- Kiruja, EK dan Mukur, Elegwa. 2014. Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*. Vol. 2, Issue 4, pp 73-82
- Komaruddin, Sastradipoera. 2006. *Pengembangan dan Pelatihan : Suatu Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Kappa-Sigma.
- Kuswanto, Goto (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan yang Ketat terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Banyumas. <http://www.banyumaskab.go.id/read/16387/pengaruh-motivasi-kerja-disiplin-pegawai-dan-pengawasan-melekat-terhadap-kinerja-pegawai-di-kabupaten-banyumas>. (Diakses tanggal 11 September 2016).
- [Lee](#). Keun S, dan [Songpol Kulviwat](#), (2008) "Korean Workers' Motivation Tools: Commitment and Incentive-Based Motivation and Their Relative Impact on Behavioral Work Outcome", *Multinational Business Review*, Vol. 16 Iss: 4, pp.87 – 110
- Mak Met dan Ibrahim Ali. 2014. Moderating Effect of Demographics on Monetary Motivation and Employees' Job Performance Relationship : Evidence from Malaysia. *International Journal of Sustainable Development & World Police*, 2014, Vol. 2(3): pp : 67-89
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu dan Rela Agustine (2016). Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians' Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies MCSER Publishing, Rome-Italy*. Vol. 5 No 1.
- Manullang. M. 2006. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.

- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mougbu U. S. 2013. The Impact of Employee Motivation on Organisational Performance (A Study of Some Selected Firm In Anambra State Nigeria). *The International Journal Of Engineering And Science*. Vol. 2
- Mumbi, Esther Ngina. 2015. Influence Of Employees Motivation On Organizational Performance In Government Ministries In Kenya: A Case Of Ministry Of Agriculture, Livestock And Fisheries. *Strategic Journal of Business & Change Management*. Vol. 2. No. 86
- Nadeem, Muhammad., et al. 2014. Impact of Employee Motivation on Employee Performance (A Case Study of Private firms: Multan District, Pakistan) *International Letters of Social and Humanistic Sciences*. Vol. 36, pp 51-58
- Riduwan (2010), *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Risma, Devi. 2012. *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN : Penelitian Eksperimen*. EDUCHILD. Vol.01. FKIP UNRI.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ryan, Richard M., Deci, Edward L. 2000. *Intrinsic and Extrinsic Motivations : Classic Definition and New Direction. Contemporary Educational Psychology*.
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sri Wahyuni, Ana. Yulvi Zaika, dan Ruslin Anwar. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*. Volume 8, No.2.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suharto dan Budi Cahyono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. Vol. 1.
- Sundayana, Rostina. (2010). *Statistika Penelitian Pendidikan*. Garut. STKIP Garut Press
- Teo, Thompson SH. 2001. Demographic and Motivation variables associated with internet usage activities. *The International Journal*. Vol. 11, No. 2, pp 125 - 137
- Thatcher, Jason Bennett. Yongmei Liu, Lee P. Stepina, Joseph M. Goodman, Darren C. Treadway. 2006. IT Worker Turnover: An Empirical Examination of Intrinsic Motivation. *The International Journal* . Vol 37, pp 133-146
- Turang, Richard Christian. Paulus Kindangen, Johan Tumiwa. 2015. Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance In Pt.Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol 15 No. 04
- Umar, Husein 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Waspodo, Agung AWS., Nurul Chotimah H., dan Widya Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol. 4, No. 1.
- Zameer, et al. 2014. The Impact of the Motivation on the employe's performance in Beverage Industri Pakistan. *International Journal Of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. Vol. 4, No. 1, pp 293 – 298.