

ABSTRACT

One important element in supporting the productivity level of employees are working motivation. As a growing company PT. DIHI have problems that must be addressed, namely, the level of employee absenteeism and disciplinary offenses are quite high. The purpose of this study was to determine and explain the relationship between intrinsic and extrinsic motivation influence the performance of employees of PT. DIHI. The study population sample of 251 employees with 154 respondents was taken based on the formula slovin. Sampling technique used disproportionate stratified random sampling random sampling of a population which members of the population is stratified, but less proportionally. Data were collected through a questionnaire and analyzed using descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing simultaneously (test F), partial hypothesis test (t test), and the coefficient of determination. The results showed that the intrinsic and extrinsic motivation partially and simultaneously positive and significant impact on employee performance. On intrinsic motivation, the dimensions of the most influential is the recognition. On extrinsic motivation, dimensions that influence the relationship with colleagues, working conditions and salaries. Recognition could be in giving an award and the development could be in the form of training and education. For working conditions, comfort in the work is not just a comfortable room, adequate facilities, conducive and safe environment, but also the relationship with supervisors and partners.

Keywords: intrinsic motivation, extrinsic motivation, performance

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRAK

Salah satu elemen penting dalam menunjang tingkat produktivitas karyawan adalah motivasi kerja. Sebagai perusahaan berkembang PT. DIHI mempunyai permasalahan yang harus dibenahi yaitu, tingkat ketidakhadiran dan pelanggaran disiplin karyawan yang cukup tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan antara pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan kinerja karyawan PT. DIHI. Populasi penelitian 251 karyawan dengan sampel 154 responden diambil berdasarkan rumus slovin. Teknik sampling yang digunakan *disproportionate stratified random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak dari suatu populasi dimana anggota populasi tersebut berstrata, tetapi kurang proporsional. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis secara simultan (uji F), pengujian hipotesis parsial (uji t), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada motivasi intrinsik, dimensi yang paling berpengaruh adalah pengakuan. Pada motivasi ekstrinsik, dimensi yang berpengaruh adalah hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja dan gaji. Pengakuan bisa dalam bentuk pemberian piagam dan pengembangan bisa berupa pemberian pelatihan dan pendidikan. Untuk kondisi kerja, kenyamanan dalam bekerja bukan hanya ruangan yang nyaman, fasilitas yang memadai, lingkungan yang kondusif dan aman, tapi juga hubungan dengan atasan dan rekan kerja.

Kata kunci : Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kinerja

UNIVERSITAS
MERCU BUANA