

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan banyak hal yang harus di perhatikan seperti halnya perusahaan harus banyak memperhatikan kinerja karyawannya agar kinerja karyawannya tetap berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal agar sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1 Definisi Kinerja karyawan

Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala. Kinerja memiliki beberapa pengertian sendiri-sendiri, pengertian kinerja tersebut menurut beberapa para ahli yaitu sebagai berikut :

1. Menurut Griffin dalam Sinambela (2016: p.481), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
2. Menurut Hadari dalam Maulana (2015), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.
3. Menurut Ilyas dalam Wibasuri (2011), mengatakan bahwa kinerja merupakan penampilan hasil kerja dosen baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok.
4. Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014: p.270), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tentu atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu .

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya yang sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

2.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Handoko dalam Murty (2012), kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. mendefinisikan penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Ilyas dalam Wibasuri (2011), mengatakan bahwa Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor yang penting untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Prawisentono dalam Murty (2012) berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan”. Disamping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik

lagi, karena masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.1.4 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Menurut Wibowo dalam Sinambela (2016: p.503), Tujuan dan Sasaran Kinerja disusun bersumber pada visi, misi, dan rancangan strategi suatu organisasi.

1. Tujuan kinerja

Menurut Sheila J. Costello dalam Sinambela (2016: p.504), tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi.

a. Pengertian Tujuan

Menurut Wibowo dalam Sinambela (2016: p.505), mengatakan pada dasarnya tujuan adalah sesuatu yang diinginkan dan ditetapkan untuk dicapai. Tujuan didefinisikan sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen, dan individu dalam suatu periode waktu tertentu.

b. Tingkatan Tujuan

Menurut Wibowo dalam Sinambela (2016: p.505), mengatakan tujuan ditingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian jenjang di atasnya.

2. Integrasi Tujuan

Menurut Wibowo dalam Sinambela (2016: p.506), mengemukakan integrasi dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang peduli terhadap tujuan organisasi atau fungsional.

3. Tujuan Memfasilitas kinerja

Menurut Kathryn M. Barton dan David C. Martin dalam Sinambela (2016: p.508), mengatakan bahwa terdapat empat komponen yang

perlu dipertimbangkan dalam memfasilitasi pencapaian kinerja, yaitu muatan tujuannya, komitmen pada tujuan, perilaku kerja dan umpan balik.

2.1.5 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Menurut Robbins dalam Maulana (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:
 - a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
 - b. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
 - c. Komitmen
 - d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
 - e. Motivasi.
2. Menurut Prawirosentono dalam Damayanti (2013), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Daimna Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Gibson dalam Sriwidodo (2010) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil pekerjaan
Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja.
2. Kuantitas hasil pekerjaan
Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan.
3. Pengertian terhadap pekerjaan
Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja.
4. Kerja sama
Kerja sama yaitu kemampuan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan.

2.2 Motivasi Instrinsik

Menurut Nawawi dalam Putra (2013), mengatakan bahwa Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya.

2.2.1 Definisi Motivasi Instrinsik

1. Menurut Fahmi (2016: p.89), menyatakan bahwa motivasi intrinsik yaitu motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi diri sendiri dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.
2. Menurut Winardi dalam Sriwidodo (2010), menyatakan bahwa Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri

seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

3. Menurut Siagian dalam Maulana (2015), Bahwa motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan.
4. Menurut Fahmi (2016: p.93), menyatakan bahwa faktor motivasi intrinsik yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti, pencapaian, penghargaan, tanggung jawab dan peluang untuk bertambah.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang dapat mengarahkan perilaku untuk melakukan sesuatu kegiatan sesuai tujuan yang ingin dicapai. Kekuatan ini dapat dikembangkan oleh individu sendiri atau sejumlah kekuatan dari luar. Di lingkungan kerja, motivasi karyawan turut mempengaruhi hasil kinerjanya baik secara positif atau negatif. Apabila karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik, pada umumnya akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik pula.

2.2.2 Faktor - Faktor Motivasi Intrinsik

1. Menurut Herzberg dalam Hanifah (2017), Menyatakan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing - masing karyawan, berupa :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*); Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
 - b. Kemajuan (*advancement*); Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - c. Tanggung jawab (*responsibility*); Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
 - d. Pengakuan (*recognition*); Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 - e. Pencapaian (*achievement*); Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
2. Menurut herberg dalam Rosidah (2009: p.241), mengatakan bahwa terdapat kelompok faktor kondisi intrinsik yang meliputi: pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan karyawan itu sendiri, kemungkinan berkembang. Ketiadaan kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi yang tidak puas, akan tetapi kalau kondisi demikian ada merupakan motivasi yang kuat yang akan menghasilkan prestasi yang baik.
3. Menurut Sondang P. Siagian dalam Sriwidodo (2010), menjelaskan bahwasannya teori ini diterjemahkan secara sederhana bahwa para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu:
- a) mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing.
 - b) faktor-faktor intrinsik yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya berkarya. Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Faktor *hygiene* yang menonjol ialah, kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah/gaji, hubungan

dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

2.2.3 Tujuan Motivasi Intrinsik

Menurut Saydam dalam Maulana (2015), Menjelaskan bahwa Motivasi adalah salah satu usaha dalam mengarahkan karyawan agar dapat bekerja lebih maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan. beberapa penjelasan tujuan dari motivasi, yaitu:

- a) Meningkatkan prestasi kerja.
- b) Meningkatkan disiplin kerja.
- c) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- d) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- e) Menumbuhkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan.
- f) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- g) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

2.2.4 Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Edirisooriya dalam Syahril (2016), indikator yang tergolong sebagai faktor intrinsik antara lain ialah:

- a. Pengakuan,
merupakan sebuah respon yang didapat berdasarkan penilaian dari kinerja yang dilakukan secara adil / fair.
- b. Tanggung jawab,
tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan merupakan sesuatu yang diinginkan karyawan.
- c. Kesempatan belajar,
dengan adanya kesempatan belajar akan menambah pengetahuan dan skill dari individu tersebut.

2.3 Motivasi Ekstrinsik

Menurut Nawawi dalam Frianto (2013), motivasi ekstrinsik adalah Pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, jabatan atau posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, Hukuman.

2.3.1 Definisi Motivasi Ekstrinsik

1. Menurut Manullang dalam Maulana (2015), Dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat.
2. Dalam fahmi (2016: p.93), menatakan bahwa faktor motivasi ekstrinsik yaitu, melihat bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja.
3. Menurut Permana dalam Maulana (2015), Mengutip dari Nawawi menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.
4. Dalam fahmi (2016: p.89), mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri seseorang untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

Dari penjelasan diatas, mengatakan bahwa motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian

rupa atau daya dorong kerja dari luar seseorang individu, serta berani bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang telah diberikan harus dilakukan secara maksimal.

2.3.2 Jenis Motivasi Ekstrinsik

Menurut Suwatno dan Priansa dalam Frianto (2013), Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan contohnya belajar.

2.3.3 Faktor- Faktor Motivasi Ekstrinsik

1. Menurut Herzberg dalam Hanifah (2017), Menyatakan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup:

- a. Administrasi dan kebijakan perusahaan; Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b. Penyeliaan; Tingkat kewajaran penyelia dirasakan yang oleh tenaga kerja.
- c. Gaji; Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
- d. Hubungan antar pribadi; Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
- e. Kondisi kerja; Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan– pekerjaannya.

2. Menurut Herzberg dalam Prahiawan (2014), mengatakan bahwa Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya.
3. Menurut herberg dalam Rosidah (2009: p.240), mengatakan bahwa terdapat kelompok faktor kondisi ekstrinsik dalam konteks pegawai,yang meliputi upah, keamanan kerja,kondisi kerja,status, prosedur, mutu penyeliaan,mutu hubungan personal. Keberadaan kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka, tetapi ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan. Ketiadaan kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi yang tidak puas, akan tetapi kalau kondisi demikian ada merupakan motivasi yang kuat yang akan menghasilkan prestasi yang baik.

2.3.4 Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Edirisooriya dalam Syahril (2016), indikator yang tergolong sebagai faktor motivasi ekstrinsik antara lain ialah:

- a. Gaji,
gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.
- b. Bonus,
Bonus adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.
- c. Tunjangan,
Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit

dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

d. Promosi,

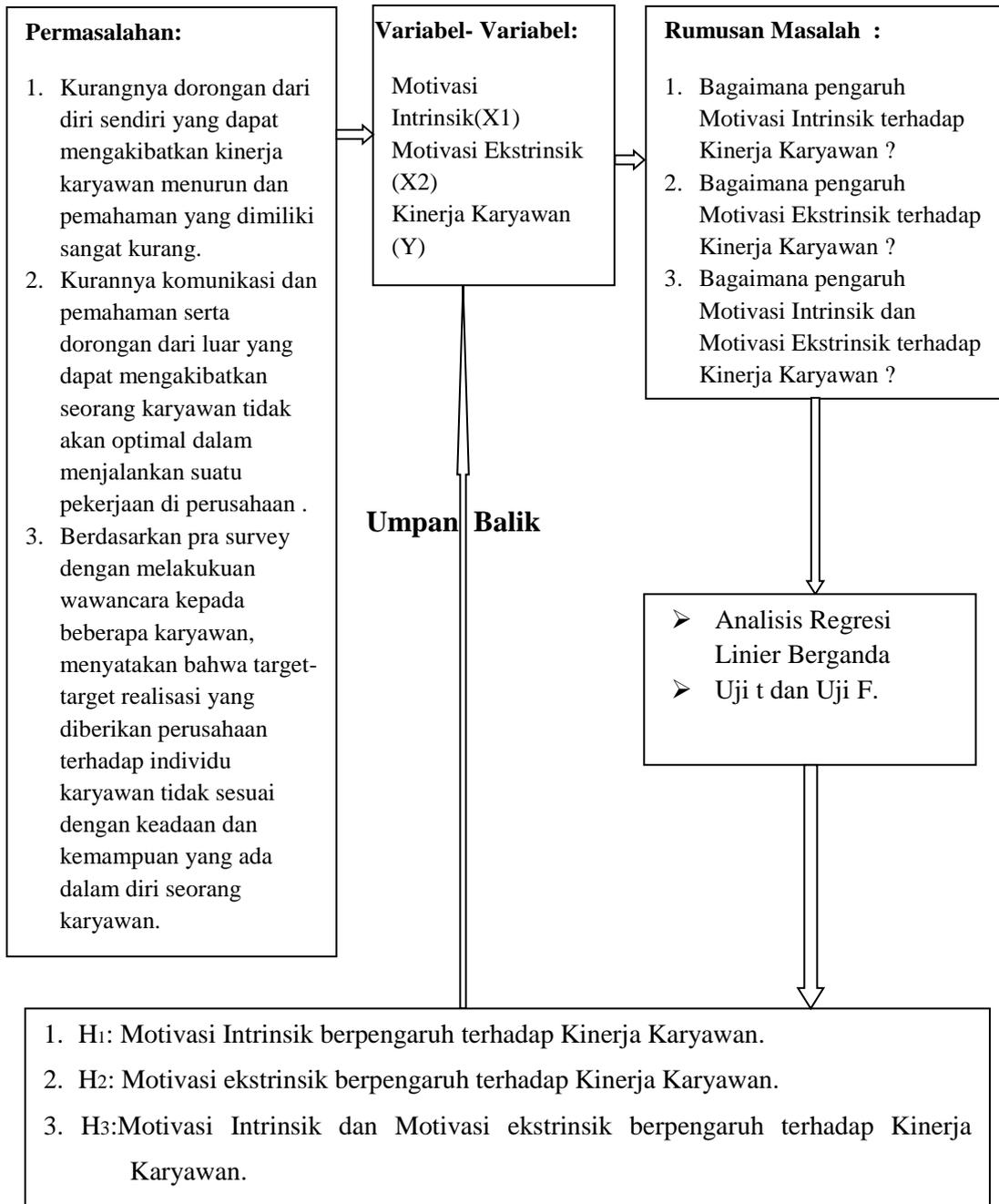
manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Subjek Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Ghofur	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	Divisi <i>Network Operation</i> s PT XYZ Surabaya	Motivasi Intrinsik (X_1), Motivasi Ekstrinsik (X_2) Dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Berkorelasi Positif Dan Signifikan Baik Secara Parsial Maupun Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Swiss-Belinn Tunjungan Surabaya.
Maulana	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Bank Btn Kantor Cabang Malang	Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian Skripsi Ini Menunjukkan Bahwa Variabel Motivasi Intrinsik , Motivasi Ekstrinsik, Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Pada bank btn kantor cabang malang

Terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh yang judul Peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada PT. Budi Berlian Motor di Natar, Lampung Selatan. (1) Subjek dalam penelitian ini adalah pada PT. Budi Berlian Motor di Natar, Lampung Selatan (2) Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. (3) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variable independen yaitu Motivasi intrinsik (X_1), dan motivasi ekstrinsik (X_2) terhadap variable dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Kerangka pikiran

2.5 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah di buat. Hipotesis merupakan pernyataan tentative tentang hubungan antara beberapa dua variable atau lebih. Sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang bersifat sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu Hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap terhadap factor-faktor yang dikumpulkan, kemudian di ambil suatu kesimpulan.

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik pada Kinerja Karyawan.

Menurut Utman dalam Cahyono (2016), mengatakan bahwa peneliti telah menghubungkan motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan. Hubungan ini dapat dijelaskan dalam dua cara: Pertama, ketekunan seorang karyawan termotivasi secara intrinsik ketika menghadapi hambatan dan tantangan. Sesuatu motivasi yang bisa menempatkan kinerja organisasi sehingga motivasi yang meliputi pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan dan pengembangan itu penting. Salah satu hal yang mampu meningkatkan motivasi yakni salah satu faktor menurunnya motivasi adalah tidak adanya penempatan yang sesuai dengan kemampuan para karyawan. Oleh karena itu penelitian motivasi intrinsik itu dilaksanakan, Penelitian ini mengangkat tujuan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Berlian Motor, dengan tujuan untuk menguji pengaruh faktor-faktor motivasi yang meliputi pengakuan, tanggungjawab, Prestasi, Pekerjaan, dan Pengembangan. Adapun peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Menurut Deci & Ryan dalam Muhammad Wahyu Eko Cahyono (2016), menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kreatifitas karyawan, kepuasan kerja, kesejahteraan, perilaku organisasi dan komitmen, maka dari itu penulis mengajukan hipotesis. Oleh karena itu perlu di uji apakah

motivasi intrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi intrinsik memengaruhi pada Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik pada Kinerja Karyawan.

Hubungan positif antara Motivasi Ekstrensis dan Kinerja telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian. Maulana dkk dalam Permana (2015) menyatakan bahwa Motivasi Ekstrensis motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Hasil penelitian tentang pengaruh imbalan finansial, imbalan interpersonal, dan promosi terhadap prestasi kerja karyawan yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel imbalan finansial dengan prestasi kerja. Dirianzani dkk dalam Nawab et al. dan (2011) Motivasi adalah komponen yang paling penting dari kinerja karyawan secara keseluruhan dan itu telah membuka jendela strategis baru bagi organisasi. Dirianzani dkk dalam Hendriyanto (2011) Motivasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pembahasan mengenai job performance, hal ini disebabkan oleh karena motivasi kerja merupakan bagian terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Lalu seorang ahli, Frederick Herzberg mengembangkan motivasi menjadi dua faktor yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang menyimpulkan kinerja karyawan sangat ditentukan oleh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu perlu di uji apakah Motivasi Ekstrensis memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi ekstrinsik memengaruhi Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik pada Kinerja Karyawan.

Hubungan antara Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja telah banyak dilakukan, beberapa peneliti yaitu Maulana (2015), menyatakan bahwa Trang et al. (2013), Widyaningrum (2011) dan Hariyanti dan Primawestri (2010) mendukung bahwa, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan secara simultan. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan budaya perusahaan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Pada PT. Budi Berlian Motor ini sangat baik karena jika motivasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan stabil. Hasil penelitian pengaruh antara variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan ada hubungan yang positif dan signifikan antara budaya perusahaan serta variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik memiliki korelasi yang erat dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu di uji apakah motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Memengaruhi Kinerja Karyawan.