

**PENGARUH MOTIVASI KERJA INTRINSIK DAN MOTIVASI KERJA EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT. ANGKASA PURA I BANDAR UDARA INTERNASIONAL
AHMAD YANI SEMARANG)**

Linawati

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan (STTKD) Yogyakarta

Email: linawati7306@yahoo.com

Abstract

Work motivation is one of the important factors that can influence dan improve of employees' performance. This research is intended to analyze the influence of intrinsic work and extrinsic work motivation on the performance of the employees.

The respondents consist of 60 employees of PT. Angkasa Pura I in Ahmad Yani International Airport, Semarang. The questionnaires are used to collect data from the respondents. Forty five (45) items of the questionnaires are used to measure the variable of intrinsic work motivation, extrinsic work motivation and performance of the respondents. The data were analyzed with multiple regression analysis.

The result of the study indicates that: (i) intrinsic work motivation and extrinsic work motivation has positive significant influence on the employees' performance (ii) intrinsic work motivation has no dominant influence on the employees' performance.

Keywords: *intrinsic work motivation, extrinsic work motivation, employees' performance*

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor internal dan faktor eksternal. PT. Angkasa Pura I sebagai pengelola Bandar Udara Ahmad Yani Semarang dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi penumpang dengan menyediakan berbagai fasilitas penunjang yang dibutuhkan oleh penumpang terkait dengan penyelenggaraan suatu aktifitas penerbangan. Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan unsur atau elemen penting atau disebut juga sebagai elemen utama di dalam perusahaan karena sumber daya manusia mempunyai peranan penting dan sebagai pelaku utama dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pemberian perintah, pengkoordinasian, dan pengawasan di dalam organisasi yang pada akhirnya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Mengingat pentingnya manusia sebagai faktor produksi dalam menggerakkan roda organisasi, maka segala hal yang berkaitan dengan unsur manusia harus selalu diperhatikan oleh perusahaan karena kelangsungan hidup suatu organisasi dapat ditentukan pada terciptanya efisiensi dan efektifitas kerja

karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketepatan dalam pengelolaan sumber daya manusia pada akhirnya akan menghasilkan keluaran (*output*) yang positif yaitu meningkatnya kinerja dan prestasi kerja karyawan (Husein 2000).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan aspek-aspek di dalam pekerjaan (Bateman, Ferris dan Strasser, 1982). Penilaian kinerja kerja karyawan setiap periodik mutlak diperlukan oleh setiap perusahaan seiring dengan meningkatnya tingkat persaingan diantara perusahaan khususnya di era globalisasi sekarang ini. Perubahan lingkungan yang terjadi dengan cepat menuntut organisasi untuk menyesuaikan diri secara cepat dengan perubahan lingkungan yang ada. Kemampuan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan peningkatan prestasi kerja dan peningkatan perilaku kerja karyawan (meliputi: pengembangan diri, integritas, membangun kepercayaan, profesionalisme, kerjasama tim dan tingkat kehadiran) kerja mutlak diperlukan dan harus didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang baik. Keunggulan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor utama untuk mencapai tujuan perusahaan dan untuk meningkatkan daya saing perusahaan.

Herzberg pada tahun 1966 menyampaikan teori motivasi ganda yang mengemukakan 16 faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja secara optimal yang dikenal dengan istilah motivasi kerja intrinsik (motivasi yang diasosiasikan secara langsung dengan pelaksanaan tugas) dan motivasi kerja ekstrinsik (motivasi yang mengelilingi pekerjaan dan tidak berfungsi motivasional) (Gibson, Inancevics & Donnelly, 1985). Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini difokuskan pada teori motivasi ganda atau teori motivasi dua faktor yang mengemukakan mengenai *maintenance factors* dan *motivation factors* atau lebih dikenal dengan motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik.

2. KAJIAN TEORI DAN RISET TERKAIT

2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada di perusahaan merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawan dan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya. Dengan adanya pemberian motivasi kerja maka karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan suatu masalah yang kompleks di dalam organisasi karena kebutuhan dan keinginan setiap individu sangat berbeda antara satu individu dengan yang lainnya. Seringkali orang berpikir bahwa apabila seorang karyawan sudah diberi gaji atau upah yang tinggi, maka ia akan puas dan termotivasi dengan pekerjaannya. Anggapan itu tidak benar sepenuhnya karena seseorang dalam bekerja tidak hanya menginginkan gaji atau upah semata tetapi ia juga membutuhkan rasa aman, dapat mengadakan hubungan sosial dengan teman sekerjanya maupun dengan atasannya, dan mereka juga butuh penghargaan terhadap kemampuan yang dimilikinya.

Dalam rangka menyatukan kepentingan-kepentingan dan kebutuhan setiap individu dalam suatu organisasi, maka pemberian motivasi kerja kepada setiap karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga pada akhirnya hal itu juga diharapkan dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Karyawan adalah individu-individu yang mempunyai kebutuhan dan keinginan berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya yang didorong dengan adanya kebutuhan pada masing-masing individu sehingga menimbulkan perilaku berbeda

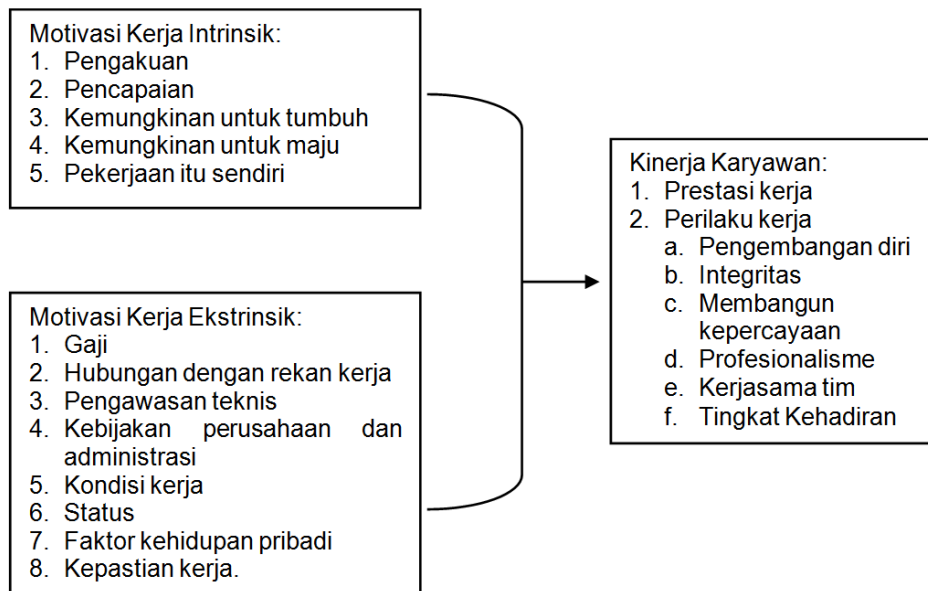
pada setiap individu. Jadi motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan guna mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditentukan oleh organisasi (Siagian, 1995).

Herzberg pada tahun 1966 menyampaikan teori motivasi ganda yang mengemukakan 16 faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja secara optimal yang dikenal dengan istilah motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik. Motivasi kerja intrinsik adalah motivasi yang diasosiasikan secara langsung dengan pelaksanaan tugas, yang meliputi: pengakuan, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan motivasi kerja ekstrinsik adalah motivasi yang mengelilingi pekerjaan dan tidak berfungsi motivasional, yang meliputi: gaji, hubungan dengan karyawan sekerja, pengawasan teknis, kebijakan perusahaan dan administrasi, kondisi kerja, status, faktor kehidupan pribadi, dan kepastian kerja (Gibson, Invancevics & Donnelly, 1985). Oleh sebab itu setiap manajer atau pemimpin harus mengetahui dan memahami faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mampu menjadi daya pendorong yang efektif bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Motivasi sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan aspek-aspek di dalam pekerjaan (Bateman, Ferris dan Strasser, 1982). Menurut Hasibuan (2002), peningkatan kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan adanya peningkatan prestasi kerja dan peningkatan perilaku kerja karyawan (meliputi: pengembangan diri, integritas, membangun kepercayaan, profesionalisme, kerjasama tim dan tingkat kehadiran). Dengan memberikan motivasi kerja yang tepat kepada karyawan untuk bekerja lebih baik, maka karyawan akan mempunyai semangat dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan lebih efisien.

2.2. Model Penelitian dan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah disampaikan, peneliti membuat model penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan seperti dalam skema diagram sebagai berikut:



Gambar 1.

Model penelitian pengaruh motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan model penelitian pada skema diagram 1 maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Motivasi kerja intrinsik berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Sampel Penelitian

Responden yang diambil sebagai sampel penelitian yaitu 60 orang karyawan tetap di PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. Penentuan besarnya sampel penelitian ini didasarkan pada pemikiran Roscoe yang dikutip oleh Sekaran(1992), yaitu ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah telah mencukupi untuk digunakan dalam sebuah penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probabilistic sampling*, yaitu setiap elemen dalam populasi tidak memiliki probabilitas yang sama untuk menjadi sampel (Sekaran, 1992: Cooper dan Emori, 1995). Teknik penentuan sampel secara *non-probabilistic* dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu peneliti menggunakan kriteria-kriteria tertentu terhadap sampel yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 responden. Kriteria responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun sehingga dengan masa kerja tersebut maka responden diharapkan dapat memberikan penilaian terhadap variabel-variabel yang digunakan sebagai obyek dalam penelitian ini.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan survei atau dengan menggunakan kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada responden penelitian untuk memperoleh data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari sejumlah responden secara langsung (Arikunto, 2002). Kuesioner yang dibagikan kepada responden terdiri dari 3 buah kuesioner, yaitu:

- a. Kuesioner pertama merupakan kuesioner mengenai variabel motivasi intrinsik.
- b. Kuesioner kedua merupakan kuesioner mengenai variabel motivasi ekstrinsik.
- c. Kuesioner ketiga merupakan kuesioner mengenai variabel kinerja karyawan.

Ketiga kuesioner tersebut dibagikan dan diisi secara langsung oleh responden yaitu karyawan tetap PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang dengan memberikan batas waktu antara 15 sampai dengan 20 menit.

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Motivasi Kerja Intrinsik (X1)

Motivasi kerja intrinsik adalah motivasi yang diasosiasikan secara langsung dengan pelaksanaan tugas, yang meliputi: pengakuan, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju dan pekerjaan itu sendiri (Teori Herzberg dikutip oleh Gibson, Inancevics & Donnelly, 1985). Berdasarkan teori motivasi Herzberg maka indikator motivasi kerja intrinsik yang dinilai meliputi faktor: pengakuan, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju, dan pekerjaan itu sendiri

2. Variabel Motivasi Kerja Ekstrinsik (X2)

Motivasi kerja ekstrinsik adalah motivasi yang mengelilingi pekerjaan dan tidak berfungsi motivasional, yang meliputi: gaji, hubungan dengan karyawan sekerja, pengawasan teknis, kebijakan perusahaan dan administrasi, kondisi kerja, status, faktor kehidupan pribadi, dan kepastian kerja (Teori Herzberg dikutip oleh Gibson, Inancevics & Donnelly, 1985). Berdasarkan teori motivasi Herzberg maka indikator motivasi kerja intrinsik yang dinilai meliputi faktor: gaji, hubungan dengan karyawan sekerja, pengawasan teknis, kebijakan perusahaan dan administrasi, kondisi kerja, status, faktor kehidupan pribadi, dan kepastian kerja.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan aspek-aspek di dalam pekerjaan (Bateman, Ferris dan Strasser, 1982). Indikator kinerja karyawan yang dinilai meliputi: prestasi kerja, dan perilaku kerja (pengembangan diri, integritas, membangun kepercayaan, profesionalisme, kerjasama tim, tingkat kehadiran).

3.4. Pengukuran Variabel

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini terdiri dari tiga buah variabel yaitu satu variabel dependen (Y) dan dua variabel independen (X). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel independennya adalah motivasi kerja intrinsik (X1) dan motivasi kerja ekstrinsik (X2). Kuesioner penelitian ini terdiri dari 45 item pertanyaan yang dibagikan kepada 60 karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. Penilaian terhadap 45 item pertanyaan variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala likert yang berbobot lima poin, dimana skor 5 menunjukkan sangat setuju (SS), skor 4 menunjukkan setuju

(S), skor 3 menunjukkan netral (N), skor 2 menunjukkan tidak setuju (TS) dan skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju (STS).

3.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja intrinsik (X1) dan motivasi kerja ekstrinsik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun bentuk persamaannya adalah sebagai berikut (Gujarati, 2000):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- X1 = Motivasi kerja intrinsik
- X2 = Motivasi kerja ekstrinsik
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien regresi X₁, X₂
- e = Error

Untuk lebih memudahkan proses perhitungan dan untuk mendapatkan validitas hasil analisis data, maka semua proses perhitungan dan pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows Release 16.0*.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 60 responden penelitian yaitu karyawan tetap PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 60 orang responden maka dapat diidentifikasi profil responden berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan dalam kuesioner penelitian, meliputi: usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, posisi kerja, masa kerja dan tingkat pendapatan responden perbulan seperti terlihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1.
Profil Responden

KATEGORI	SKALA	JUMLAH	PERSENTASE
USIA	20 – 30	6	10%
	31 – 40	24	40%
	41 – 50	22	37%
	51 – 60	8	13%
	TOTAL	60	100%
JENIS KELAMIN	LAKI – LAKI	34	57%
	PEREMPUAN	26	43%
	TOTAL	60	100%
STATUS	KAWIN	50	83%
	BELUM KAWIN	10	17%
	TOTAL	60	100%
BAGIAN KERJA (POSISI)	AMC	10	17%
	PAX SERVICE	7	12%
	AIRPORT SERVICE	6	10%
	AVSEC	11	18%
	LAIN-LAIN	26	43%
	TOTAL	60	100%
PENDIDIKAN	SMP	0	0%
	SMA	4	7%
	DIPLOMA	21	35%
	SARJANA	35	58%
	TOTAL	60	100%
MASA KERJA	< 1 TAHUN	5	8%
	1-3 TAHUN	9	15%
	4-6 TAHUN	13	22%
	> 6 TAHUN	33	55%
	TOTAL	60	100%
PENDAPATAN	1,5 JUTA	0	0%
	1,6 JUTA - 3,5 JUTA	5	8%
	3,6 JUTA - 5,5 JUTA	15	25%
	5,6 JUTA - 7,5 JUTA	28	47%
	7,6 JUTA - 9,5 JUTA	12	20%
	> 10 JUTA	0	0%
TOTAL	60	100%	

Sumber: data diolah

Tabel 1 menunjukkan profil responden yang merupakan karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. Responden dalam penelitian ini sebagian besar terdiri dari karyawan dengan usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 25 responden dengan prosentase 42%. Pada kategori jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 60 responden yang dijadikan sampel, sebagian besar terdiri dari laki-laki yaitu sebanyak 34 orang (57%), sedangkan responden perempuan adalah sebanyak 26 orang (43%). Kategori responden berdasarkan status perkawinan terdiri dari 50 responden berstatus kawin dengan prosentase 83%, sedangkan yang belum kawin sebanyak 10 orang atau (17%).

**Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan
(Linawati)**

Profil responden untuk kategori bagian kerja (posisi kerja), mayoritas adalah bagian lain-lain sebanyak 26 responden atau 43%, untuk lain-lain yang dimaksud disini adalah dari Sektor/ Bagian AODH (*Airport Operation and Readiness Department Head*), ADM (*Airport Duty Manager*), dan *finance*. Kategori responden berdasarkan jenjang pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini mempunyai jenjang pendidikan terbanyak pada tingkat Sarjana yaitu 35 responden (58%). Mayoritas responden untuk kategori masa kerja adalah sebanyak 33 responden (memiliki masa kerja > 6 tahun) dengan nilai prosentase 55%. Berdasarkan kategori pendapatan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang mempunyai pendapatan antara 5,6 juta - 7,5 juta, yaitu sebanyak 28 responden atau 47%.

4.2. Hasil Pengujian Hipotesis

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan dengan Program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows Release 16.0* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^a	.251	.225	4.435

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Tabel 3.
ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	375.914	2	187.957	9.558	.000 ^a
	Residual	1120.936	57	19.666		
	Total	1496.850	59			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Tabel 4.
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.555	5.875		5.882	.000
	x1	.069	.077	.115	.897	.373
	x2	.367	.107	.440	3.441	.001

a. Dependent Variable: y

Nilai koefisien determinasi (R Square) digunakan sebagai alat analisis untuk menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel independen (X1 dan X2) secara bersama atau keseluruhan dapat menjelaskan variabel dependen (Y). Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau R² (Kd) adalah 25,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa 25,1% variasi variabel kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang (Y), dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu variabel motivasi kerja intrinsik (X1) dan variabel motivasi kerja ekstrinsik (X2), sedangkan sisanya yaitu 74,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ANOVA pada tabel 3 menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima (terbukti) yaitu variabel-variabel independen yaitu motivasi kerja intrinsik (X1) dan variabel motivasi kerja ekstrinsik (X2) secara simultan (serentak) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang (Y) yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 9,558 signifikansi F sebesar 0,000 atau berada di bawah signifikansi 0,05.

Bentuk persamaan regresi linier berganda $Y = 34,555 + 0,069X_1 + 0,36X_2$ memberikan implikasi bahwa pemberian motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4 juga menunjukkan bahwa secara terpisah, variabel motivasi kerja intrinsik (X1) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang (Y), sedangkan variabel motivasi kerja ekstrinsik (X2) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis uji t terhadap variabel X1 diperoleh nilai koefisien korelasi (ryx1) adalah 0,115 dan angka t-hitung t_1 adalah 0,897 dengan angka sig. sebesar 0,373 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sedangkan hasil analisis uji t terhadap variabel X2 diperoleh nilai koefisien korelasi (ryx2) adalah 0,441 dan angka t-hitung t_2 adalah 3,441 dengan angka sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga Hipotesis 2 ditolak, yaitu bahwa variabel motivasi kerja intrinsik tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. Tidak ditemukannya pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja intrinsik (X1) dengan variabel kinerja karyawan (X2) bukan berarti bahwa model penelitian ini tidak bisa diterapkan pada sampel penelitian yang berbeda. Beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa penelitian dengan menggunakan sampel yang berbeda akan memberikan hasil yang berbeda juga.

5. PENUTUP

Simpulan

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima (terbukti) yaitu bahwa variabel-variabel independen yaitu motivasi kerja intrinsik (X1) dan motivasi kerja ekstrinsik (X2) secara simultan (serentak) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang (Y).

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara terpisah, variabel motivasi kerja intrinsik (X1) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang (Y), sedangkan variabel motivasi kerja ekstrinsik (X2) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang (Y). Hasil ini juga menunjukkan bahwa hipotesis 2 ditolak, yaitu bahwa variabel motivasi kerja intrinsik tidak

mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang.

Saran dan Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini masih menggunakan subyek penelitian yang terbatas, yaitu peneliti hanya menggunakan karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang (Y) dengan jumlah sampel yang relatif sedikit yaitu 60 responden sehingga belum dapat mewakili dan mencerminkan figur karyawan PT. Angkasa Pura I secara keseluruhan yang terdiri dari 14 Bandar Udara meliputi Indonesia Bagian Tengah dan Indonesia Bagian Timur.
2. Penelitian ini hanya menggunakan obyek penelitian yang terbatas, dimana peneliti hanya memilih karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang (1 perusahaan) sebagai obyek penelitian, sehingga penelitian ini belum memiliki kontribusi yang luas dalam suatu penelitian di bidang sumber daya manusia.
3. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner tanpa dilakukan klarifikasi melalui wawancara secara langsung kepada responden sehingga dimungkinkan terjadinya bias data dalam pengisian kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S., 2002, *Prosedur Penelitian; suatu pendekatan Praktik*, Edisi Revisi V, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Bateman T. S., Ferris G. R., dan Strasser S., 1984, The Why Behind Individual Work Performance, *Journal of Management Review. The American Management Association*.
- Cooper D. R., dan Emory C. W., 1995, *Business Research Methods*, Fifth Edition, Irwin.
- Flipo E. B., 1990, *Manajemen Personalia*, Jilid Indonesia, Edisi Keenam, Cetakan Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Gujarati D., 2000, *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan James, D.H., 1985, *Organisasi: Perilaku Struktur Proses*, Jilid Pertama, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Husein U., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan M.S.P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sekaran U., 1992, *Research Methods for Business*, Second Edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian S. P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat Belas, Bumi Aksara, Jakarta.