

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. THIESS
CONTRACTOR INDONESIA**

RINGKASAN SKRIPSI



**TRIVENA KASIH KRISTIANI
2117 29869**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARAYOGYAKARTA
2022**

TUGAS AKHIR

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. THIESS CONTRACTOR INDONESIA

Dipersiapkan dan disusun oleh:

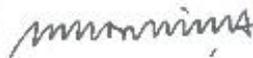
TRIVENA KASIH KRISTIANI

Nomor Induk Mahasiswa: 211729869

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 9 Juni 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Nikodemus Ilans Setiadi Wijaya, Prof., M.Si., Ph.D.

Penguji



Heni Kusumawati, S.E., M.Si.

Yogyakarta, 9 Juni 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Di era pesatnya perkembangan teknologi, persaingan antar perusahaan kian meningkat. Perusahaan harus memiliki strategi dan upaya yang lebih untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja dan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, salah satunya yaitu melalui motivasi. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di PT. Thiess. Sampel penelitian ini adalah Karyawan PT.Thiess di Kutai Timur sebanyak 144 responden, yang diambil dengan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan bantuan *google form*. Proses perhitungan data menggunakan SPSS ver 2. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, uji instrumen, uji asumsi dan uji hipotesis. Diperoleh hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki nilai thitung $>$ ttabel = 7,052 $>$ 1,9768 dan nilai signifikan uji T = 0,000 $<$ 0,05 artinya H_a diterima. Motivasi ekstrinsik memiliki nilai thitung $>$ ttabel = 7,463 $>$ 1,97681 dan uji T 0,00 $<$ 0,05 artinya H_a diterima. Variabel motivasi yang lebih dominan ditunjukkan oleh motivasi ekstrinsik dengan nilai Fhitung $>$ ttabel yaitu 199,838 $>$ 3,06. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa : (1) Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Motivasi Ekstrinsik berpengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan di bidang teknologi mengharuskan setiap perusahaan harus siap bersaing dalam berinovasi. Setiap perusahaan memiliki visi menjadi pionir dalam bidang kerjanya dan hal tersebut dapat tercapai salah satunya dengan dukungan kualitas sumber daya manusia yang siap menghadapi serta menjadi solusi untuk tantangan global. Sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi akan menjadi faktor penentu tercapainya suatu visi dan kemampuan perusahaan dalam beradaptasi di masa mendatang. Sumber daya manusia berkualitas dibentuk dari motivasi diri yang menjadi dasar manusia dalam bekerja secara optimal. Pembentukan motivasi diri mempunyai tujuan untuk membentuk mental kerja yang berkesinambungan terhadap tujuan perusahaan. Motivasi diartikan sebagai suatu stimulasi yang hadir dan memengaruhi manusia untuk meraih tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu (Wibowo, 2011). Sebagai karyawan yang bertanggung jawab terhadap perusahaannya, karyawan membutuhkan motivasi yang positif dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Sebagai contoh, motivasi yang positif dapat dibangun dari pimpinan dan karyawan yang saling berkolaborasi dan bersinergi aktif satu sama lain demi kepentingan perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2009) bahwa motivasi adalah suatu energi dan kondisi yang dapat mengarahkan karyawan menjadi lebih fokus untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dievaluasi dari berbagai aspek, yaitu aspek kualitas, kuantitas serta waktu. Ketiga aspek ini akan memengaruhi bagaimana kinerja karyawan dan hubungan antara sesama karyawan sebagai aksi untuk memmanifestasikan visi dan misi perusahaan. Karyawan merupakan aset berharga bagi suatu perusahaan atau instansi karena kinerja dari para karyawan akan menentukan arah tumbuh kembang dan keberlangsungan suatu perusahaan atau instansi tersebut. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau instansi disusun oleh faktor eksternal dan faktor internal. Lamidi (2008) menjelaskan bahwa faktor eksternal adalah suatu faktor yang berkaitan dengan interaksi sosial sedangkan faktor internal adalah faktor yang meliputi variabel personal bagi diri seseorang. Faktor eksternal (dari luar) berwujud motivasi ekstrinsik sedangkan faktor internal (dari dalam diri) berwujud motivasi intrinsik. Kedua motivasi tersebut yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun yang paling berpengaruh adalah motivasi intrinsik (Simbolon, P. W., 2014). Hal tersebut dikarenakan motivasi intrinsik dapat membuat karyawan sadar akan pekerjaan dan tanggung jawabnya serta dapat mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi Intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari diri seseorang, tidak perlu adanya rangsangan dari luar. Dari dalam diri seseorang sudah ada dorongan yang menimbulkan mereka untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik timbul karena keinginan diri sendiri, karena hobi atau karena kesadaran diri sendiri, bahkan motivasi intrinsik juga didorong dari tujuan kegiatan yang dilakukan.

Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar atau orang lain. Motivasi ini muncul karena seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu karena

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

perintah orang lain. Dorongan dari luar tersebut akan memotivasi seseorang agar keinginan mereka tercapai sekalipun dalam diri mereka tidak begitu antusias dengan apa yang dilakukan.

Penelitian ini dilakukan di ruang lingkup kerja salah satu perusahaan penyedia jasa pertambangan, yaitu PT. Thiess Contractor Indonesia. Pada tahun 2015, Thiess dinobatkan sebagai perusahaan tambang terbesar di dunia. Hal ini bukan hanya menjadi suatu kebanggaan namun dapat menjadi sebuah tekanan yang menuntut para karyawan untuk bekerja lebih giat dan memiliki kemampuan fleksibilitas tinggi. Apabila karyawan bekerja di bawah tekanan yang berat dalam periode waktu yang lama, maka hal tersebut dapat memengaruhi performa kerja karyawan tersebut. Fenomena ini mengharuskan perusahaan untuk memiliki skema pencegahan dan penanggulangan untuk mempertahankan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Memperbaiki dan menjaga motivasi karyawan merupakan opsi solusi yang bisa diambil oleh suatu perusahaan atau instansi dalam mempertahankan kinerja karyawan dan standar mutu perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, penulis memiliki perhatian khusus terhadap isu ini untuk dikaji secara komprehensif dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thiess Contractor Indonesia”**.

TINJAUAN TEORI

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu kata serapan yang sering digunakan dalam komunikasi setiap hari. Kata motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *“movere”* yang diartikan sebagai stimulasi atau pemberi daya gerak yang membentuk antusiasme semangat kerja agar seseorang dapat melakukan kegiatan dan berkolaborasi. Hasibuan, M.S. (2007) mengungkapkan bahwa motivasi adalah melaksanakan pekerjaan secara efektif dan terpadu dengan berbagai upaya untuk sampai pada suatu kepuasan. Lalu Robbins, S.P (2008) menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu rangkaian yang menggambarkan dan menjelaskan tentang intensitas, arah, serta ketekunan dalam upaya mendapatkan hasil yang diinginkan. Namun menurut Mangkunegara (2005), motivasi merupakan manifestasi dari bagaimana respon seorang karyawan dalam menempatkan dirinya pada situasi dan rutinitas pekerjaan.

Motivasi sebagai kekuatan pendorong bagi seseorang dalam melakukan usaha agar dapat memperoleh hasil yang diharapkan. Di dalam lingkungan perusahaan, motivasi menjadi faktor psikologis pada diri seseorang yang menentukan sikap dan responnya pada lingkungan perusahaan, tingkat usaha, maupun tingkat pertahanan dalam menghadapi kendala-kendala. Pemberian imbalan (*reward*) dapat memicu motivasi para karyawan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik (Supartha dan Sintaasih, 2017).

Beberapa penjelasan di atas mengenai definisi motivasi menurut beberapa ahli sehingga dapat ditarik simpulan bahwa motivasi sangat berpengaruh dan berperan penting dalam kinerja seorang karyawan terhadap perusahaan maupun instansi yang ada. Motivasi itu tidak hanya dari diri sendiri tetapi motivasi bisa datang dari kerja sama antara atasan dengan bawahan bahkan antara sesama

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karyawan. Motivasi juga bukan hanya dari internal perusahaan atau organisasi, motivasi bisa datang dari lingkungan eksternal perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2008), hal-hal yang melatarbelakangi tujuan pemberian motivasi adalah untuk memberikan stimulasi untuk memengaruhi peningkatan semangat dan etos kerja karyawan serta membentuk lingkungan sosial dalam ruang lingkup kerja yang suportif bagi karyawan sehingga terbentuk kesejahteraan dan kepuasan karyawan:

Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari diri seseorang, tidak perlu adanya rangsangan dari luar. Dari dalam diri seseorang sudah ada dorongan yang menimbulkan mereka untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik timbul karena keinginan diri sendiri, karena hobi atau karena kesadaran diri sendiri, bahkan motivasi intrinsik juga didorong dari tujuan kegiatan yang dilakukan.

Motivasi intrinsik meliputi segala sesuatu hal yang berasal dari tiap insan yang mampu merangsang seseorang untuk berprestasi atau biasa disebut dengan istilah faktor motivasional. Herzberg dalam Luthans (2011) mengungkapkan bahwa hal yang termasuk ke dalam faktor motivasional diantaranya yaitu pengakuan/penghargaan, keberhasilan, tanggung jawab, pengembangan serta perkejaan itu sendiri.

Herzberg dalam Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa motivasi dimuat dari dua faktor yaitu faktor pemeliharaan dan motivasi.

Faktor Pemeliharaan (*Maintenance factor*)

Faktor pemeliharaan berkaitan langsung asas hidup seorang manusia sebagai individu dengan harapan agar dirinya dapat mencapai ketenangan. Faktor ini berkenaan dengan upah, fasilitas pekerjaan, ketentuan dan kejelasan pekerjaan, serta sokongan lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

Faktor Motivasi (*Motivation factor*)

Faktor motivasi di dalamnya meliputi kebutuhan aspek kejiwaan seorang individu dan berhubungan dengan kepuasan atau perasan suka cita ketika melakukan kegiatan. Faktor ini berkaitan erat dengan pengakuan dan apresiasi terhadap seorang individu dan kegiatannya seperti diberikan fasilitas pendukung yang baik dan nyaman.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan di atas yang dikemukakan para ahli, dapat ditarik sebuah rumusan bahwa motivasi intrinsik merupakan motivasi yang terdapat pada diri masing-masing atau dikenal dengan istilah motivasional yang terdiri atas penghargaan, pengembangan, keberhasilan, serta tanggung jawab. Motivasi instrinsik tersebut tidak berdasar pada norma, peraturan, maupun prinsip tanpa adanya keinginan yang lebih untuk memperoleh penghargaan, karena jika memiliki keinginan yang terlalu berlebihan justru akan menciptakan hasil kinerja yang kurang baik.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar atau orang lain. Motivasi ini muncul karena seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu karena perintah orang lain. Dorongan dari luar tersebut akan memotivasi seseorang agar keinginan mereka tercapai sekalipun dalam diri mereka tidak begitu antusias dengan apa yang dilakukan. Motivasi ekstrinsik timbulnya disebabkan atau distimulasi oleh lingkungan sosial sekitar. Motivasi ini hadir apabila seseorang ingin mendapatkan sesuatu karena pengaruh orang lain, bukan karena kesadaran dirinya sendiri.

Berdasarkan penjelasan di atas, simpulan mengenai motivasi ekstrinsik merupakan stimulan yang bersumber dari lingkungan sosial sekitar yang dijadikan stimulasi untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab secara optimal sebagai karyawan akibat tuntutan profesi dan perusahaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil positif dari pekerjaan yang diraih oleh karyawan ditinjau dari aspek kuantitas dan aspek kualitas dalam menjalankan kewajiban sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan (Mangkunegara, 2009). Sedangkan menurut Simamora (2011) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang saling terkait antara kemampuan, usaha, dan persepsi tugas. Kinerja yang optimal menjadi suatu langkah positif dalam proses mewujudkan tujuan bersama perusahaan atau instansi terkait.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik berasal dari kesadaran diri untuk melakukan atau mengerjakan suatu hal. Berdasarkan hasil penelitian dalam Iriani (2010), motivasi intrinsik dapat memberikan dampak baik yang signifikan terhadap performa karyawan. Prahawan dan Simbolon (2014) juga menyatakan bahwa motivasi intrinsik dapat memberikan dampak baik dan memperlihatkan hasil yang signifikan terhadap performa karyawan. Oleh karena itu, hipotesis 1 (H1) yang dapat diajukan pada penelitian ini yaitu:

H1: Motivasi intrinsik memberikan dampak positif bagi performa karyawan. Sehingga antara motivasi intrinsik dan performa karyawan memiliki hubungan yang positif. Jika motivasi intrinsik seorang karyawan besar, performa karyawan terhadap tanggung jawabnya juga semakin tinggi.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ekstrinsik merupakan stimulan yang memberikan pengaruh terhadap individu agar berpartisipasi secara maksimal karena adanya konsekuensi dari lingkungan sosial yang menuntut. Berdasarkan hasil penelitian Akbar (2012) dan Maulana dkk (2015), motivasi ekstrinsik memberikan stimulasi kepada performa karyawan serta berpengaruh positif dan substansial terhadap performa seorang karyawan. Oleh karena itu, hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian adalah:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

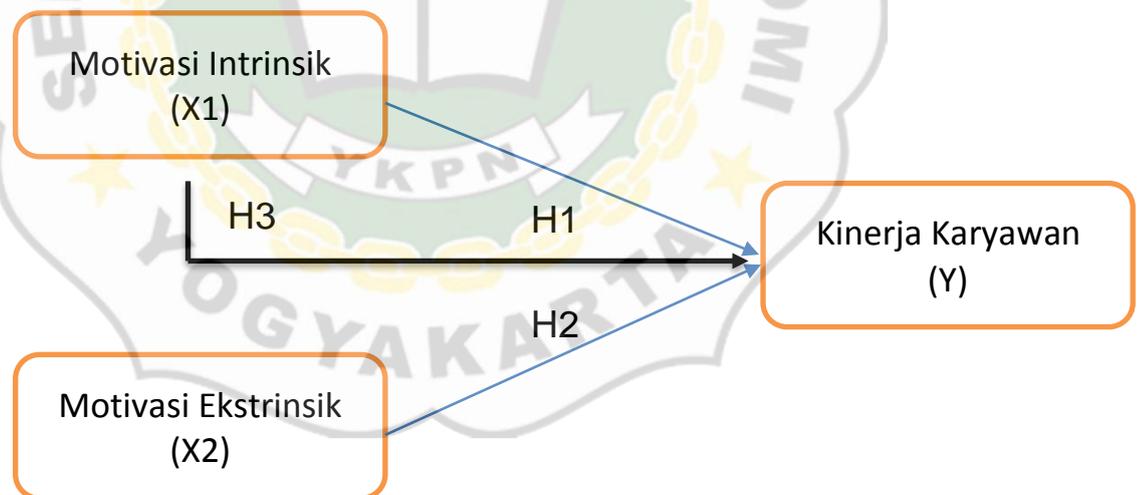
H2: Motivasi ekstrinsik memberikan dampak positif pada performa seorang karyawan. Semakin besar motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka performa karyawan terhadap tanggung jawabnya juga semakin tinggi

Faktor yang Lebih Dominan Antara Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi baik intrinsik dan juga ekstrinsik memiliki peran penting dalam peningkatan dan menjaga kestabilan kinerja karyawan pada suatu perusahaan tetapi kedua motivasi tersebut mempunyai dominasi yang berbeda dalam memberikan pengaruh terhadap performa seorang karyawan. Rani dan Misbahuddin (2015) mengungkapkan bahwa motivasi yang lebih dominan dalam memberikan pengaruh kepada peningkatan kinerja seorang karyawan adalah motivasi intrinsik. Penulis mengajukan hipotesis yaitu:

H3: Motivasi intrinsik lebih dominan dalam berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

Keterangan:

Variabel bebas (Variabel Independen)

X1: Motivasi Intrinsik

X2: Motivasi Ekstrinsik

Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Y: Kinerja Karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan dengan berkonsentrasi terhadap bagaimana motivasi intrinsik serta ekstrinsik dapat memberikan pengaruh terhadap performa karyawan di perusahaan industri. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Thiess Contractor Indonesia yang terletak di Sangatta, Kutai Timur.

Sampel dan Data Penelitian

Variasi data yang menjadi bahan analisis pada penelitian ini berupa data kuantitatif yang meliputi pendapat responden terhadap pertanyaan seputar motivasi intrinsik, ekstrinsik serta kinerja karyawan di PT Thiess Contractor Indonesia dan data kualitatif yang meliputi profil umum dan sejarah PT Thiess Contractor Indonesia. Data penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu data primer dan sekunder. Adapun data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT Thiess Contractor Indonesia. Sedangkan data sekunder, berupa jumlah data karyawan PT Thiess Contractor Indonesia dan sejarah PT Thiess Contractor Indonesia.

Jenis Dan Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah konsep yang memaparkan bagaimana sebuah variabel dibuat secara detail dan tematik sehingga kompatibel dengan suatu kriteria uji analisis agar para pembaca memiliki cara berpikir yang sesuai apa yang peneliti pahami dalam melihat variabel yang diuji (Cooper dan Schindler, 2008). Variabel yang diuji dalam penelitian kali ini yaitu variabel motivasi intrinsik (X1), variabel motivasi ekstrinsik (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y).

Motivasi Intrinsik (X1)

Motivasi Intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari diri seseorang, tidak perlu adanya rangsangan dari luar. Dari dalam diri seseorang sudah ada dorongan yang menimbulkan mereka untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik timbul karena keinginan diri sendiri, karena hobi atau karena kesadaran diri sendiri, bahkan motivasi intrinsik juga didorong dari tujuan kegiatan yang dilakukan.

Herzberg dalam Gibson (2009) menyebutkan motivasi intrinsik merupakan stimulasi yang muncul dari dalam diri setiap individu sehingga membuat individu tersebut melakukan aktivitas tertentu secara optimal. Peneliti menggunakan teori dimensi Herzberg dalam Luthans (2011) dalam penelitian ini untuk menguji seberapa besar motivasi seorang karyawan yang didasari oleh kesadaran dirinya sendiri. Teori yang digunakan antara lain: *Achievement* (Keberhasilan), *Recognition* (Pengakuan/Penghargaan), *Work It Self* (Pekerjaan itu Sendiri), *Responsibility* (Tanggung Jawab), *Advancement* (Pengembangan)

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar atau orang lain. Motivasi ini muncul karena seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu karena

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

perintah orang lain. Dorongan dari luar tersebut akan memotivasi seseorang agar keinginan mereka tercapai sekalipun dalam diri mereka tidak begitu antusias dengan apa yang dilakukan.

Robbins (2006) berpendapat bahwa kinerja atau performa merupakan sebuah manifestasi yang terbentuk akibat individu melakukan tanggung jawabnya sedangkan menurut Hasibuan (2001) kinerja adalah produk yang didapat ketika seorang karyawan melaksanakan kewajiban yang diperuntukkan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Nitisimeto (2008), seperti jumlah dan komposisi kompensasi yang diberikan, penempatan tempat kerja, pengadaan pelatihan dan kenaikan promosi, masa depan yang terjamin, dan hubungan interpersonal antara karyawan.

Metode dan Teknik Analisis

Khususnya untuk menghimpun data, digunakan metode kuisisioner atau angket. Sugiyono (2011) berpendapat bahwa kuesioner merupakan metode inventarisasi data berdasarkan jawaban responden dari pertanyaan tertulis yang diberikan. Angket kuesioner diperlukan guna mengumpulkan data dengan serangkaian pertanyaan tertulis tematik yang diberikan untuk dijawab oleh responden. Jawaban atas daftar pertanyaan menggunakan skala likert, yaitu rentangan antara satu hingga lima. Dalam pengisian kuesioner dengan skala *likert*, responden cukup memberikan tanda *chek list* di segmen jawaban yang benar dengan pertanyaan yang sudah diajukan. Hasil dari responden akan diberikan bobot nilai pada skala likert yaitu:

- 1) Sangat Buruk
- 2) Buruk
- 3) Cukup
- 4) Baik
- 5) Sangat Baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Identitas Responden

Profil 144 responden ditampilkan sebagai berikut (tabel 3):

Tabel 3. Data Identitas Responden

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Presentase
1. Lama Bekerja	1 Tahun	24	16,7%
	10 Bulan	2	1,4%
	10 Tahun	7	4,9%
	11 Tahun	3	2,1%
	12 Tahun	6	4,2%
	13 Tahun	2	1,4%
	15 Tahun	2	1,4%
	16 Tahun	1	0,7%
	17 Tahun	2	1,4%
	18 Tahun	3	2,1%

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Presentase
	2 Bulan	1	0,7%
	2 Tahun	17	11,8%
	24 Tahun	1	0,7%
	25 Tahun	1	0,7%
	27 Tahun	2	1,4%
	29 Tahun	1	0,7%
	3 Tahun	21	14,6%
	3,5 Tahun	1	0,7%
	3,7 Tahun	1	0,7%
	4 Bulan	1	0,7%
	4 Tahun	13	9,0%
	5 Bulan	1	0,7%
	5 Tahun	16	11,1%
	6 Tahun	3	2,1%
	7 Tahun	3	2,1%
	8 Bulan	1	0,7%
	8 Tahun	5	3,5%
	9 Bulan	1	0,7%
	9 Tahun	2	1,4%
TOTAL		144	100%
2. Divisi	Engineering	7	4,9%
	Enviro	7	4,9%
	Management	16	11,1%
	Mining	58	40,3%
	Plant	26	18,1%
	Project support	30	20,8%
TOTAL		144	100%
3. Jenis Kelamin	Laki-laki	109	75,7%
	Perempuan	35	24,3%
TOTAL		144	100%
4. Pendidikan	Diploma (1-4)	11	7,6%
	S1	44	30,6%
	S2/3	1	0,7%
	SMA	88	61,1%
TOTAL		144	100%
5. Usia	25-<30	89	61,8%
	30-<35	26	18,1%
	35-<40	15	10,4%
	40-<45	8	5,6%
	45 atau di atasnya	6	4,2%
TOTAL		144	100%
6. Posisi Pekerjaan	Manajer Menengah (membawahi unit/departemen)	4 71	2,8% 49,3%
	Non Staf	50	34,7%

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Presentase
	Staf (tidak memiliki bawahan) Supervisor (membawahi beberapa staf)	19	13,2%
TOTAL		144	100%
Sumber: Kuesioner penelitian, April 2022			

Berdasarkan data identitas responden pada tabel 3, dapat disimpulkan presentase lama bekerja yang tertinggi ialah 1 tahun sebesar 16,7% dan yang terendah ialah lama bekerja dengan presentase (0,7%). Dari aspek divisi dengan nilai presentase tertinggi yaitu *Mining* sebesar 40,3% dan yang terkecil presentasinya yaitu *Engineering* dan *Enviro* sebesar 4,9%. Jumlah responden merupakan laki-laki sebanyak 75,7% dan perempuan sebanyak 24,3%. Pada pendidikan persentase tertinggi yaitu SMA sebesar 61,1%, sedangkan persentase terkecil yaitu S2 dan S3 dengan 0,7%. Selanjutnya persentase usia tertinggi ada pada usia 25<30 sebesar 61,8%, dan terendah ada pada usia 45 atau di atasnya sebesar 4,2%. Kategori terakhir pada posisi pekerjaan persentase tertinggi adalah non staf sebanyak 49,3% dan persentase terkecil adalah manajer menengah sebanyak 2,8%.

Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik

Berikut merupakan data hasil penelitian deskripsi motivasi intrinsik yang terangkum pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Data Variabel Motivasi Intrinsik

Variabel	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Buruk	Buruk	Cukup	Baik	Sangat Baik
Motivasi Intrinsik (X1)	X1,1	4	1	14	96	29
	X1,2	5	0	9	58	72
	X1,3	5	4	40	62	33
	X1,4	5	1	23	69	46
	X1,5	5	3	19	73	44

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Buruk	Buruk	Cukup	Baik	Sangat Baik
	XI,6	3	1	18	65	57
	XI,7	5	6	22	61	50
	XI,8	5	11	24	63	41
	XI,9	2	3	17	73	49
	XI,10	3	3	13	64	61
	Jumlah	42	33	199	684	482

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel di atas, jawaban tertinggi dari responden terkait peran motivasi intrinsik yaitu respon baik sebanyak 684 dilihat dari pernyataan XI.1 hingga XI.10. Hal ini menandakan mayoritas karyawan memiliki motivasi dari dalam diri untuk bekerja dan setuju bahwa motivasi intrinsik berdampak besar terhadap kinerja atau performa karyawan.

Deskripsi Variabel Motivasi Ekstrinsik

Berikut ini merupakan hasil penelitian data deskripsi motivasi ekstrinsik yang dirangkum pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Data Variabel Motivasi Ekstrinsik

Variabel	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Buruk	Buruk	Cukup	Baik	Sangat Baik
Motivasi Ekstrinsik(X2)	X2,1	3	1	14	50	76
	X2,2	2	3	12	61	66
	X2,3	3	3	5	48	85

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

	X2,4	3	2	10	44	85
	Jumlah	11	9	41	203	312

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terkait pernyataan motivasi ekstrinsik dari X2.1 hingga X2.4 tertinggi berada pada jawaban sangat baik yaitu sebanyak 312. Dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan setuju apabila motivasi ekstrinsik mempunyai peran dan dampak yang signifikan terhadap kinerja atau performa karyawan. Motivasi ekstrinsik dapat bersumber salah satunya dari perusahaan. Hal ini dapat menjadi saran untuk perusahaan agar lebih meningkatkan dan memberikan pelayanan, *reward*, fasilitas, dan prasarana bagi karyawannya agar semakin giat dan nyaman untuk bekerja.

Deskripsi variabel Kinerja Karyawan

Berikut merupakan hasil penelitian data deskripsi kinerja karyawan yang dirangkum pada tabel 6 yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Data Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Buruk	Buruk	Cukup	Baik	Sangat Baik
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	4	1	10	77	52
	Y2	3	3	13	82	43
	Y3	3	2	14	78	47
	Y4	4	1	21	72	46
	Y5	3	3	13	66	59
	Y6	4	3	9	79	49
	Y7	2	5	13	71	53
	Y8	3	2	6	71	62
Total		26	20	99	596	411

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan hasil kuesioner di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terkait kinerja karyawan tertinggi sebanyak 596 yaitu dalam kondisi yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kedua sumber motivasi akan memiliki performa atau kerjanya pun akan meningkat dengan sendirinya. Untuk mencapai keseimbangan motivasi intrinsik, ekstrinsik serta kinerja diperlukan sinergi antara karyawan dan perusahaan untuk saling memotivasi satu sama lain agar dapat berkembang demi mencapai tujuan bersama.

Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 7. Rangkuman Tes Uji Validitas Motivasi Intrinsik

Pernyataan	R (hitung)	R (tabel)	Keterangan
X1,1	0,726	0,1637	VALID
X1,2	0,754	0,1637	VALID
X1,3	0,687	0,1637	VALID
X1,4	0,688	0,1637	VALID
X1,5	0,648	0,1637	VALID
X1,6	0,721	0,1637	VALID
X1,7	0,669	0,1637	VALID
X1,8	0,618	0,1637	VALID
X1,9	0,756	0,1637	VALID
X1.10	0,747	0,1637	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data, April 2022

Berdasarkan tabel 7 variabel motivasi intrinsik (XI) menunjukkan hasil yang signifikan. Dilihat dari nilai rhitung > rtabel maka, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan adalah valid.

Tabel 8. Rangkuman Tes Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik

Pernyataan	R (hitung)	R (tabel)	Keterangan
X2,1	0,872	0,1637	VALID
X2,2	0,874	0,1637	VALID

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

X2,3	0,867	0,1637	VALID
X2,4	0,876	0,1637	VALID
Sumber: Hasil pengolahan data, April 2022			

Berdasarkan rangkuman tes uji validitas, tabel 8, teramati nilai rhitung lebih besar dibandingkan rtabel. Hal tersebut menunjukkan seluruh butir pernyataan motivasi ekstrinsik (X2) dinyatakan valid.

Tabel 9. Rangkuman Tes Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	R (hitung)	R (tabel)	Keterangan
Y1	0,813	0,1637	VALID
Y1	0,841	0,1637	VALID
Y1	0,839	0,1637	VALID
Y1	0,813	0,1637	VALID
Y1	0,836	0,1637	VALID
Y1	0,852	0,1637	VALID
Y1	0,874	0,1637	VALID
Y1	0,842	0,1637	VALID
Sumber: Hasil pengolahan data, April 2022			

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan hasil bahwa seluruh butir pernyataan kinerja karyawan (Y) maka dinyatakan valid. Hal ini didasarkan pada nilai rhitung yang lebih besar dibanding rtabel. Dari hasil di atas (tabel 7;8;9) dapat dinyatakan bahwa valid tidaknya suatu instrument bisa diketahui berdasarkan level signifikan 5% atau dengan nilai $r_{xy} > r$ tabel. Instrumen dalam kuesioner dikatakan mewakili apabila sesuatu yang diukur oleh variabel-variabelnya memiliki jumlah validitas 50% hingga 90% dari keseluruhan item pernyataan yang telah dibuat dan hasil perhitungan dari penelitian ini sudah memenuhi kriteria tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah data hasil uji reliabilitas (tabel 10).

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Intrinsik

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,881	10

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sumber: Hasil pengolahan data, April 2022

Tabel 10 menunjukkan hasil uji reliabel *Cronbach's Alpha* yakni 0,881. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga penulis menyimpulkan bahwa kuesioner tersebut disebut reliabel.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Ekstrinsik

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,895	4
Sumber: Hasil pengolahan data, April 2022	

Tabel 11 menunjukkan bahwa kuesioner dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji reliabel *Cronbach's Alpha* sebesar $0,895 > 0,60$ dan jumlah seluruh item yakni 4 pernyataan.

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,940	8
Sumber: Hasil pengolahan data, April 2022	

Tabel 12. menunjukkan bahwa kuesioner dinyatakan reliabel. Hal ini didasarkan pada hasil uji reliabel *Cronbach's Alpha* sebesar 0,940 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,60 dengan jumlah item pernyataan yaitu 8. Dari keseluruhan hasil perhitungan uji reliabilitas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hal ini menunjukkan item pada setiap konsep variabel selanjutnya dikatakan layak sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil uji normalitas (tabel 14):

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

		Unstandardized Residual
N		144
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,84061261
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,069
	Positive	,064
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,094 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil pengolahan data, April 2022

Tabel 14 menunjukkan nilai $0,094 > 0,05$. Apabila nilai signifikan uji normalitas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan distribusi data tergolong normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,458	2,185
	X2	,458	2,185

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data, April 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 15, memperlihatkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10, yakni 2,185, dengan nilai tolerance 0,458. Hal ini menunjukkan antara variabel independen yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam penelitian tidak timbul gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	,785	1,049		,749	,455
Motivasi Intrinsik	-,022	,036	-,076	-,616	,539
Motivasi Ekstrinsik	,130	,078	,205	1,671	,097

Berdasarkan tabel 16 teramati nilai signifikansi dari tiap variabel secara berurutan sebesar 0,539, dan 0,097. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga, simpulkan pada penelitian tidak timbul gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Tabel 17. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,280	1,633		,784	,434
Motivasi Intrinsik	,400	,057	,448	7,052	,000
Motivasi Ekstrinsik	,903	,121	,474	7,463	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data, April 2022

- 1) Variabel Motivasi Intrinsik
 - a) Perumusan Hipotesis

Ho: Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Ha: Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

- b) Penentuan nilai signifikan
Tingkat signifikan yang digunakan yaitu 5% (0,05).
- c) Nilai hitung T
Nilai hitung t untuk X1 yaitu 1,97681, Nilai tersebut diperoleh dari tingkat signifikansi 0,05 dan $n-k-1 = 142$ serta dari output SPSS adalah 7,052.
- d) Pengambilan keputusan
Hasil nilai thitung yang diperoleh lebih besar dari ttabel (7,052 > 1,97681), nilai untuk sig uji t lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05). Oleh maka itu Ho ditolak dan Ha diterima.
- e) Kesimpulan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat ditarik poin simpulan yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diartikan motivasi intrinsik memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

- 2) Variabel Motivasi Ekstrinsik
 - a. Perumusan Hipotesis
 H_0 : Motivasi Ektrinsik tidak memberikan dampak terhadap Kinerja Karyawan
 H_a : Motivasi Ekstrinsik memberikan dampak terhadap Kinerja Karyawan
 - b. Penentuan nilai signifikan
Tingkat signifikan yang digunakan yaitu 5% (0,05)
 - c. Nilai hitung T
Nilai hitung t untuk X_2 yaitu 1,97681, yang diperoleh dari tingkat signifikansi 0,05 dengan $n-k-1=142$ serta dari output SPSS adalah 7,463.
 - d. Pengambilan keputusan
Hasil nilai thitung yang diperoleh lebih besar dari ttabel yaitu $7,463 > 1,97681$, juga nilai untuk sig uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$. Sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - e. Kesimpulan
Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a yang diterima, yang artinya motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Variabel yang lebih mendominasi
Menurut tabel di bawah ini menunjukkan variabel yang lebih mendominasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,280	1,633		,784	,434
Motivasi Intrinsik	,400	,057	,448	7,052	,000
Motivasi Ekstrinsik	,903	,121	,474	7,463	,000

Sumber: Hasil pengolahan data, April 2022

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Jadi yang lebih dominan yaitu motivasi ekstrinsik karena variabel X_2 memiliki nilai B yang paling menjauhi nilai 0 dibanding dengan variabel X_1 dan bukan hanya dilihat dari nilai Bnya saja akan tetapi dilihat juga dari nilai signifikannya yang sama-sama memiliki nilai 0,000.

Uji F

Tabel 18. Hasil Uji F

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3270,760	2	1635,380	199,838	,000 ^b
Residual	1153,878	141	8,184		
Total	4424,639	143			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik (X2), Motivasi Intrinsik (X1)

Sumber: Hasil pengolahan data, April 2022

Nilai Fhitung yang diperoleh pada penelitian ini lebih besar dari ttabel ($199,838 > 3,06$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 19. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,739	,736	2,86069

Sumber: Hasil pengolahan data, April 2022

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik (X2), Motivasi Intrinsik (X1)

Tabel 19 menunjukkan nilai konstan determinasi berada pada nilai *Adjusted R²* adalah $0,736$. Artinya margin daya variabel tidak terikat dalam menguraikan variabel terikat yaitu $73,6\%$, $26,4\%$ sebagai sisanya dapat dijelaskan oleh variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 20. Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,280	1,633		,784	,434
Motivasi Intrinsik (X1)	,400	,057	,448	7,052	,000
Motivasi Ekstrinsik (X2)	,903	,121	,474	7,463	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan menunjukkan besarnya konstanta = 1,280. Nilai koefisien regresi $X_1=0,400$ dan $X_2= 0,903$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,280 + 0,400 X_1 + 0,903 X_2$$

Untuk penerimaan hipotesis dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hasil perhitungan menunjukkan nilai probabilitas 0,000. Sementara, hipotesis diterima jika nilai probabilitas di bawah 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini diterima karena memiliki nilai di bawah 0,05. Sehingga, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara signifikan dan nyata terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang dibentuk dan hanya bersumber dari dalam diri individu tanpa adanya interupsi dari faktor luar (lingkungan sosial). Motivasi ini juga merupakan bagian dari stimulan atau daya dorong yang berfungsi sebagai alasan seorang individu melakukan kegiatan atau aktivitas yang dirasa penting oleh dirinya dan akan memberikan sebuah kepuasan atau kebahagiaan apabila dikerjakan. Pada penelitian ini, motivasi intrinsik memberikan dampak bagi karyawan untuk memberikan performa terbaik mereka dalam rangka memenuhi komitmen dan kepuasan diri sendiri.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian sebelumnya mengemukakan dan membuktikan bahwa motivasi ekstrinsik yang difasilitasi oleh perusahaan terkait akan memberikan pengaruh baik terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia pada suatu perusahaan atau instansi. Motivasi ekstrinsik adalah stimulan yang berguna sebagai daya dorong dan bersumber lingkungan sosial (faktor luar) individu untuk menyelesaikan tanggung jawabnya secara optimal. Namun apabila perusahaan tidak memberikan hak dan apresiasi terhadap kinerja atau performa karyawan sebagaimana mestinya, maka karyawan akan merasa tidak senang dengan lingkungan sosial tempat kerja dan tidak dapat melaksanakan kewajibannya secara optimal.

Motivasi yang Dominan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang menjadi stimulan serta daya dorong bagi karyawan untuk memberikan performa dan hasil

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

terbaiknya. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan pendekatan-pendekatan yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengukuhkan motivasi ekstrinsik para karyawan agar target serta tujuan yang dimiliki perusahaan dapat tercapai secara optimal. Namun, hal ini tidak menyingkirkan fakta bahwa motivasi intrinsik juga penting dalam memberikan daya dorong bagi para karyawan karena bagaimanapun kedua motivasi ini adalah yang membentuk etos kerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel 4.17 nilai beta koefisien dari motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan yakni 0,474. Sedangkan, nilai beta koefisien dari motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0,448. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan analisis, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

Motivasi intrinsik berpengaruh dan memberi hasil yang positif serta penting dalam peningkatan kinerja karyawan PT Thiess Contractor Indonesia.

1. Motivasi ekstrinsik berpengaruh dan memberi hasil yang positif serta penting terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Thiess Contractor Indonesia.
2. Motivasi yang paling mendominasi dan berpengaruh simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Thiess Contractor Indonesia adalah motivasi ekstrinsik.

Saran

Berikut merupakan saran peneliti terkait hasil penelitian yang dapat diberikan kepada PT. Thiess Contractor Indonesia untuk menjadi materi diskusi bersama dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan:

1. Motivasi intrinsik maupun ekstrinsik memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga, penulis mengharapkan PT Thiess Contractor Indonesia dapat memberikan perhatian lebih terhadap lingkungan sosial dan interaksi sosial dalam rangka keberlanjutan dan keberlangsungan peningkatan kinerja karyawan.
2. Motivasi ekstrinsik merupakan suatu variabel yang memberikan dampak dominan terhadap kinerja karyawan. Untuk dapat memaksimalkan kinerja dari karyawan PT Thiess Contractor Indonesia, pihak manajemen harus dapat melakukan berbagai upaya-upaya perbaikan atas kebijakan, gaji, status, bahkan kondisi kerja dari karyawan agar dapat menciptakan kinerja yang lebih optimal.
3. Sedangkan saran untuk pihak manajer, sebaiknya mampu menerapkan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

berbagai kebijakan berkaitan, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. kemudian pihak manajer juga harus bisa memberikan rangsangan kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja melalui pemberian penghargaan atas prestasi dan pemberian sanksi atas tindakan indiscipliner seta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi para karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, T. (2016). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Pusat Statistik*. Kabupaten Magelang: Jurnal BTI, 7(2): 158-178.
- Akbar. (2012). *pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT perkebunan*. surabaya: PT perkebunan Nusantara.
- Akbar, f. N. (2012). *Pengaruh motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII*. Surabaya: Jurnal Ilmiah Mhasiswa Feb, 1(2).
- Arikunto, S. (2010). *Prodsedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Renika cipta.
- Christin. P., & N. (2020). *Analisis Pengaruh Manajemen Pengetahuan Dan Gaya*. Jurnal Indonesia Sosial Sains. 121-122.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H.M., T. (2012). *The Influence Of Transformational Leadership and Organizational Commitmen on Job Satisfaction and Employee Perfomance*. International Journal Of Innovation, Management and Technology, 3(5):566-572.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iriani, N. I. (2010). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas pendidikan*. Kabupaten Sambang: Jurnal Aplikasi Manajemen, 8(2):561-569.
- Irmawati. (2018). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD*. Kabupaten Gowa.
- Kulviwat, S. (2008). *Korean Workers' Motivation Tools; Commitment and Their Relative Impact on Behavior Work Outcme*. Multinasional Business Review, 16(4):87-110.
- Lamidi. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Tehadap Organization Citizenship Behavior: Dengan Variabek Intervening Komitmen Organisasional*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 8(1): 25-37.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi. Cetakan Keempat* Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- M, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana Fakhrian Harza., H. M. (2015). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Estrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Mnesia Pada Bank BTN Kantor Cabang*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis, 22 (1):1-8.
- Putri, A. (2014). *Hubungan Motivasi dengan Komitmen Organisasi: kasus pada karyawan PT. Sucoofindo Cabang*. Dumai: Jom FISIP. 1(2):1-15.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simbolon, P. W. (2014). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intimas Lestari*. Nusantara: Jurnal EkonoX1, 51(1):35-41.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukwandani, K. S. (2007). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PG. Rejo Agung Baru Madiun)*. Malang: Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Tanzeh, A. (2009). *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Yusuf, A. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Zuhri., R. L. (t.thn.). *Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. (Study Pada Pekerja PT Pertamina RU V Balikpapan)*: Hurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 4(1) : 1-18.