

Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Purwanto Farm (Studi Pada Perusahaan Purwanto Farm)

Ahmad Sholikhin*

Pardiman**

Sulton Sholehuddin***

Email : ahmadsholikhin524@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance at Purwanto Farm Blitar. The research data were obtained through a survey by distributing questionnaires to 30 employees using a Non-Probability Sampling technique. Data analysis was conducted using a quantitative method with the assistance of SPSS version 27. The results showed that intrinsic motivation did not have a positive and significant effect on employee performance, whereas extrinsic motivation had a partially positive and significant effect on employee performance. Based on the findings, it is recommended that the company focus more on aspects of extrinsic motivation, such as providing rewards, compensation, salaries and benefits, good working conditions, job security, and supervision from superiors to improve overall employee performance.

Keywords: *Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Employee Performance*

Pendahuluan

Dalam era industri mengalami perkembangan ini, perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkualitas supaya mampu untuk mencapai sebuah tujuan daripada perusahaan. Tanpa adanya faktor produktivitas yang memadai dari karyawan, suatu perusahaan tidak akan dapat bersaing atau tumbuh. Kualitas serta kompetensi sumber daya manusia sangat berpengaruh menentukan pertumbuhan dan kemajuan perusahaan. Fokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dalam strategi pengembangan organisasi.

Untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat serta kemajuan teknologi yang terus mengalami perkembangan, perusahaan harus hadir secara aktif memperhatikan kualitas pekerja serta jumlah tenaga kerjanya. Berkembangnya perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Supaya perusahaan mampu menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas terjamin, perusahaan perlu memperhatikan salah satu faktor penting yang setiap karyawan perlu memilikinya yaitu sebuah motivasi.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, banyak Perusahaan yang berupaya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan melalui pendekatan yang terstruktur, salah satunya adalah dengan memperhatikan proses motivasi. Motivasi menjadi kunci penting dalam mendorong semangat kerja, dedikasi, dan pencapaian karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian target Perusahaan. Menurut Sidik et al., (2022). Mengungkapkan bahwa istilah motivasi berasal dari kata dalam bahasa Latin *movere*, yang berarti tenaga pendorong atau energi yang membuat seseorang bergerak. Kata *movere* kemudian diadaptasi menjadi *motivation* dalam bahasa Inggris, yang menunjuk pada berbagai rangsangan atau kondisi yang dapat memicu seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Dengan demikian, motivasi dapat diartikan sebagai dasar atau alasan yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Menurut Herdiyanti et al., (2022) Untuk

menjaga keadilan, perusahaan wajib menghargai setiap usaha dan sumbangan yang diberikan oleh karyawan untuk perkembangan organisasi, serta memperlakukan hasil kerja mereka dengan layak, karena setiap usaha yang ditunjukkan oleh karyawan patut mendapat pengakuan dari pimpinan organisasi. Menurut Jufrizen, (2021)., kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan, kebijakan, atau program yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi kerja di dalam perusahaan dapat dijelaskan sebagai suatu penggerak psikologis yang bersumber dari seorang pegawai, yang sangat berpengaruh dalam menentukan perilaku dan pilihan yang dilakukan saat bekerja.

Di tengah persaingan bisnis yang semakin sengit, meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan banyak menjadi *concern* perusahaan yang diatasi melalui pendekatan yang lebih sistematis dan terorganisir. Satu cara untuk mencapai tujuan adalah dengan memperhatikan cara memotivasi. Motivasi merupakan elemen kunci yang dapat meningkatkan semangat kerja, komitmen, dan hasil dari karyawan, yang pada akhirnya membantu dalam meraih sasaran perusahaan. Dalam konteks ini, perusahaan yang fokus pada peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi adalah Purwanto Farm.

Dengan fokus pada sektor peternakan, Purwanto Farm menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai produktivitas maksimum. Perusahaan ini selalu menyesuaikan diri dengan permintaan pasar dan menggunakan metode inovatif untuk mempertahankan kelangsungan operasional. Pendekatan ini melibatkan pengelolaan berbagai usaha di bidang peternakan serta penekanan pada pengembangan produk yang berkualitas.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Motivasi Intrinsik

Menurut Rismayanti et al., (2023) Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang guna mencapai suatu tujuan. Hal ini disebut sebagai dorongan internal yang secara aktif bekerja tanpa membutuhkan rangsangan eksternal, karena individu telah memiliki motivasi dari dalam dirinya untuk bertindak.

Motivasi Ekstrinsik

Menurut Sanjaya, (2008) dalam jurnal Ridha, (2020), Motivasi ekstrinsik merupakan tipe motivasi yang timbul dari pengaruh yang datang dari luar diri seseorang. Contohnya, seseorang ikut serta dalam sebuah kompetisi karena ingin memperoleh juara pertama. Hasrat untuk menjadi juara ini adalah salah satu contoh motivasi yang disebabkan oleh faktor eksternal.

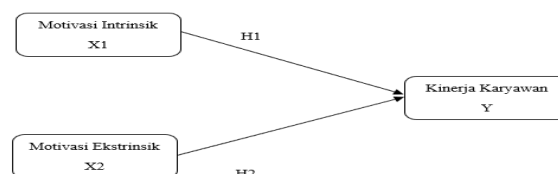
Kinerja Karyawan

Menurut Priansa, (2021) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja nyata *actual performance* atau tingkat pelaksanaan tugas *level of performance*, yang mencerminkan sejauh mana seorang pegawai berhasil menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja tidak dapat dipandang sebagai suatu sifat bawaan, seperti bakat atau kemampuan, melainkan sebagai perwujudan nyata dari potensi atau kapasitas tersebut dalam tindakan.

Hipotesis

H1 : Motivasi intrinsik berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu

Metode penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Dengan populasi Karyawan Perusahaan Purwanto Farm 37 orang dengan datanya yang dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian ini dilakukan di Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Purwanto Farm, Dsn. Plumpungrejo, Kec. Kademangan, Kab. Blitar. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai bulan Juni 2025.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014) pada jurnal Suriani et al., (2023) Populasi mengacu pada semua subjek atau objek yang memiliki atribut dan karakteristik tertentu, yang digunakan sebagai area umum oleh peneliti. Kelompok ini dipilih untuk diteliti secara menyeluruh agar bisa mendapatkan kesimpulan yang mewakili keseluruhan populasi itu. Penelitian ini memanfaatkan salah satu teknik *non-probability sampling* dengan sampel jenuh dimana menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan yang bekerja di Perusahaan Purwanto Farm, Dsn. Plumpungrejo, Kec. Kademangan, Kab. Blitar.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Penelitian Uji Reliabilitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	KET
Motivasi Intrinsik (X1)	X1.1	0,717	0,361	Valid
	X1.2	0,639	0,361	Valid
	X1.3	0,634	0,361	Valid
	X1.4	0,657	0,361	Valid
	X1.5	0,689	0,361	Valid
Motivasi Ekstrinsik (X2)	X2.1	0,633	0,361	Valid
	X2.2	0,653	0,361	Valid
	X2.3	0,744	0,361	Valid
	X2.4	0,659	0,361	Valid
	X2.5	0,612	0,361	Valid
	X2.6	0,612	0,361	Valid
	X2.7	0,679	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2025

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari kuesioner setiap indikator variabel motivasi intrinsik X1 motivasi ekstrinsik X2 terhadap variabel terikat kinerja karyawan Y dapat dinyatakan valid dikarenakan nilai sig-2 tailed kedua variabel bebas dan satu variabel terikat < 0.05. artinya data tersebut bisa dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Penelitian Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's a Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Intrinsik X1	0,767	> 0.6	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik X2	0,819	> 0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai item *Cronbach Alpha* pada seluruh pernyataan kuesioner pada masing-masing indikator variabel motivasi intrinsik X1, motivasi ekstrinsik X2 dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.32195489
Most Extreme Difference	Absolute	.151
	Positive	.094
	Negative	-.151
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079 ^{c,d}
a. test distribution is normal.		
b. calculated from data.		
c. lilliefors significance correction.		
d. this is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer diolah 2025

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) pada tabel *Kolmogorov Smirnov* 0,079 > 0,05, artinya data tersebut terdistribusi normal karena nilai sig. > 0,05. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Intrinsik	.394	2.539
	Motivasi Ekstrinsik	.394	2.539

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas yang menyajikan hasil uji multikolinearitas terhadap variabel bebas Motivasi Intrinsik X1 dan Motivasi Ekstrinsik X2, diketahui bahwa keduanya memiliki nilai *Variance Inflation Factor* VIF sebesar 2,539 dan nilai *Tolerance* sebesar 0,394. Karena dalam penelitian ini hanya terdapat dua variabel independen, maka nilai VIF dan *Tolerance* pada masing-masing variabel akan selalu sama. Nilai VIF yang masih berada di bawah batas ambang 10 dan nilai *Tolerance* yang melebihi 0,10 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan (Ghozali & Ratmono, 2017).

Hal ini menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari X1 dan X2 adalah 2.539 < 10 dan nilai *tolerence* X1 dan X2 adalah 0,394 > 0,10 sehingga tidak terdapat gejala multikolinieritas di antara variabel X1 dan X2.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t.	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.856	.663		1.291	.207
	Motivasi Intrinsik	.124	.181	.143	.684	.500
	Motivasi Ekstrinsik	.707	.241	.6144	2.936	.007
a. Dependent Variable: Kinerja Karwawan						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Konstanta (a) sebesar 0,856 artinya bahwa ketika skor variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah 0,856. Nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi Intrinsik X1 sebesar 0,124 menunjukkan bahwa setiap

peningkatan pada motivasi intrinsik akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,124 satuan, dengan asumsi variabel lain dalam model berada dalam kondisi konstan. Sebaliknya, penurunan motivasi intrinsik cenderung berdampak pada penurunan kinerja karyawan dalam jumlah yang proporsional. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel Motivasi Ekstrinsik X2 sebesar 0,707 mengindikasikan bahwa adanya peningkatan pada motivasi ekstrinsik akan memberi kontribusi positif yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 0,707 satuan. Demikian pula, jika motivasi ekstrinsik mengalami penurunan, maka akan berimplikasi pada turunnya kinerja karyawan dalam arah yang sama.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 6 Hasil Penelitian Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.856	.663		1.291
	Motivasi Intrinsik	.124	.181	.143	.684
	Motivasi Ekstrinsik	.707	.241	.614	2.936

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah 2025

1. Variabel Motivasi Intrinsik X1

Variabel Motivasi Intrinsik (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 0,124 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,500. Karena nilai signifikansi tersebut melebihi batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dalam model regresi ini.

2. Variabel Motivasi Ekstrinsik X2

Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 0,707 dan nilai signifikansi sebesar 0,007. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesis kedua H2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik X2 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Y.

Uji Koefisien Determinasi Adjusted R²

Tabel 7 Hasil Penelitian Uji R²

Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.731 ^a	.535	.500	.33367

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik

Sumber Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai dari angka *Adjusted R Square* sebesar 0,500 atau sebesar 50,0%. Hal ini menggambarkan variabel Motivasi intrinsik dan Motivasi ekstrinsik dalam memberikan kontribusi sebesar 50,0% sedangkan nilai 50% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

H1 : Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama tidak diterima. Temuan ini didukung oleh jawaban responden yang menunjukkan bahwa karyawan lebih bersemangat menjalankan pekerjaan jika sudah mendapatkan posisi kerja yang jelas dan pasti mendapatkan penilaian tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden menilai bahwa kebijakan pemberian posisi kerja yang jelas mampu meningkatkan rasa percaya diri dan cenderung lebih termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya pernyataan mengenai karyawan tambah semangat saat mendapatkan pujian dari rekan kerja atau pimpinan perusahaan memperoleh

penilaian paling rendah dibandingkan pernyataan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tidak terlalu membutuhkan apresiasi atau harapan pujian dari pimpinan dan rekan kerja mereka.

Faktor yang menjadi alasan mengapa motivasi intrinsik ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah salah satunya fakta di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan lebih terdorong dengan motivasi yang bersifat eksternal seperti gaji, tunjangan, lingkungan kerja yang kondusif, jaminan keamanan kerja serta pantauan dari pimpinan perusahaan. Oleh karena itu, pada kasus karyawan perusahaan Purwanto Farm, pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja jauh lebih kuat dibandingkan dengan motivasi intrinsik.

H2 : Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Responden memberikan penilaian tertinggi pada pernyataan yang menyatakan bahwa Hubungan yang baik antar karyawan dapat memberikan lingkungan kerja yang baik. Temuan ini mengindikasikan mayoritas karyawan menilai bahwa menjalin hubungan yang baik antar karyawan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kerja sama antar karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, pernyataan bagi karyawan pemberian posisi kerja dapat memberikan pengakuan terhadap karyawan memperoleh penilaian paling rendah dibandingkan pernyataan lainnya, ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan merasakan dampak langsung dari kebijakan tersebut. Hal ini menunjukkan faktor-faktor eksternal seperti gaji, tunjangan, bonus, tunjangan, dan pantauan dari atasan secara langsung memberikan dorongan nyata bagi karyawan untuk meningkatkan performa kerjanya. Karyawan cenderung lebih termotivasi apabila ada imbalan yang jelas dan dapat dirasakan secara langsung sebagai hasil dari pencapaian kinerja yang optimal. Tunjangan karyawan yang sudah berjalan pada perusahaan Purwanto Farm sebagai contohnya kebutuhan bahan baku pangan mentah seperti beras, telur, minyak goreng dan sayur sayuran.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Simpulan

1. Motivasi intrinsik tidak memiliki dampak atau pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Purwanto Farm
2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan Purwanto Farm

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada terdapat hambatan komunikasi dengan responden di lapangan, baik disebabkan oleh perbedaan sudut pandang, latar belakang pendidikan karyawan, maupun tingkat keterbukaan responden, sehingga mempengaruhi kelengkapan dan keakuratan jawaban yang diberikan, sehingga hasilnya belum tentu dapat mewakili kondisi secara lebih luas. Peneliti menyadari keterbatasan ini dapat memengaruhi hasil penelitian.

Saran

1. Untuk pimpinan perusahaan Purwanto Farm Diharapkan untuk lebih memperhatikan kebutuhan karyawan pada faktor motivasi yang bersifat eksternal serta lebih menghargai dan memberikan motivasi kepada para karyawan. Diharapkan kepada perusahaan untuk mengadakan forum diskusi kecil yang nantinya dapat menampung saran antara karyawan dan pimpinan sebagai wadah evaluasi.
2. Bagi para karyawan yang ada di perusahaan Purwanto Farm diharapkan terus berusaha meningkatkan kemampuan atau menguasai lebih baik lagi bidang pekerjaannya serta, dapat

senantiasa memberikan masukan yang sifatnya membangun kepada pimpinan atau kepada sesama karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti hal yang sama diharapkan untuk mendalami lebih beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

Referensi

- Dibuat Oleh, S., & Agustin, L. (2019). *Hubungan Komitmen Organisasional Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Bekasi*.
- Arghubi, M. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Dan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Rsud *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diambil Dari Http://Repository.Unissula.Ac.Id/Id/Eprint/28782%0ahttp://Repository.Unissula.Ac.Id/28782/1/Manajemen_30401800195_Fullpdf.Pdf
- Budiman, A. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Audit Delay Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2019. *Bab Iii Metoda Penelitian, Bab Iii Me*, 1–9.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). Buku Ghazali Dan Ratmono.Pdf.
- Hamdani, H., Mulyanti, R. Y., & Abdillah, F. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 89–103. <https://doi.org/10.37932/J.E.V9i2.53>
- I Nurdianawati. (2021). Uji Instrumen. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 1(69), 5–24.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). The Influence Of Intrinsic Motivation, And Extrinsict Motivation On Employee Performance At Pt. Air Manado. *387 Jurnal Emba*, 9(2), 387–394.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan & Pengembangan Sdm*. (G. Agus, Ed.) (Ke 4). Alfabeta, Cv.
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751–1765. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V5i4.1974>
- Sidik, R., Pogo, T., & Eddy Nugroho, R. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bawana Margatama. *Procuratio: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–42. <https://doi.org/10.62394/Projmb.V1i1.9>

Ahmad Sholikhin)* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Pardiman) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**

Sulton Sholehuddin)* Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**