

ANALISIS TENTANG PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS: DI RUMAH SAKIT RAJAWALI DAN STIKES RAJAWALI BANDUNG (YAYASAN KEMANUSIAN BANDUNG INDONESIA)

Fotuh Waruwu

Fakultas Ekonomi Universitas Nurtanio Bandung
Email: fotuhwaruwu@yahoo.co.id

Submitted: Feb 10, 2017; Reviewed: Feb 10, 2017; Accepted: Apr 13, 2017

Abstract: *In order to improve the performance of an employee of an organization, such as managers and supervisors should give more attention to the motivation level of their subordinates. The managers should be pay attention to their employee's wants and needs, the strength of his subordinates and set goals in order to satisfy their own needs. Representation of employees' interests in RS Rajawali and STIKES Rajawali believed to encourage employee's motivation to work harder and better so that it can optimize any potential. The aim of this study is to determine the effect of intrinsic and extrinsic motivation either partially or simultaneously on the employee's performance in RS Rajawali and STIKES Rajawali. Object of this study were all employees works in RS Rajawali, 122 people from a variety of occupations such as doctors, nurses, to the non-medical staff in STIKES Rajawali, 28 people consist of lecturers and administrative staff. This type of research is descriptive quantitative research, research on the data collected and expressed in the form of numbers, although the form of qualitative data as well as supporting, such as the words or phrases that are arranged in the questionnaire, the results sentences of consultation or the interview between researcher and informant. The results showed that intrinsic motivation (82,20%) and extrinsic motivation (83,56%) has an influence on the performance of employees (76,42%) in RS Rajawali and STIKES Rajawali Bandung. However from both motivations, the most responses which give an affect of the employee's motivation are reward or salary.*

Keywords: *Extrinsic; Intrinsic; Motivation; Performance*

PENDAHULUAN

Untuk dapat meningkatkan semangat serta kegairahan kerja karyawan, maka pimpinan perusahaan harus mengetahui apa saja yang diinginkan, atau yang dibutuhkan oleh karyawan. Apabila hal tersebut dapat dipenuhi oleh pimpinan perusahaan, maka diharapkan dapat meningkatkan kepuasan para karyawan. Untuk itu sudah menjadi kewajiban bagi seorang pimpinan untuk mencari hal-hal apa saja yang diinginkan atau dibutuhkan oleh karyawan sebuah perusahaan. Semangat dan kegairahan

kerja tersebut yang menjadi motivasi bagi karyawan ketika bekerja.

Motivasi kemudian dianggap penting karena hal ini yang mendorong kerja keras dan antusiasme karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain, pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai yang diinginkan organisasi (Siagian, 2004:172). Motivasi tidak dapat diamati secara langsung,

tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja, maka seorang pimpinan akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

Melihat fenomena semakin rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja serta disisi lain ada juga sebagian karyawan yang punya motivasi tinggi dalam bekerja walaupun telah mencapai usia pensiun maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang alasan dari permasalahan tersebut.

Motivasi dapat disimpulkan sebagai keinginan, kesediaan, dorongan dan kerelaan seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan yang optimal dengan mengeluarkan kemampuan terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan serta memenuhi kebutuhan individu (Terry, 2000:94; Robbins, 2002:251; Gibson, 2000:251).

Motivasi muncul dari dalam diri manusia, tetapi keberadaannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah dorongan untuk mencapai tujuan. Organisasi harus membina motivasi karyawan melalui proses pemenuhan kebutuhan. Kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan yang dapat menstimulasi dorongan tertentu pada individu yang bersangkutan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sebuah organisasi, atasan seperti manajer dan supervisor haruslah memberikan perhatian yang lebih pada level motivasi dari bawahan-bawahannya. Para manajer memperhatikan apa keinginan dan kebutuhan karyawannya, kekuatan yang dimiliki bawahannya serta sasaran-sasaran yang ditetapkan dalam rangka memuaskan kebutuhan diri mereka sendiri (Densten, 2002:17).

Demikian juga dijelaskan dalam teori Hamzah (2008:82) bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene*. Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik sedangkan faktor *hygiene* adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik.

Beberapa faktor tersebut bisa dikatakan semacam *self reward* yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja dari karyawan. Namun sebelum mendapatkan *reward* atas diri sendiri karena telah melakukan suatu hal yang penting bagi perusahaan, karyawan harus terlebih dahulu menetapkan standar *self rewardnya*

terutama dalam hal pemberian pelayanan kepada publik (Koch, *et al.*, 2012:3).

Kebijakan dan peraturan yang ditetapkan oleh RS Rajawali dan STIKES Rajawali, hendaknya dilaksanakan dengan cermat dan hati-hati, karena ternyata kebijakan dan peraturan yang ditetapkan tersebut tidak hanya dapat menguntungkan perusahaan, tetapi juga mampu memberikan kontribusi yang nyata bagi karyawannya. Terwakilinya kepentingan karyawan dalam RS Rajawali dan STIKES Rajawali diyakini dapat mendorong motivasi kerja karyawan untuk bekerja dengan giat dan lebih baik sehingga dapat mengoptimalkan setiap potensi yang dimilikinya. Begitu juga dengan hal-hal lainnya yang menyangkut hubungan antara atasan/bawahan/rekan sekerja yang juga memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sehingga lebih memacu semangat dalam bekerja.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang meneliti tentang motivasi antara lain penelitian yang dilakukan Bodur (2002:25) yang menemukan bahwa tingkat kepuasan seluruh staff pusat kesehatan masyarakat di Turki tergolong rendah disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak nyaman, kecilnya peluang mengembangkan karir dan gaji yang terlalu rendah. Matthews (2006:31) menemukan bahwa tingkat kepuasan dipengaruhi oleh motivasi (lingkungan kerja fisik/tempat kerja yang baik, system penggajian yang adil, pengharapan, peluang pengembangan karir, pekerjaan yang pantas). Sedangkan Borzaga (2006:28) menemukan bahwa faktor intrinsik dan sikap terhadap hubungan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan kenyataan tersebut, maka penting artinya bagi RS Rajawali dan STIKES Rajawali untuk dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi kebutuhan karyawannya sehingga dapat dijadikan acuan untuk menghidupkan motivasi kerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan maupun tujuannya sendiri yang bergantung pada kinerja karyawan tersebut.

Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dirasakan karyawan terhadap kinerja kerjanya.

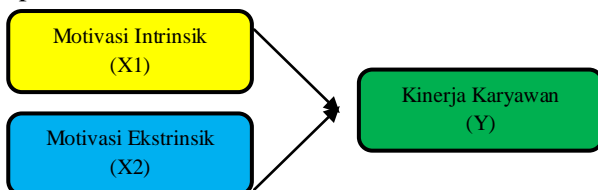
Motivasi intrinsik menurut Reinhold (2006:4) dalam Hamzah (2008:76) adalah perilaku yang berdasarkan perasaan bahwa seseorang harus memiliki perilaku yang tidak

berdasarkan peraturan-peraturan, norma serta prinsip-prinsip, serta tanpa adanya keinginan untuk mendapatkan penghargaan. Hal ini kemudian menjelaskan keinginan seseorang untuk bertindak sewajarnya dan berkembang melalui proses sosialisasi.

Sedangkan menurut Bakay dan Huang (2010:4) motivasi ekstrinsik merupakan langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuannya, memenuhi sasarannya serta mendapatkan penghargaan atau menyelesaikan *deadline* yang dimilikinya.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel motivasi kerja yang terdiri dari motivasi intrinsik (*Achievement*); Komitmen terhadap organisasi; Pengakuan (*Recognition*); Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*); Tanggung Jawab (*Responsibility*); Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*), (Hamzah, 2008:77-81) dan motivasi ekstrinsik (Kompensasi, Gaji atau Imbalan (*wages salaries*); Umpan-balik; Kondisi kerja (*working condition*); Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*); Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*); Kepemimpinan; Kualitas Supervisi), Hamzah (2008:82), dan serta variabel dependennya adalah kinerja karyawan di RS Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung.

Penentuan tujuan suatu organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel. Maka melalui analisa pengaruh variabel independen motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, maka penulis berharap akan memperoleh hasil yang menunjukkan apa yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh manajemen RS Rajawali dan STIKES Rajawali. Penilaian secara kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel yang memegang peranan penting. Untuk lebih jelasnya digambarkan pada skema model penelitian berikut ini:



Gambar 1. Model penelitian pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesisnya adalah:

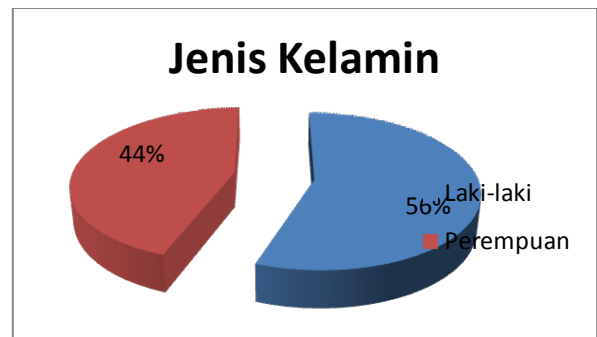
1. X_1 : Faktor intrinsik mempengaruhi kinerja kerja karyawan di RS Rajawali dan STIKES Rajawali.
2. X_2 : Faktor ekstrinsik mempengaruhi kinerja kerja karyawan di RS Rajawali dan STIKES Rajawali.
3. X_3 : Faktor intrinsik dan ekstrinsik secara simultan mempengaruhi kinerja kerja karyawan di RS Rajawali dan STIKES Rajawali.

POPULASI DAN SAMPEL

Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan Sampling Jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RS Rajawali dan STIKES Rajawali dengan harapan sebanyak 150 orang bersedia menjadi responden dan bersedia mengembalikan lembar kuisioner yang akan di bagikan.

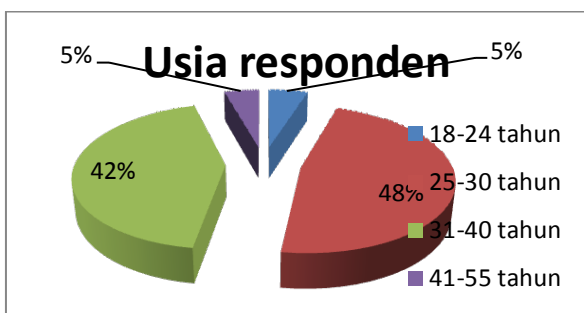
HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, status pernikahan, dan lama bekerja seperti disajikan pada gambar berikut.



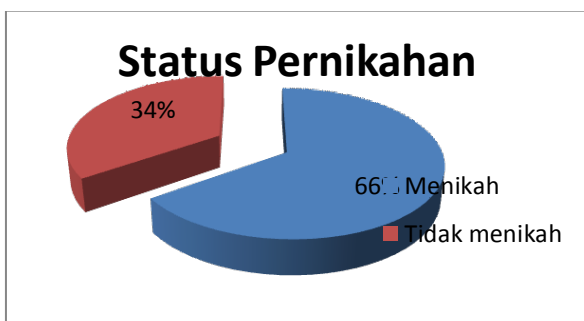
Gambar 2. Jenis Kelamin responden

Gambar di atas menunjukkan jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Sebanyak 84 orang (56%) responden berjenis kelamin laki-laki sedangkan sebanyak 66 orang (44%) responden berjenis kelamin perempuan



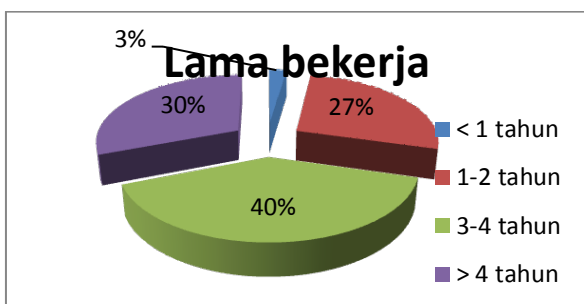
Gambar 3. Usia Responden

Gambar di atas menunjukkan usia responden dalam penelitian ini. Sebagian besar responden atau 72 orang (48%) berusia diantara 25 sampai dengan 30 tahun.



Gambar 4. Status Pernikahan Responden

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas responden atau 99 orang (66%) dari keseluruhan responden berstatus sudah menikah sedangkan sisanya sebanyak 51 orang (34%) berstatus belum menikah.



Gambar 5. Lama Bekerja

Gambar di atas menunjukkan lama bekerja responden dalam penelitian ini, baik di RS Rajawali maupun di STIKES Rajawali. Sebanyak 60 orang (40%) atau hampir dari setengah responden sudah bekerja selama 3 sampai dengan 4 tahun, sedangkan sebanyak 45 orang (30%) responden sudah bekerja lebih dari 4 tahun.

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kevalidan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan item yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah dengan korelasi *spearman brown*.

Dalam buku Azwar (2010) disebutkan apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Adapun hasil uji validitas untuk kuesioner penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Motivasi

Butir pernyataan	Indeks validitas	Nilai kritis	Keterangan
Item 1	0,584	0,30	Valid
Item 2	0,473	0,30	Valid
Item 3	0,741	0,30	Valid
Item 4	0,661	0,30	Valid
Item 5	0,483	0,30	Valid
Item 6	0,478	0,30	Valid
Item 7	0,446	0,30	Valid
Item 8	0,684	0,30	Valid
Item 9	0,743	0,30	Valid
Item 10	0,455	0,30	Valid
Item 11	0,564	0,30	Valid
Item 12	0,672	0,30	Valid
Item 13	0,732	0,30	Valid
Item 14	0,574	0,30	Valid
Item 15	0,603	0,30	Valid
Item 16	0,574	0,30	Valid
Item 17	0,638	0,30	Valid
Item 18	0,743	0,30	Valid
Item 19	0,528	0,30	Valid
Item 20	0,619	0,30	Valid
Item 21	0,574	0,30	Valid
Item 22	0,546	0,30	Valid
Item 23	0,488	0,30	Valid

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner

Tabel 2. Uji Validitas kinerja Karyawan

Butir pernyataan	Indeks validitas	Nilai kritis	Keterangan
Item 1	0,574	0,30	Valid
Item 2	0,493	0,30	Valid
Item 3	0,658	0,30	Valid
Item 4	0,357	0,30	Valid
Item 5	0,584	0,30	Valid
Item 6	0,668	0,30	Valid
Item 7	0,742	0,30	Valid
Item 8	0,592	0,30	Valid
Item 9	0,446	0,30	Valid
Item 10	0,546	0,30	Valid
Item 11	0,573	0,30	Valid
Item 12	0,649	0,30	Valid
Item 13	0,781	0,30	Valid
Item 14	0,581	0,30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner pada kedua tabel di atas, terlihat bahwa nilai indeks validitas setiap butir pernyataan lebih besar daripada 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan layak digunakan pada analisis selanjutnya.

Analisis Deskriptif

Deskripsi dan penelitian berguna untuk melihat kecenderungan responden dalam menjawab setiap item pertanyaan dan membantu pembahasan penelitian. Kecenderungan responden dikategorikan dalam skala Likert dengan alternatif jawaban mulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Analisis deskriptif dilakukan per sub variabel, berdasarkan data yang didapat dari angket yang disebarkan kepada 150 orang responden. Dalam data penelitian ini terdiri dari variabel motivasi intrinsik (X₁), motivasi ekstrinsik (X₂), dan kinerja karyawan (Y). Untuk memudahkan analisis korelasional, maka peneliti membuat klasifikasi data dengan menggunakan skala likert dan dilakukan analisis deskriptif per sub variabel. Masing-masing pertanyaan yang telah dijawab oleh responden akan direkapitulasi dan dihitung jumlah skor per item nya. Selanjutnya skor tersebut akan diakumulasikan sebagai skor akumulasi per sub variabel. Skor tertinggi masing-masing sub variabel dapat dihitung dengan:

Skor ideal (SS): Jumlah pertanyaan x 5 (bobot tertinggi) x jumlah responden

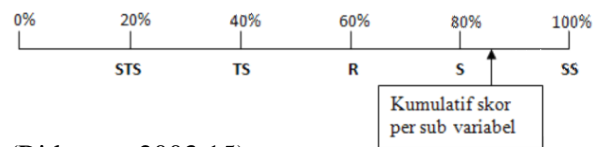
Skor terendah (STS): Jumlah pertanyaan x 1 (bobot terendah) x jumlah responden

Dalam *range* skor tersebut, dapat dilihat posisi kecenderungan jawaban responden terhadap sub variabel penelitian. Persentase skor kumulatif per sub variabel dapat dihitung dengan:

$$\text{Jumlah \%} = \frac{\text{Skor kumulatif}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Melalui persentase tersebut, dapat diketahui kriteria interpretasi skor, seperti dikemukakan dalam Riduwan:

- 0% - 20% : Sangat Lemah
- 21% - 40% : Lemah
- 41% - 60% : Cukup
- 61% - 80% : Kuat
- 81% - 100% : Sangat Kuat

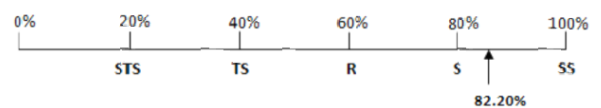


(Riduwan, 2003:15)

Berdasarkan skor jawaban dari kuisisioner untuk kategori dari sub variabel motivasi intrinsik, maka dihitung dalam batas interval dengan cara:

- Skor tertinggi (SS) = 5 x 16 (jumlah pertanyaan) x 150 (jumlah responden) = 12000
- Skor terendah (STS) = 1 x 16 (jumlah pertanyaan) x 150 (jumlah responden) = 2400

Berdasarkan data yang diperoleh dari 150 orang responden maka motivasi intrinsik masuk ke dalam kategori:

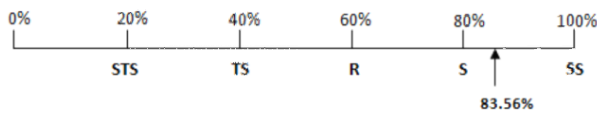


Jumlah persentase skor kumulatif motivasi intrinsik, $(9865/12000) \times 100\% = 82.20\%$. Dengan begitu motivasi intrinsik masuk ke dalam kategori yang sangat kuat (81% - 100%). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik merupakan salah satu faktor atau variabel yang bisa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk kategori dari sub variabel motivasi ekstrinsik, maka dihitung dalam batas interval dengan cara:

- Skor tertinggi (SS) = 5 x 7 (jumlah pertanyaan) x 150 (jumlah responden) = 5250
- Skor terendah (STS) = 1 x 7 (jumlah pertanyaan) x 150 (jumlah responden) = 1050

Berdasarkan data yang diperoleh dari 150 orang responden maka motivasi ekstrinsik masuk ke dalam kategori:

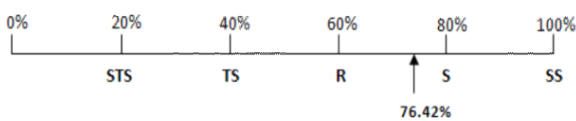


Jumlah persentase skor kumulatif motivasi ekstrinsik, $(4387/5250) \times 100\% = 83.56\%$. Dengan begitu motivasi ekstrinsik masuk ke dalam kategori yang sangat kuat (81% - 100%). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan salah satu faktor atau variabel yang bisa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk kategori dari sub variabel kinerja karyawan, maka dihitung dalam batas interval dengan cara:

- Skor tertinggi (SS) = 5 x 14 (jumlah pertanyaan) x 150 (jumlah responden) = 10500
- Skor terendah (STS) = 1 x 14 (jumlah pertanyaan) x 150 (jumlah responden) = 2100

Berdasarkan data yang diperoleh dari 150 orang responden maka kinerja karyawan masuk ke dalam kategori:



Jumlah persentase skor kumulatif kinerja karyawan, $(8025/10500) \times 100\% = 76.42\%$. Dengan begitu kinerja karyawan masuk ke dalam kategori yang kuat (61% - 80%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di RS Rajawali dan STIKES Rajawali sudah baik.

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dimana dalam penelitian ini digunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.00 for windows. Pengambilan keputusan pada pengujian ini dilakukan sebagai berikut:

- *Asymp. Sig* < 0.05 = Distribusi Tidak Normal
- *Asymp. Sig* > 0.05 = Distribusi Normal

Tabel 3. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Intrinsik	Ekstrinsik	Kinerja
N		200	200	200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	83.3294	48.0706	52.0353
	Std. Deviation	8.35719	6.25412	6.70722
Most Extreme Differences	Absolute	.069	.126	.112
	Positive	.069	.081	.112
	Negative	-.069	-.126	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.635	1.161	1.030
Asymp. Sig. (2-tailed)		.814	.135	.239
<i>a. Test distribution is Normal.</i>				
<i>b. Calculated from data.</i>				

Berdasarkan tabel output uji *kolmogorov-smirnov* di atas, diperoleh informasi bahwa nilai signifikansi signifikansi (*Asymp. Sig*) *Kolmogorov-Smirnov Test* variabel independen (X_1) yaitu Intrinsik memiliki nilai *Asymp. Sig* 0,814, variabel independen (X_2) yaitu ekstrinsik memiliki nilai signifikansi 0,135, variabel dependen (Y) yaitu Kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,3239 Ketiga variabel memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut memiliki data yang berdistribusi normal.

Pengujian secara parsial bertujuan untuk menguji pengaruh signifikansi antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual, berikut uji hipotesis secara parsial:

Tabel 4

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.311	2.009		.155	.877
1 Intrinsik	.077	.059	.096	1.303	.026
Ekstrinsik	.942	.079	.878	11.859	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap kinerja karyawan

Hipotesis :

Ho: Motivasi intrinsik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha: Motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 di atas dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \rho x_1 X_1 + e$$

Nilai signifikansi untuk variabel motivasi intrinsik adalah sebesar 0.026 yang lebih kecil daripada 0.05 sehingga menunjukkan bahwa H_0 ditolak yang berarti motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan

H_0 : Motivasi ekstrinsik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : Motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 di atas dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx_2}X_2 + e$$

Nilai signifikansi untuk variabel motivasi ekstrinsik adalah sebesar 0.000 yang lebih kecil daripada 0.05 sehingga menunjukkan bahwa H_0 ditolak yang berarti motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan

Untuk menguji kedua variabel independen secara bersama-sama maka dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Untuk pengujian secara simultan, peneliti menggunakan tabel ANOVA yang merupakan hasil olah data menggunakan program SPSS dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	427.387	2	213.693	46.533	.000 ^b
1 Residual	6443.488	197	32.708		
Total	6870.875	199			

a. Predictors: (Constant), Ekstrinsik, Intrinsik
b. Dependent Variable: Kinerja

Pengujian terhadap hipotesis tersebut dilakukan melalui uji statistik uji F dengan ketentuan “tolak H_0 ” jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.8 dapat

dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 46.533 dimana lebih besar daripada F_{tabel} (2.26), begitu juga dengan hasil uji signifikansi yaitu sebesar 0.000 yang lebih kecil daripada 0.05. Maka pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung dengan presentase 82,20%. Motivasi intrinsik yang dimaksud disini adalah motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin besar motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut
2. Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung dengan presentase 83,56%. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri karyawan, dari beberapa indikator motivasi ekstrinsik, yang mendapatkan tanggapan paling mempengaruhi motivasi karyawan adalah pemberian imbalan atau gaji. Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa semakin besar motivasi ekstrinsik yang didapatkan oleh karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan yang ditunjukkan.
3. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung. Sesuai dengan beberapa hasil penelitian lain, penulis membuktikan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Saran penulis untuk RS Rajawali dan STIKES Rajawali antara lain:

1. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari diri sendiri dan cukup sulit dibentuk oleh orang lain, namun di

sini penulis mengusulkan agar para atasan mampu memberikan perhatian, kenyamanan secara merata kepada setiap karyawan, agar dapat membentuk semangat karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Motivasi intrinsik dapat ditingkatkan dengan cara mengetahui tujuan hidupnya, menentukan jalan hidupnya dan belajar untuk menjadi ahli dalam hal-hal penting tersebut.

2. Atasan sebaiknya rutin memperhatikan bagaimana hubungan antara karyawannya agar selalu terjaga dengan baik, dan bila terjadi masalah antar karyawan hendaknya segera diselesaikan agar tidak terjadi ketegangan di dalam kantor yang menyebabkan menurunnya motivasi karyawan yang terlibat untuk bekerja. Komunikasi yang baik dan lancar antara atasan dan bawahan juga sangat penting untuk tetap dijaga dan dibina agar karyawan tidak merasa terasing dan terkucilkan sehingga dengan komunikasi yang baik diharapkan menimbulkan motivasi yang lebih untuk mendapatkan kinerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmah, G. (2009). *Corporate Social Responsibility: Does Motivation Matter?*. University of Warwick.
- Atinga, R. A. dan Adzei, F. A. (2012). *Motivation and Retention of Health Workers in Ghana's District Hospitals: Addressing the Critical Issues*. Journal of Health Organization and Management, Vol. 26 Iss: 4
- Azwar, S. (2000). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bakay, A. and Jun H.. 2010. *A Conceptual Model of Motivational Antecedents of Job Outcomes and How Organizational Culture Moderates*. SSRN Journal.
- Deci, E. L. dan Ryan, R. M. (2000). *The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior*. Psychological Inquiry, no.11, 227-268
- Densten, I. L. (2002). *Leadership and Organizational Culture*. Australian Institute of Management and Monash University
- Ghozali, I., (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson, J. L, dan Ivancevich, J. M dan Donnelly Jr, J. H., (2000). *Organizations: Behaviour, Structure and Process*. Boston: McGraw-Hill.
- Gomes, F. C., (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi,. Yogyakarta
- Hamzah, U. B. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara
- Kinman, G. dan Russell K. (2001). *The Role of Motivation to Learn in Management Education*. Journal of Workplace Learning, Volume 13 No.4
- Koch, A. K., Julia N., Anton S. and Jeroen V. (2012). *Self Rewards and Personal Motivation*. Economic Working Papers. July 4th 2012.
- Leshabari, M. T., Eustace P. Y., and Naboth M.. (2008). *Motivation of Health Care Workers in Tanzania: A Case Study of Muhimbili National Hospital*. East African Journal of Public Health Vol. 5 April
- Mallory, G., (2003). *SPSS For Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Allyn and Bacon
- Malhotra. (2010). *Riset Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, A. A. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Ndraha, T. (2005) *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta: BKU Ilmu Pemerintahan
- Prawirosentono, S. (2005). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Reinholt, M. (2006). *No More Polarization, Please! Towards a More Nuanced Perspective on Motivation in Organizations*. SMG Working Paper no. 9
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., (2002). *Organizational Behaviour*, 9th Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Sarwoto. (2000). *Dasar-dasar Manajemen Organisasi*. Jakarta: Ghalia
- Susbandono. (2006). *Motivasi: Bagaimana Cara Meningkatkan*. Jakarta: Penerbit HC
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat

- Siagian, S. (2004). *Manajemen Abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sukmadinata, N. S. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Terry, G.R. (2000). *Principle Of Management*, Disadur Oleh Winardi. Bandung: Alumni
- Timpe, D. (2000). *Seri Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan ke-4*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Winardi. J, (2001). *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers

