

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Andri Machmury¹, Muhammad Zainuddin Badillahi²

^{1,2}Program Studi Manajemen Jasa Perjalanan, Politeknik Pariwisata Makassar, Indonesia

<p>Info Artikel</p> <hr/> <p>Sejarah Artikel: Diterima: Agustus, 2024 Disetujui: September, 2024 Dipublikasi: September, 2024</p> <hr/> <p>Kata kunci: Motivasi Intrinsik; Motivasi Ekstrinsik; Budaya Organisasi.</p> <hr/> <p>Keywords: <i>Intrinsic motivation; extrinsic motivation, organizational culture</i></p> <hr/> <p>Corresponding Author: Andri Machmury Email: andrisakpa@gmail.com</p>	<p style="text-align: center;">ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap perilaku kinerja karyawan di Travel Agent di Kota Makassar, serta untuk mengevaluasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di sektor yang sama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif kausal. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan nilai signifikansi pada tabel koefisien, diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar 0.122, X2 sebesar 0.099, dan X3 sebesar 0.063, yang semuanya lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel X (motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan budaya organisasi) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Penelitian ini berfokus pada analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor Travel Agent Kota Makassar. Dengan mempertimbangkan dua aspek motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) serta budaya organisasi, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan antara motivasi dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Temuan menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara ketiga faktor tersebut terhadap kinerja, yang memberikan kontribusi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di industri ini. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yang mencakup observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, memberikan hasil yang relevan dan mendalam.</p> <p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>behavior in travel agencies in Makassar, as well as to evaluate the influence of organizational culture on employee performance in the same sector. The research uses a quantitative approach with a causal associative research method. Data collection techniques include observation, interviews, questionnaires, and documentation. The results show that based on the significance values in the coefficients table, the significance values for X1 are 0.122, X2 are 0.099, and X3 are 0.063, all of which are smaller than 0.05. Therefore, it can be concluded that the variables X (intrinsic motivation, extrinsic motivation, and organizational culture) significantly influence the variable Y (employee performance). This study focuses on analyzing the factors that affect employee performance in the travel agency sector in Makassar. By considering two aspects of motivation (intrinsic and extrinsic) as well as organizational culture, the research aims to provide a clearer picture of the relationship between motivation, organizational culture, and employee performance. The findings indicate a significant influence of these three factors on performance, which contributes significantly to human resource management in this industry. The method used is quantitative, with data collection techniques that include observation, interviews, questionnaires, and documentation, providing relevant and in-depth results.</i></p> <p style="text-align: center;">2024 © Andri Machmury, Muhammad Zainuddin Badollahi This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license</p>
--	---



PENDAHULUAN

karena sumber daya manusia adalah satu-satunya aset organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya (Henry Simamora, 2006:5). Untuk menggerakkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien, perusahaan, termasuk travel agent di Kota Makassar, memerlukan karyawan yang berkualitas. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, manajemen SDM sebagai bagian dari fungsi manajemen perusahaan harus memiliki strategi yang tepat dalam sistem pengelolaan karyawan, seperti meningkatkan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan meningkat, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat, yang memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Begitu pentingnya peran SDM dalam menentukan keberhasilan perusahaan, organisasi harus mampu mewujudkan keinginan dan kebutuhan karyawan melalui pemberian motivasi agar dapat mencapai kinerja yang tinggi. Setiap manajer perlu memprediksi adanya usaha untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan manajerial dalam memberikan motivasi kepada bawahannya. Manajer memiliki tanggung jawab untuk membantu dan mempengaruhi tingkah laku bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, keberhasilan manajer dalam memotivasi bawahannya tergantung pada seberapa baik manajer memahami motivasi karyawan. Dalam hal ini, perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting adalah mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal (Hasibuan, 2007). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi kemungkinan besar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi, dan sebaliknya. Dengan memahami peran motivasi, seorang manajer dapat meningkatkan produktivitas kerja bawahannya dan pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Siagian (2007:287) mengemukakan bahwa dengan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran, kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terjaga. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik sesuai dengan prioritas dan diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan kepada setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda.

Dengan memotivasi karyawan, karyawan akan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan memberikan kontribusi terhadap Travel Agent tempat mereka bekerja dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi internal adalah bagian dari pemilihan karyawan untuk bekerja atas dasar kerelaan, untuk memenuhi tanggung jawab terhadap keluarga, serta untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari orang lain atas pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu, motivasi eksternal berkenaan dengan apa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan setelah mereka melaksanakan pekerjaan, seperti gaji, tunjangan, reward, bonus, dan penghargaan lainnya.

Di Kota Makassar, banyak travel agent yang terus berupaya meningkatkan kinerjanya untuk bersaing di industri ini. Perhatian utama bagi setiap travel agent adalah pada kinerja karyawannya, karena kinerja perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Kinerja perusahaan menentukan apakah perusahaan tersebut akan berhasil atau tidak dalam menghadapi persaingan bisnis. Seperti yang diungkapkan oleh Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Untuk mencapai kinerja tinggi, perusahaan atau organisasi harus mampu memaksimalkan berbagai sumber daya seperti modal, material, dan mesin. Namun, yang lebih penting adalah bagaimana perusahaan mempersiapkan sumber daya manusianya, yaitu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan karena mereka memiliki bakat, tenaga, serta kreativitas yang dapat mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, oleh karena itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh organisasi. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan yang optimal serta motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja adalah suatu aksi, bukan sekadar kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat terlihat langsung. Pada dasarnya, kinerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diberikan, serta karakteristik individu dalam melaksanakan tugas.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih, yakni untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang diteliti adalah motivasi dan budaya organisasi, sementara variabel dependen yang diteliti adalah kinerja karyawan.

Pendekatan kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk mengolah data guna menggambarkan kondisi perusahaan, kemudian melakukan analisis berdasarkan data yang ada. Penelitian ini merupakan penelitian mengenai suatu peristiwa yang telah terjadi tanpa adanya manipulasi langsung terhadap variabel atau penciptaan kondisi tertentu.

Penelitian ini dilakukan di Travel Agent di Kota Makassar pada bulan Januari-Juli 2023. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Untuk menganalisis data, digunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS (Statistical Package for Social Sciences), versi 20, yang digunakan untuk melakukan analisis statistik terhadap data yang diperoleh.

HASIL

Hasil Uji Statistik

Model penggambaran mengenai informasi jawaban responden terhadap butir-butir pernyataan kuesioner pada variabel-variabel penelitian adalah dengan menggunakan persentase. Berikut ini adalah hasil pengolahan kuesioner atas tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item pertanyaan pada kuesioner, serta perhitungan skor bagi variabel motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas), analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis (uji analisis Pearson dan analisis koefisien determinasi). Menurut Ghozali (2013:19), statistik deskriptif adalah pemberian gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum range, kurtosis, dan skewness (kemencengan). Statistik deskriptif memberikan gambaran tentang data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi (Ghozali, 2011:19).

Tabel 1.1
Uji statistik deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
motivasi ekstrinsik	39	15.00	29.00	21.82 05	2.81791
motivasi intrinsik	39	25.00	36.00	30.69 23	3.38848
Budaya	39	16.00	24.00	20.38 46	2.21971
Kinerja	39	22.00	32.00	27.17 95	3.13614
Valid (listwise)	N 39				

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa pada variabel motivasi ekstrinsik, jawaban responden berkisar antara 15 (minimum) hingga 29 (maksimum), dengan rata-rata total jawaban sebesar 21.82 dan standar deviasi 2.817. Untuk variabel motivasi intrinsik, jawaban minimum sebanyak 25 dan maksimum sebanyak 36, dengan rata-rata total jawaban 30.69 dan standar deviasi 3.388. Pada variabel budaya organisasi, jawaban responden berkisar antara 16 (minimum) dan 24 (maksimum), dengan rata-rata total jawaban 20.28 dan standar deviasi 2.219. Sedangkan untuk variabel kinerja, jawaban minimum sebanyak 22 dan maksimum sebanyak 32, dengan rata-rata total jawaban 27.17 dan standar deviasi 3.136.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai apakah instrumen penelitian dapat mengukur konstruk yang digunakan dengan tepat. Untuk memperoleh validitas kuesioner, usaha difokuskan pada pencapaian validitas isi, yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mencerminkan perbedaan sesungguhnya yang ada pada responden yang diteliti. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program software SPSS dengan cara membandingkan nilai r tabel dengan r hitung (r_{x-y}) pada tingkat signifikansi 5%. Nilai r tabel yang diperoleh dengan jumlah responden sebanyak 39 responden adalah 0.316. Sebuah instrumen dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Hasil uji validitas dapat dilihat dalam Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
Motivasi intrinsik (X_1)			
Item_1	0.543	0.316	Valid
Item_2	0.649	0.316	Valid
Item_3	0.638	0.316	Valid
Item_4	0.633	0.316	Valid
Item_5	0.598	0.316	Valid
Item_6	0.356	0.316	Valid
Motivasi ekstrinsik (X_2)			
Item_7	0.650	0.316	Valid
Item_8	0.466	0.316	Valid
Item_9	0.633	0.316	Valid
Item_10	0.421	0.316	Valid
Item_11	0.670	0.316	Valid
Item_12	0.643	0.316	Valid
Item_13	0.572	0.316	Valid
Item_14	0.609	0.316	Valid
Item_15	0.407	0.316	Valid
Budaya Organisasi (X_3)			
Item_16	0.443	0.316	Valid
Item_17	0.519	0.316	Valid
Item_18	0.328	0.316	Valid
Item_19	0.560	0.316	Valid
Item_20	0.517	0.316	Valid
Item_21	0.653	0.316	Valid
Kinerja (Y)			
Item_22	0.601	0.316	Valid
Item_23	0.366	0.316	Valid
Item_24	0.652	0.316	Valid
Item_25	0.722	0.316	Valid
Item_26	0.588	0.316	Valid
Item_27	0.696	0.316	Valid

Item 28	0.717	0.316	Valid
Item 29	0.775	0.316	Valid

Sumber: olah data kusioner 2023.

Dari hasil tersebut, diperoleh data yang menunjukkan bahwa dari 29 item pertanyaan yang diberikan kepada 39 responden, ditemukan nilai Pearson Correlation yang lebih besar dari 0,316 (*r* tabel), yang berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden dari setiap variabel penelitian mampu mengukur apa yang diinginkan oleh responden secara tepat.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen yang digunakan dalam mengukur konsep-konsep yang diteliti. Reliabilitas adalah syarat penting untuk mencapai validitas pada sebuah kuesioner dengan tujuan yang spesifik. Dalam mengukur reliabilitas, alat pengukuran yang digunakan adalah teknik *Alpha Cronbach*. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dapat dianggap reliabel. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0.6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2005).

Tabel 1.3

Uji Reability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	29

Berdasarkan hasil pengukuran nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6 pada variabel kepuasan, dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua data dapat dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi adanya masalah multikolinearitas di antara variabel independen. Hal ini dapat dilakukan dengan memeriksa nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) serta tingkat korelasi antara variabel independen. (Detailnya dapat dilihat pada halaman berikutnya).

Tabel 1.4

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.988	3.462		.863	.394		
	motivasi ekstrinsik	.226	.142	.203	1.585	.122	.722	1.386
	motivasi intrinsik	.289	.171	.313	1.694	.099	.347	2.884
	Budaya	.510	.265	.361	1.923	.063	.336	2.980

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF untuk semua variabel independen kurang dari 10,00. Nilai Tolerance untuk motivasi ekstrinsik adalah 0.722, untuk motivasi intrinsik adalah 0.347, dan untuk budaya organisasi adalah 0.336. Sementara itu, nilai VIF untuk motivasi ekstrinsik adalah 1.386, untuk motivasi intrinsik adalah 2.884, dan untuk budaya organisasi adalah 2.980.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas atau bebas dari masalah tersebut, sehingga model ini dapat digunakan dalam penelitian ini.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika variansi residual antara pengamatan tetap (konstan), maka model disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variansi residual antar pengamatan berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Uji untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas ini dilakukan dengan menggunakan metode tertentu yang akan dijelaskan lebih lanjut.

Tabel 1.5
Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.988	3.462		.863	.394
	motivasi ekstrinsik	.226	.142	.203	1.585	.122

motivasi intrinsik	.289	.171	.313	1.694	.099
Budaya	.510	.265	.361	1.923	.063

a. Dependent Variable: Kinerja

Variable	Sig	Kesimpulan
X ₁ .Y	0,122	Tidak terjadi heterokedastisitas
X ₂ .Y	0,099	Tidak terjadi heterkodastisitas
X ₃ .Y	0.063	Tidak terjadi heterkodastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan statistik uji glejser diperoleh nilai signifikansi untuk semua variabel independen (motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan budaya organisasi) terhadap dependen (kinerja) lebih besar dari taraf kesalahan 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi gejala autokorelasi dapat menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari ketentuan berikut (Santoso, 2012:242).

Tabel 1.6
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.766 ^a	.587	.551	2.10068	2.209

a. Predictors: (Constant), budaya, motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan uji autokorelasi durbin Watson terdapat autokorelasi antara variable X dan Y sebab nilai $2.426 \leq 2.206 \leq 1.538$.

a) Uji Normalitas

Tabel 1.7

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01605329
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.096
	Negative	-.161
Kolmogorov-Smirnov Z		1.003
Asymp. Sig. (2-tailed)		.267
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0.267 \geq 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b) Uji Korelasi Parsial

Tabel 1.8
Uji Korelasi Parsial

Control Variables		Correlations				
			motivasi ekstrinsik	motivasi intrinsik	budaya a	Kinerj a
- none - ^a	motivasi ekstrinsik	Correlation	1.000	.487	.512	.540
		Significance (2-tailed)	.	.002	.001	.000
		Df	0	37	37	37
	motivasi intrinsik	Correlation	.487	1.000	.803	.701
		Significance (2-tailed)	.002	.	.000	.000
		Df	37	0	37	37
	Budaya	Correlation	.512	.803	1.000	.716
		Significance (2-tailed)	.001	.000	.	.000
		Df	37	37	0	37
Kinerja	Correlation	.540	.701	.716	1.000	
	Significance (2-tailed)	.000	.000	.000	.	
	Df	37	37	37	0	
Kinerja	motivasi ekstrinsik	Correlation	1.000	.181	.214	
		Significance (2-tailed)	.	.276	.197	
		Df	0	36	36	
	Correlation	.181	1.000	.606		

motivasi intrinsik	Significance (2-tailed)	.276	.	.000
	Df	36	0	36
Budaya	Correlation	.214	.606	1.000
	Significance (2-tailed)	.197	.000	.
	Df	36	36	0

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Berdasarkan tabel 1.8 diatas menunjukkan bahwa tabel output pertama none a menunjukkan nilai korelasi antara variable motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan budaya organisasi sebelum dimasukkannya variable control (kinerja) kedalam analisis. Dari output ini diketahui nilai koefisiensi korelasi 0.478 (positif) dan nilai signifikansi (2-tailed) adalah $0.002 \leq 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikansi antara motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, budaya organisasi tanpa adanya variable control (kinerja). Sementara nilai korelasi sebesar 0.478 ini masuk dalam kategori hubungan sangat kuat.

Tabel 1.8 output kedua Budaya organisasi menunjukkan nilai korelasi antara variable motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan budaya organisasi setelah memasukkan kinerja sebagai variable control ke dalam analisis. Dari tabel output ini terlihat bahwa terjadi penurunan nilai koefisien korelasi menjadi 0.181 (namun tetap bernilai positif dan kategori hubungan kuat) dan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar $0.276 \leq 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa hubungan antara motivasi dan budaya organisasi dengan kinerja sebagai variable control adalah signifikan nyata.

Berdasarkan pembahasan uji korelasi parsial diatas diketahui bahwa kehadiran variable kinerja sebagai variabel control akan memberikan pengaruh terhadap hubungan antara variable motivasi dan budaya organisasi.

c) Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 1.9 berikut ini.

Tabel 4.17
Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Square s	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja motivasi ekstrinsik	Between Groups	(Combined)	167.67 7	9	18.631	2.6 22	.02 4
		Linearity	108.88 0	1	108.88 0	15. 323	.00 1
		Deviation from Linearity	58.797	8	7.350	1.0 34	.43 4
	Within Groups		206.06 7	29	7.106		
	Total		373.74 4	38			

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai signifikansi deviation from linearity sebesar $0.434 \geq 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kinerja dan motivasi.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kaulitas layanan elektronik terhadap kepuasan konsumen. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda adalah sebagai berikut.

Tabel 1.10
Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson	
dime nsion 0	1	.766 ^a	.587	.551	2.10068	2.209

a. Predictors: (Constant), budaya, motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan besarnya korelasi/hubungan (R) sebesar 0.766 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0.587 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (Motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan budaya organisasi) terhadap variable terikat (kinerja) adalah sebesar 58.7%

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regressi	219.294	3	73.098	16.565	.000 ^a
	Residual	154.450	35	4.413		
	Total	373.744	38			

a. Predictors: (Constant), budaya, motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik
b. Dependent Variable: Kinerja

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 16.565 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 \leq 0.05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan budaya (X) terhadap variabel terhadap variabel kinerja (Y).

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.988	3.462		.863	.394
	motivasi ekstrinsik	.226	.142	.203	1.585	.122
	motivasi intrinsik	.289	.171	.313	1.694	.099
	Budaya	.510	.265	.361	1.923	.063

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui nilai constant (a) sebesar 2.988, sedang nilai motivasi ekstrinsik (b koefisien regresi) 0.226, motivasi intrinsik 0.289 dan motivasi 0.510 sehingg persamaan regresinya dapat ditulis

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

$$Y = 2.988 + 0.226 + 0.289 + 0.510;$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Konstanta sebesar 2.988 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja adalah sebesar 2.988
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0.226 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi ekstrinsik, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0.226. koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah positif.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0.289 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi intrinsik, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0.289. koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah positif
4. Koefisien regresi X_3 sebesar 0.510 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai budaya organisasi, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0.510. koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_3 terhadap Y adalah positif.

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi X_1 sebesar $0.122 \leq 0.05$, nilai signifikansi X_2 sebesar $0.099 \leq 0.05$ dan nilai signifikansi X_3 sebesar $0.063 \leq 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (motivasi kestrinsi, motivasi intrinsic dan budaya organisasi) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja).

Berdasarkan nilai t diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $1.585 \geq t$ tabel 2.023 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik (X_1) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja), nilai t hitung sebesar $1.694 \geq t$ tabel 2.023 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsic (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja) dan nilai t hitung sebesar $1.923 \geq t$ tabel 2.023 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja).

PEMBAHASAN

1. Motivasi Intrinsik Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan 95%, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsic memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung teori dan hasil penelitian yang telah dikemukakan oleh Natsir (2005), Paramita (2007), dan Robbins (2008).

Sejumlah penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi intrinsic dan kinerja. Penelitian Budianto dkk. (2013) dan Putri (2014) menemukan pengaruh positif yang signifikan antara motivasi intrinsic dan kinerja kerja. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat diajukan hipotesis bahwa motivasi intrinsic berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menguatkan temuan bahwa motivasi intrinsic yang diterapkan oleh manajer atau atasan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini tercermin dalam hasil uji regresi yang menunjukkan hubungan signifikan pada nilai 0,289 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,694, yang menandakan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsic terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan, yang didukung oleh analisis regresi. Uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja sebesar 0,226, yang lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik yang diberikan oleh atasan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Uji t juga menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,585, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.

Meskipun motivasi ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pengaruh ini tidak selalu signifikan pada level individu. Hal ini bisa dipahami karena motivasi ekstrinsik datang dari faktor luar individu, dan dalam bekerja, motivasi seseorang juga dipengaruhi oleh motivasi intrinsic. Misalnya, seseorang yang kurang memiliki motivasi intrinsic untuk bekerja mungkin tidak bersemangat, tetapi dengan adanya motivasi ekstrinsik yang diberikan, motivasi intrinsicnya bisa meningkat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerjanya.

3. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, yang diperkuat oleh analisis regresi. Nilai regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,510, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,923, yang mengonfirmasi pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, karena karyawan yang bekerja dalam budaya organisasi yang mendukung cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan hasil yang lebih baik

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Konstanta sebesar 2.988 menggambarkan nilai dasar yang konsisten untuk kinerja karyawan. Setiap peningkatan 1% pada variabel motivasi ekstrinsik (X1), motivasi intrinsik (X2), dan budaya organisasi (X3) akan menyebabkan peningkatan kinerja masing-masing sebesar 0.226, 0.289, dan 0.510. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja cenderung meningkatkan hasil kerja karyawan. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk motivasi ekstrinsik (X1) sebesar 0.122, motivasi intrinsik (X2) sebesar 0.099, dan budaya organisasi (X3) sebesar 0.063, yang semuanya lebih kecil dari 0.05, sehingga membuktikan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t juga menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk setiap variabel lebih besar dari t tabel, yaitu motivasi ekstrinsik (1.585), motivasi intrinsik (1.694), dan budaya organisasi (1.923), yang berarti ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, M. T., & Eko. (2013). *Sistem informasi manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS19* (Edisi 5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hadari, N., & Martini, M. (2001). *Penelitian terapan*. Gajah Mada University Press.



- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktifitas*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Dua). Alfabeta.
- Moorhead, G., & Griffin, R. (2013). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Putri, A. L. (2014). Hubungan motivasi dengan komitmen organisasi: Kasus pada karyawan pada PT. Sucofindo cabang Dumai. *Jom FISIP*, 1(2), 1-15.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* (Edisi Ke-12). Salemba Empat.
- Santosa, P. B., & Ashari. (2005). *Analisis statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Andi.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 1, Cetakan 14). Bumi Aksara.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.