

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN  
PEGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
(Studi pada BTPN Syariah Semarang)

Heri Puspito Lukito<sup>1)</sup>, Andi Tri Haryono<sup>2)</sup>, M Mukeri Warso<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang  
<sup>2), 3)</sup> Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

**ABSTRAK**

Penelitian ini ditunjukkan untuk menguji pengaruh motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Masalah penelitian adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT.Bank BTPN Syariah sejumlah 79 responden. Analisis regresi yang dijalankan dengan perangkat lunak *Statistical Package Social Science (SPSS)*, digunakan untuk menganalisis data. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi intrinstik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,028 dan tingkat signifikansinya 0,47 lebih kecil dari 0,05. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,509 dan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05 kemudian pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,336 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : *motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, pengalaman kerja dan kinerja karyawan*

**ABSTRACT**

This study indicated to test the effect of intrinsic motivation, extrinsic motivation and work experience on employee performance. Research problem is how to improve the performance of employees through intrinsic motivation, extrinsic motivation and work experience. The sample in this research are employees of Bank Syariah PT.Bank number of 79 respondents. Regression analyzes were run with the software Statistical Package of Social Science (SPSS), was used to analyze the data. Results of the analysis showed that intrinsic motivation, extrinsic motivation and work experience have a significant effect on employee performance. The empirical findings indicate that intrinsic motivation significantly influence employee performance because  $t$  value of 2.028 and 0.47 significance level less than 0.05. Extrinsic motivation significantly influence employee performance because  $t$  value of 5.509 and 0.000 significance level of less than 0.05 then work experience also affects the performance of employees since it has  $t$  value of 2.336 and 0.021 significance level of less than 0.05.

**Keywords:** *intrinsic motivation, extrinsic motivation, work experience and employee performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, dunia usaha dan kerja semakin penuh persaingan. Sayangnya, kemajuan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang teknologi telah mengakibatkan menurunnya persentase penggunaan tenaga manusia karena fungsi manusia itu sendiri telah digantikan dengan kecanggihan teknologi itu sendiri. Tetapi betapapun sempurnanya peralatan kerja, tanpa adanya tenaga manusia maka perusahaan, dalam hal ini adalah Bank BTPN Syariah Semarang tidaklah ada artinya.

Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan Allen (As'ad, 1998) tentang pentingnya unsur manusia dalam menjalankan usaha: "Betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi, dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya".

Uraian di atas menunjukkan bahwa faktor manusia, dalam hal ini karyawan, berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan tidak serius. (As'ad, 1998).

Sejalan dengan hal di atas Robbins (2001) juga mengatakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi akan

menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan, sedangkan seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu. Oleh karena itu pihak perusahaan tidak boleh mengabaikan hal ini karena kepuasan kerja karyawan berdampak langsung pada kinerja karyawan yang tentu saja juga mempengaruhi produktivitas perusahaan. Selain itu, selama hampir 50 tahun, para psikolog di bidang industri dan organisasi memiliki asumsi yang sama bahwa kepuasan kerja memberikan implikasi langsung pada kesuksesan organisasi.

Poh dan Zi, (2001) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Perilaku inovatif adalah proses dimana para individu mampu bekerja dengan daya inovasi yang kuat. dengan mengkomunikasikan modal intelektual yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya. Secara konseptual perilaku inovatif dapat didefinisikan sebagai tingkatan sejauh mana seseorang secara aktual melakukan behavior innovation. Perilaku inovatif dapat pula dipahami sebagai perilaku dimana seseorang secara sukarela menyediakan akses terhadap orang lain mengenai inovasi dan

pengalamannya. Perilaku inovatif mampu meningkatkan kinerja karyawan, pengaruh akan semakin kuat ketika karyawan mempunyai pengalaman kerja yang tinggi (Patterson, 2014)

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing (Rank dan Frese, 2014)

Perilaku inovatif sangat dipengaruhi oleh motivasi yang kuat dari karyawan, baik motivasi instrinsik maupun motivasi ekstrinsik yang dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kerja intrinsik ingin menantang pencapaian, kesempatan untuk membuat kontribusi dalam pekerjaan mereka dan perusahaan, dan kesempatan untuk mencapai seluruh

potensinya di tempat kerja. Karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang, mendapatkan status dalam sebuah komunitas, kontak sosial, dan waktu bebas dari pekerjaan untuk waktu keluarga dan bersantai. Hal ini memberi alasan bahwa karyawan dengan nilai kerja intrinsik yang kuat biasanya akan termotivasi secara intrinsik di tempat kerja dan mereka yang memiliki nilai kerja ekstrinsik akan termotivasi secara ekstrinsik (Galia, 2007).

Permasalahan yang terjadi di BTPN Syariah Semarang adalah adanya peningkatan tingkat absensi karyawan, dimana kondisi absensi karyawan di BTPN Syariah Semarang pada tahun 2011 sebesar 1,06%, tahun 2012 meningkat menjadi 1,14% dan tahun 2013 meningkat lagi menjadi 1,17%, dimana tingkat absensi yang ditoleransi sebesar 0,75%. Hal ini merupakan indikator awal yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Berikut pada Tabel 1.1 dapat dilihat tingkat absensi karyawan BTPN Syariah Semarang tahun 2011 sampai dengan 2013.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Karyawan BTPN Syariah Semarang**  
**Periode Tahun 2011-2013**

No	Tahun	Prosentase Absensi (%)
1	2011	1,06
2	2012	1,14
3	2013	1,17

Sumber : BTPN Syariah Semarang, 2015

Berdasarkan Tabel 1.1 dijelaskan bahwa absensi yang tinggi dikarenakan

berbagai sebab, hal tersebut dapat dijelaskan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2:**  
**Karakteristik Absensi Tahun 2011-2013**

No	Tahun	Prosentase absensi (%)			
		2011	2012	2013	Threshold
1	Sakit tanpa keterangan	0,3	0,32	0,33	$\leq 0,25$
2	Sakit keterangan dokter	0,35	0,39	0,49	$\leq 0,25$
3	Bolos Kerja	0,41	0,43	0,35	$\leq 0,12$
Total		1,06	1,14	1,17	

Sumber: BTPN Syariah Semarang, 2015

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dijelaskan bahwa tingkat absensi dikarenakan bolos kerja mempunyai kecenderungan yang meningkat dari Tahun 2011-2013, dimana Tahun 2011 sebesar 0,41% dan meningkat pada Tahun 2012 menjadi sebesar 0,43% namun menurun pada Tahun 2013 sebesar 0,35%. Besarnya tingkat absensi dikarenakan bolos kerja melebihi *threshold* yang disyaratkan BTPN Syariah Semarang yaitu sebesar 0,12%. Hal tersebut diperlukan sikap yang obyektif dari manajemen dalam melaksanakan strategi organisasi, seperti melibatkan karyawan dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target. Pelibatan ini akan membangun kinerja karyawan yang tinggi bagi organisasi.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kajian Pustaka

#### Kinerja Karyawan

Secara umum kinerja merupakan suatu ukuran dari hubungan antara output yang dihasilkan oleh input tertentu. Performance atau kinerja adalah suatu spesifik target yang merupakan komitmen manajemen yang dapat dicapai oleh karyawan atau organisasi (Poh dan Zi, 2001). Robbins (2003) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur dari *productivity*, *turn over*, *citizenship* dan *satisfaction*.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan

standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Poh dan Zi, 2001). Lebih lanjut Poh dan Zi, (2001) menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Menurut Gibson, dkk (2003), *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Sementara menurut Robbins, (2007), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

#### Motivasi Karyawan

Menurut beberapa penulis dapat diperoleh bahwa definisi motivasi adalah:

1. Menurut Kreitner dan Kinicki (2008). Motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan

dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan.

2. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009). Motivasi suatu kumpulan kekuatan yang energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja, dalam menentukan arah, intensitas, dan kegigihan.
3. Menurut George and Jones (2005). Motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kumpulan proses psikologis yang memiliki kekuatan di dalam diri seseorang yang menyebabkan pergerakan, arahan, usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut George and Jones (2005) ada tiga elemen dalam motivasi kerja dan tiga elemen tersebut adalah adalah: arah perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan.

Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu *n Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan.

### **Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik**

Menurut George dan Jones (2005), perbedaan yang harus diperhatikan dalam mendiskusikan motivasi adalah perbedaan antara sumber motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Ada hubungan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan nilai kerja intrinsik dan ekstrinsik (akan di bahas pada sub bab kepuasan kerja). Karyawan yang memiliki nilai kerja intrinsik ingin menantang pencapaiannya, kesempatan untuk membuat kontribusi dalam pekerjaan

mereka dan perusahaan, dan kesempatan untuk mencapai seluruh potensinya di tempat kerja. Karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang, mendapatkan status dalam sebuah komunitas, kontak sosial, dan waktu bebas dari pekerjaan untuk waktu keluarga dan bersantai. Hal ini memberi alasan bahwa karyawan dengan nilai kerja intrinsik yang kuat biasanya akan termotivasi secara intrinsik di tempat kerja dan mereka yang memiliki nilai kerja ekstrinsik akan termotivasi secara ekstrinsik.

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing (Rank dan Frese, 2014).

Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Pernyataan diatas didukung oleh pernyataan Basuki, (2009) menyatakan, "Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu." Selain itu ada pendapat lain menurut Hasibuan (2002). Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang

berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai”.

Pengalaman kerja menurut pendapat Basuki, (2009) ”Masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya”. Banyak perusahaan yang dalam perekrutan tenaga kerjanya dipilih yang

sudah mempunyai pengalaman kerja, karena pengalaman kerja seseorang dianggap sebagai salah satu kualitas tenaga kerja, sehingga tenaga kerja yang berpengalaman sangat dibutuhkan dalam dunia usaha. Banyaknya pengalaman kerja seseorang ditentukan oleh masa kerja atau lamanya seseorang itu bekerja.

**Tabel 2.3**  
**Research Gap**

No	Penulis	Metode Penelitian	Permasalahan (Hubungan antar variable)	Hasil Penelitian
1	a/ Galia, (2007); Cheng, (2011); Patterson, (2014)	Analisis Regressi	Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan	Signifikan positif.
2	a/Galia, (2007); Cheng, (2011); Patterson, (2014)	Analisis Regressi	Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan	Signifikan Positif.
3	a/ Poh dan Zi, (2001); Michael et al., (2011); dan Labrenz, (2014)	MRA	Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan	Signifikan Positif.

Sumber : Kumpulan Jurnal Diolah

**Perumusan Hipotesis**

- H1 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H3 : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H4 : Motivasi intrinsik, Motivasi ekstrinsik, dan Pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**METODE PENELITIAN**

**Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BTPN Syariah Semarang sejumlah 189 karyawan. Penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan criteria:

No	Kriteria	Jumlah Responden
1	Seluruh karyawan yang bekerja di BTPN Syariah Semarang	189
2	Karyawan yang bekerja diatas 2 tahun	102
3	Sampel	102

### Variabel dan Indikator

Masalah Strisno Hadi Arikuntono (2002;94) variabel adalah gejala yang bervariasi, misalnya: Pendidikan, usia dan masa kerja. Gejala adalah objek penelitian sehingga variabel adalah objek penelitian yang bervariasi. Dalam penelitian variabel yang akan digunakan adalah dua variabel, yaitu: (independent variabel) atau Variabel X adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Dapat pula dikatakan variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui. Variabel ini dipilih dan sengaja dimanipulasi oleh peneliti agar efeknya

terhadap variabel lain tersebut dapat diamati dan diukur (Azwar,2004;62)

Variabel terkait (dependent variabel) atau variabel Y adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Besar efek tersebut diamati dari ada tidaknya, timbul hilangnya, besarmengecilnya, atau berubahnya variasi yang tampak sebagai akibat perubahan pada variabel lain termaksud (Azwar, 2004;62). Adapun pembagian variabel yang hendak diteliti dalam penelitian adalah: a.

Variabel : Motivasi Instrinsik (X1) : Motivasi Ekstrinsik (X2): Pengalaman Kerja (X3).

Variabel terkait (Y) : Kinerja Karyawan

### Indikator Pengalaman Kerja

Konstruk	Indikator	Kode
Pengalaman kerja	A. Kecepatan menyelesaikan masalah	P1
	B. Rendahnya tingkat kesalahan	P2
	C. Memahami pekerjaan dengan cepat	P3

### Indikator Motivasi Instrinsik

Konstruk	Indikator	Kode
Motivasi instrinsik	1. <i>Achievement</i> (Keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya)	P4
	2. <i>Recognition</i> (pengakuan/penghargaan sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan)	P5
	3. <i>Work it self</i> (Pekerjaan itu sendiri) yaitu Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan.	P6
	4. <i>Responsibility</i> (Tanggung jawab) yaitu tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan.	P7
	5. <i>Advancement</i> (Pengembangan) merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan	P8

**Indikator Motivasi Ekstrinsik**

Konstruk	Indikator	Kode
Motivasi ekstrinsik	1 <i>Quality supervisor</i> (Supervisi) Pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.	P9
	2 <i>Interpersonal relation</i> (Hubungan antar pribadi) Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya	P10
	3 <i>Technical skill</i> (kecakapan teknis) Kecakapan teknis pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.	P11
	4 <i>Working condition</i> (Kondisi kerja) yaitu Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai.	P12
	5 <i>Wages</i> (Gaji)	P13

**Tabel 3.4**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

Konstruk	Indikator	Kode
Kinerja Karyawan	A. Kualitas (Menyangkut mutu pekerjaan yang dihasilkan seorang karyawan)	P14
	B. Kuantitas (Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi)	P15
	C. Pengetahuan (Tingkat kemampuan seseorang)	P16
	D. Ketepatan waktu (Ketaatan seseorang dalam mengikuti peraturan dan prosedur kerja)	P17

## Teknik Analisis

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan analisis regresi dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e_1$$

$$Y = \beta_0 + \beta_2 X_2 + e_2$$

$$Y = \beta_0 + \beta_3 X_3 + e_3$$

Keterangan:

$\beta_0$  = Intersept

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien

parameter variabel independen

$e$  = *Error sampling*

Y = Kinerja karyawan

X1 = Motivasi instrinsik

X2 = Motivasi ekstrinsik

X3 = Pengalaman kerja

## Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap model hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi. Uji signifikansi (pengaruh nyata) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

### 1. Uji Model

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan

untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2004,p.38).

### 2. Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5%, artinya secara bersama-sama semua variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dan jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%, artinya secara bersama-sama semua variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis 0  $H_0$  yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Artinya, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_A$ ) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau :

$$H_A : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

### 3. Uji Statistik t

Uji keberartian koefisien dilakukan dengan statistik-t (student-t). Hal ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Uji t merupakan uji hipotesis yang digunakan untuk menjawab permasalahan

dalam penelitian ini secara parsial (sendiri-sendiri).

Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis diterima.

Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis ditolak.

Adapun hipotesis dirumuskan sebagai berikut :  $H_1 : b_i \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen  $X_i$  terhadap variabel dependen (Y).

Nilai t-hitung dapat dicari dengan rumus: (Gujarati, 1995)

Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (\alpha, n-k-1)$ , maka  $H_0$  ditolak; dan

Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (\alpha, n-k-1)$ , maka  $H_0$  diterima.

### **Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis**

Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dirumuskan kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,179 X_1 + 0,507 X_2 + 0,212 X_3 + e_1$$

Perhitungan regresi berganda dengan menggunakan program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi**

Model Regresi	Adjusted R Square	Nilai				Keterangan
		F Hitung	Sig	Standardized Coeff $\beta$	Sig $\alpha$	
KK = 0,179 MI + 0,507 ME + 0,212 PK + e1	51,3%	28,428	0,000			Model Layak
Motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan				2.028	.047	Hipotesis Diterima
Motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan				5.509	.000	Hipotesis Diterima
Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan				2.366	.021	Hipotesis Diterima

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dijelaskan dalam uraian sebagai berikut:

#### 1. Uji Model

Berdasarkan Tabel 4.10, diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 51,3%. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan pengalaman kerja hanya mampu menjelaskan sebesar 51,3% variabel kinerja karyawan, sisanya 48,7% dijelaskan variable lain yang tidak masuk kedalam model. Berdasarkan uji F hitung sebesar 28,428 nilai sig sebesar 0,0001 berarti bahwa variabel motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan berarti model fit.

#### 2. Uji t (Parsial)

- a. Uji Hipotesis 1: Motivasi instrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinstik memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,028 dengan nilai signifikansi sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,005, hal ini menandakan bahwa Motivasi Intrinstik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

- b. Uji Hipotesis 2: Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Motivasi Ekstrinstik memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 5,509 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005, hal ini menandakan bahwa Motivasi Ekstrinstik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

- c. Uji Hipotesis 3: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,366 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,005, hal ini menandakan bahwa Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

### Pembahasan

Hipotesis 1 menunjukkan pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji regresi motivasi instrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa bila motivasi instrinsik ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat. Hal ini mendukung penelitian terdahulu oleh Galia, (2007); Cheng, (2011); Patterson, (2014) yang menyatakan bahwa motivasi instrinsik mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. BTPN Syariah.

Hipotesis 2 menunjukkan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji regresi motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa bila motivasi ekstrinsik ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat. Hal ini mendukung penelitian terdahulu oleh Galia, (2007); Cheng, (2011); Patterson, (2014) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. BTPN Syariah.

Hipotesis 3 menunjukkan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji regresi pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa bila pengalaman kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat. Hal ini mendukung penelitian terdahulu oleh Poh dan Zi, (2001); Michael et al., (2011); dan

Labrenz, (2014) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. BTPN Syariah.

## **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN**

### **5.1. Kesimpulan**

Ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil terkait dengan penelitian tentang pengaruh motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada BTPN Syariah Semarang. Berdasarkan hasil Uji t dapat diketahui sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,028 dengan nilai signifikansi sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,005, hal ini menandakan bahwa Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 5,509 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005, hal ini menandakan bahwa Motivasi Ekstrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,366 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,005, hal ini menandakan bahwa Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

### **5.2. Saran**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi instrinsik, motivasi

ekstrinsik, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui motivasi intrinsik dan ekstrinsik, karyawan BTPN Syariah akan menunjukkan kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi dalam meningkatkan kinerjanya, dimana visi dan misi dari BTPN Syariah sejalan dengan harapan karyawan oleh karena itu karyawan bersedia untuk bekerja ekstra melampaui apa yang diharapkan agar BTPN Syariah berhasil sukses. Dengan terciptanya motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan maka diharapkan semua karyawan di BTPN Syariah senantiasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan karyawan selalu memberikan dan bersedia bekerja melampaui apa yang diinginkan organisasi serta karyawan setia terhadap organisasi.
2. Pimpinan harus menciptakan / menumbuhkan prestasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik dari peningkatan pengalaman kerja karyawan dari sisi gaji, tunjangan, solidaritas yang tinggi antar rekan kerja dan suasana yang nyaman dilingkungan kantor. Selain itu pimpinan dituntut selalu memberikan apresiasi terhadap seluruh karyawan, hubungan saling membutuhkan dan bertindak sesuai dengan harapan karyawan. BTPN Syariah senantiasa membutuhkan karyawan yang baik dan mempunyai kinerja tinggi dalam pelaksanaan tugas demi tercapainya target penerimaan yang telah dibebankan dari BTPN Syariah. Apabila terjadi penurunan dalam kinerja akan dapat berdampak negatif bagi kantor dengan indikasi menurunnya penerimaan dan tidak tercapainya target .
3. BTPN Syariah harus berupaya untuk mencari upaya meningkatkan kinerja

dari karyawannya melalui pengalaman yang baik. Sehingga pada akhirnya pimpinan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan BTPN Syariah dengan cara selalu memberikan apresiasi hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan dan selalu memberikan petunjuk petunjuk pelaksanaan pekerjaan sesuai apa yang diharapkan oleh karyawan, memimpin dengan efektif sehingga karyawan merasa nyaman dengan pimpinan di organisasinya.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Disisi lain, keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat menjadi masukan bagi penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah:

1. Responden dalam penelitian ini dibatasi pada kinerja karyawan dari BTPN Syariah.
2. Dari model yang dikembangkan dan diuji dalam penelitian ini, hanya tiga variabel yang diuji, yaitu: motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan pengalaman kerja sehingga ada variabel variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam model penelitian ini.
3. Hasil ini merupakan hasil jawaban responden yang merupakan karyawan di lingkungan BTPN Syariah dan mungkin tidak akan sama hasilnya apabila dilakukan penelitian yang sama di bank lain.

### 5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Hasil-hasil penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, yaitu: Perluasan penelitian yang disarankan dari

penelitian ini adalah menambah variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain: gaya LMX (Lok dan Crawford, 2004), Self Efficacy (Prusia, 1999) dan variabel lainnya. Variabel-variabel tersebut dapat direkomendasikan sebagai perluasan bagi pengembangan penelitian mendatang yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arif Sehfudin. 2011. Pengaruh Motivasi Instrinsik, Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi Tidak dipublikasikan*. Universitas Diponegoro
- Brahmasari dan Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan ( Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Journal Of Management and Entrepreneurship*. Vol 10. No 2. Hal : 124-135.
- Danfar. 2009. *Pengertian, Tujuan, dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan*
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja*. Bandung :Alfabeta
- Ghozali, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Gujarati. 2004. *Pengujian Asumsi Klasik*. Jakarta
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal : 63-74
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi

- Revisi. Jakarta :Penerbit Bumi Aksara
- Mangkunegara dan Anwar, P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Remaja Resdakarya
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal : 197-209
- Mondy, Wayne, R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Podsakoff, P.M. MacKenzie, S.B. Paine, J.B dan Bachrach, D.G. 2007. *Organizational Citizenship Behavior A Critical Review of the Theoretical Literature and Suggestions for Future Research*. *Journal of Management Research*. 26. Hal 513-563
- Santosa. 2001. *Pengujian Instrument Penelitian*:Universitas Indonesia
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Bina Aksara
- Suharto dan Cahyo. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JBRI*. Vol 1. No 1. Hal : 13-30**