

PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INTAN PARIWARA KLATEN

Rhisma Dwi Ardiyanti^{1*}, Alkadri Kusalendra Siharis²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar

E-mail: ¹⁾ rhismadwiardiyantj@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan di PT Intan Pariwara Klaten. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Intan Pariwara Klaten. Didapat sampel 91 orang responden dengan pengumpulan data. Pemilihan sampel tersebut dilakukan secara acak oleh pihak perusahaan melalui kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan. PT Intan Pariwara Klaten. Berdasarkan hasil penelitian, rekomendasi tertentu dijelaskan di sini: Administrasi harus menekankan pada menciptakan tempat kerja yang bermanfaat dan menguntungkan sehingga supervisor memiliki hubungan yang baik dengan karyawan. Karyawan akan lebih tertarik pada pekerjaan, jika pekerjaan mereka bersifat permanen, yang pada akhirnya akan menguntungkan organisasi. Manajemen puncak harus melonggarkan kebijakan perusahaan dan mempercayai karyawan. Ketidakpuasan karyawan dapat dihilangkan dengan menerapkan faktor kebersihan, sehingga manajer harus berkonsentrasi padanya. Motivasi ekstrinsik membuat karyawan lebih enerjik dan semangat sehingga jauh lebih efektif dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Kata Kunci: *Motivasi Internal, Motivasi Eksternal, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to analyze the effect of internal and external motivation on employee performance at PT Intan Pariwara Klaten. This research is a research with a quantitative approach. The research was carried out on PT Intan Pariwara Klaten. Data collection obtained a sample of 91 respondents. The sample selection was carried out randomly by the company through a questionnaire which was analyzed using multiple linear regression. The results showed that the Internal Motivation Variable and External Motivation had a significant partial or simultaneous influence on employee performance of PT Intan Pariwara Klaten. Based on the findings, certain recommendations are described such as: Administration should create a beneficial and profitable workplace so that supervisors have good relationships with employees. Employees will be more attracted to work, if their job is permanent, which will ultimately benefit the organization. Top management should relax company policies and trust employees. Employee dissatisfaction can be eliminated by applying the hygiene factor, so managers should focus on it. Extrinsic motivation makes employees more enthusiastic and enthusiastic so that they are much more effective and productive, which in turn improves workforce performance.

Keywords: *Internal Motivation, External Motivation, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, terdapat pentingnya pengaruh manajer sumber daya manusia untuk mengatur sumber daya manusia di dalam organisasi perusahaan tersebut. Manajer sumber daya manusia memiliki peran penting untuk membuat karyawan nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik (Sutrisno, 2021). Manajer sumber daya manusia dapat memberi motivasi kepada karyawan. Dengan motivasi, karyawan dapat berfikir kreatif dan membantu pengembangan diri masing-masing. Sari (2018) mengatakan dengan sering memberi motivasi dijamin karyawan akan meningkatkan produktivitas mereka sehingga membuat perusahaan semakin maju.

Pada PT Intan Pariwara Klaten yang bergerak di industri percetakan dan penerbitan buku pelajaran, sangat memerlukan peran manajer sumber daya manusia untuk membentuk karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pasalnya, dalam membuat buku pelajaran harus adanya pembaruan, terobosan, dan mengikuti perkembangan jaman agar tidak tertinggal dengan penerbit lain. Dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut peran karyawan dalam kinerjanya dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan atasan.

Motivasi dibedakan menjadi 2, yaitu motivasi internal dan eksternal (Murniyanti, 2019). Adanya motivasi internal disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada didalam diri karyawan. Sedangkan motivasi eksternal menjelaskan adanya pengaruh yang dikendalikan oleh manajer atau lingkungan kerja. Motivasi internal yang dikendalikan oleh manajer, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Sedangkan motivasi eksternal yang dilakukan oleh manajer seperti gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan. Pada PT. Intan Pariwara karyawan cenderung memilih motivasi eksternal, karena karyawan lebih mendapatkan hal positif dari motivasi eksternal untuk kemajuan perusahaan.

Motivasi sangat penting diterapkan di kondisi perusahaan percetakan terutama di PT. Intan Pariwara ini karena banyaknya pesaing di dunia percetakan dan penerbitan. Maka dari itu untuk menghadapi kondisi ini PT. Intan Pariwara memberi motivasi kepada karyawan sebagai penggerak karyawan tersebut untuk melakukan proses yang berkesinambungan satu sama lain mendorong kinerja karyawan mencapai tujuan perusahaan.

Dengan pendahuluan diatas peneliti memutuskan melakukan penelitian terkait pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan di PT Intan Pariwara Klaten karena peneliti ingin mendapat pengetahuan mengenai motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan PT Intan Pariwara Klaten.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Motivasi Internal

Motivasi internal adalah dorongan untuk mengejar sesuatu karena keinginan sendiri. Hal ini dapat dijelaskan sebagai tidak memiliki dorongan eksternal, hanya motivasi diri (Ek & Mukuru, 2013). Karena sumber motivasi adalah internal; semua tindakan adalah keinginan diri sendiri. Kepuasan seseorang lebih tinggi ketika suatu tindakan dilakukan oleh motivasi internal.

Motivasi eksternal menjadi faktor ketika suatu tindakan terjadi dengan dorongan eksternal. Siswa yang mau belajar demi penghargaan atau hukuman bisa menjadi contoh yang sangat sederhana (Ryan & Deci, 2000). Motivasi internal dan eksternal memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja.

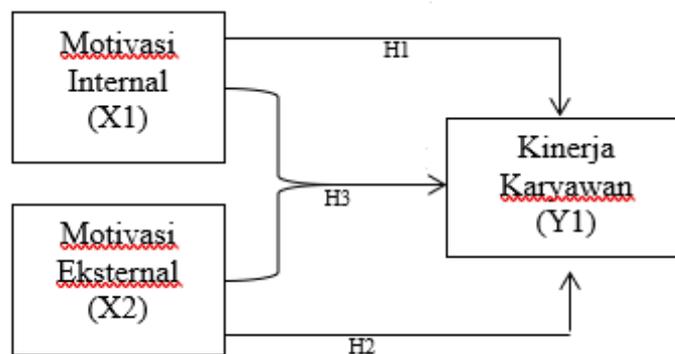
2.2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan setiap organisasi. Di sektor jasa, itu yang paling penting faktor mengingat kontak langsung antara karyawan dan pelanggan. Di bidang manufaktur, karyawan masih relevan di proses produksi, tetapi yang lebih penting adalah pemrakarsa dan pendorong perubahan dan perbaikan dalam desain, perencanaan, pengawasan dan evaluasi (Alefari et al., 2018).

Sebagai aset yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing, perusahaan menempatkan penekanan besar dalam mencapai tingkat tinggi kinerja karyawan untuk mendapatkan keuntungan sumber daya (Anitha, 2014). Melakukan jadi, perusahaan menggunakan inisiatif perbaikan. Ini inisiatif bertujuan untuk mengatasi pemborosan dalam proses manufaktur dan desain bisnis, mengurangi operasi yang tidak menambah nilai dan meningkatkan kinerja dapat meningkatkan keuntungan. Sebuah kunci aspek dari program ini adalah kinerja karyawan rencana perbaikan.

2.3. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Seseorang yang termotivasi secara internal akan mengerjakan soal matematika karena menyenangkan atau dia akan menemukan solusi dari suatu masalah karena menantang dan akan memberinya perasaan senang setelah menyelesaikannya. Dalam kedua kasus tersebut, tidak ada penghargaan eksternal yang penting bagi orang tersebut seperti pembayaran atau hadiah (Rothwell, 1992). Ini tidak berarti bahwa penghargaan eksternal tidak penting bagi seseorang tetapi itu berarti bahwa itu tidak hanya cukup untuk membuat orang tersebut tetap termotivasi (Eisenberger & Cameron, 1996). Dalam sebuah penelitian ditemukan bahwa penghargaan sangat penting untuk mengubah ketidakpuasan karyawan menjadi kepuasan. Disimpulkan bahwa ketika karyawan puas maka mereka akan melakukan tugas dengan lebih tertarik dan akan bekerja keras yang akan mengarah pada kinerja yang baik (Mehmood et al., 2013). Sebuah studi dilakukan di mana ditemukan bahwa kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh penghargaan internal. Karena ketika penghargaan internal diberikan kepada mereka, mereka menjadi tahu tentang kinerja mereka dan bekerja lebih keras untuk mendapatkan penghargaan.



Gambar 1 Model Hipotesis

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Intan Pariwara Klaten. Didapat sampel sebanyak 91 orang responden dengan pengumpulan data. Pemilihan sampel tersebut dilakukan secara acak oleh pihak perusahaan melalui kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
*Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.885	4.097		5.830	.000		
X1	.205	.071	.284	2.883	.005	.959	1.043
X2	.168	.061	.269	2.735	.008	.959	1.043

Sumber: Data Primer diolah, 2017

4.1. Pengaruh Motivasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Motivasi Internal memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan Motivasi Internal maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan terdahulu oleh (Cetin, 2015); Christin & Mukzam, (2017). Dalam hasil mereka, mereka menyarankan bahwa motivasi internal memiliki pengaruh positif dan efek yang signifikan pada kinerja pekerjaan. Juga Rofik, (2022) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh pada kinerja produktivitas karyawan yang tidak konsisten dengan kesimpulan kami tentang hipotesis ini. Demikian pula hasil kami tentang hipotesis ini tidak konsisten dengan (Karami et al., 2013).

4.2. Pengaruh Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa H1 diterima dan menunjukkan bahwa Motivasi Eksternal memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan Motivasi Eksternal maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan terdahulu oleh Christin & Mukzam, (2017); Shahzadi et al. (2014); Rizwan et al. (2014); dan Chien et al. (2020) bahwa Motivasi Eksternal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam sebuah studi eksplorasi Hennessey et al. (2015), telah dijelaskan bahwa motivasi disebabkan oleh internal rangsangan. Setiap kali kita menggambarkan motivasi internal, peneliti telah menghubungkannya dengan pelaku tugas. Penyelesaian tugas dalam hal ini memberikan kesenangan dan kepuasan yang pada akhirnya berdampak pada lingkungan kerja dan kinerja.

4.3. Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis variabel Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal menunjukkan Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Christin & Mukzam, 2017).

Studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa karyawan yang lebih termotivasi tampil lebih baik (Ek & Mukuru, 2013). Sebagian besar teori terkait dengan motivasi telah membahas bagaimana prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi dan motivasi eksternal dan internal dimediasi oleh insentif dan kinerja. Organisasi harus mengatasi masalah motivasi internal dan eksternal karyawan terpisah. Motivasi eksternal tidak selalu bermanfaat bagi karyawan. Mereka butuh motivator internal juga (Kuvaas et al., 2017). Penelitian telah menunjukkan bahwa eksternal motivasi cenderung menurunkan motivasi internal dan mereka sebenarnya berlawanan satu sama lain lainnya tidak sinergis positif (Deci et al., 2001). Tidak hanya insentif yang nyata tetapi hukuman juga mengurangi motivasi internal; kesediaan karyawan untuk tugas apapun kinerja untuk kepentingannya sendiri (Bowles & Polania-Reyes, 2012). Jadi, studi kami juga didukung oleh teori serta literatur bahwa karyawan perlu dimotivasi secara eksternal maupun internal.

5. KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, kami menguji hubungan antara motivasi dan kinerja. Kami menemukan dukungan parsial untuk hipotesis yang kami kembangkan berdasarkan teori motivasi, yang menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan. PT Intan Pariwara Klaten. Penelitian di masa depan dapat mengambil manfaat dari instrumen survei yang dikembangkan untuk memeriksa konfigurasi elemen motivasi organisasi, dan membangun lebih lanjut jalur yang kami identifikasi dalam studi saat ini. Penelitian di masa depan dapat memperluas aliran penelitian ini dengan memeriksa bagaimana penggunaan motivasi yang berbeda dapat menghasilkan efek yang berbeda pada motivasi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alefari, M., Barahona, A. M. F., & Salonitis, K. (2018). Modelling manufacturing employees' performance based on a system dynamics approach. *Procedia Cirp*, 72, 438–443.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Bowles, S., & Polania-Reyes, S. (2012). Economic incentives and social preferences: substitutes or complements? *Journal of Economic Literature*, 50(2), 368–425.
- Cetin, B. (2015). Academic motivation and self-regulated learning in predicting academic achievement in college. *Journal of International Education Research*, 11(2), 95–106.
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of*

- Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473–495.
- Christin, J., & Mukzam, M. D. (2017). *Pengaruh Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Indomarco Prismatama Distribution Centre Bogor)*. Brawijaya University.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (2001). Extrinsic rewards and intrinsic motivation in education: Reconsidered once again. *Review of Educational Research*, 71(1), 1–27.
- Eisenberger, R., & Cameron, J. (1996). Detrimental effects of reward: Reality or myth? *American Psychologist*, 51(11), 1153.
- Ek, K., & Muku, E. (2013). Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73–82.
- Hennessey, B., Moran, S., Altringer, B., & Amabile, T. M. (2015). Extrinsic and intrinsic motivation. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1–4.
- Karami, A., Dolatabadi, H. R., & Rajaeepour, S. (2013). Analyzing the effectiveness of reward management system on employee performance through the mediating role of employee motivation case study: Isfahan Regional Electric Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 327.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244–258.
- Mehmood, S., Ramzan, M., & Akbar, M. T. (2013). Managing performance through reward system. *Journal Of Humanities And Social Science*, 15(2), 64–67.
- Murniyanti, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Tanjung Morawa. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 45–52.
- Rizwan, M., Tariq, M., Hassan, R., & Sultan, A. (2014). A comparative analysis of the factors effecting the employee motivation and employee performance in Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3), 35.
- Rofik, M. (2022). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Religiusitas Dan Motivasi Internal Yang Dimediasi Etos Kerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(2), 185–195.
- Rothwell, R. (1992). Developments towards the fifth generation model of innovation. *Technology Analysis & Strategic Management*, 4(1), 73–75.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *Jumant*, 9(1), 41–52.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159–166.
- Sutrisno. (2021). Improvement Of Human Resources Competence With Academic Quality Policy In The Economic Sector Of Higher Education Providers In East Java. *Transformational Language, Literature, and Technology Overview in Learning (TRANSTOOL)*, 1(1), 19–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.55047/transtool.v1i1.10>