

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI INTRINSIK, DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BRINGIN SRIKANDI FINANCE

Graig Yansen Patty, Antonius Dieben Robinson Manurung Dan Ahmad Badawi

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana

yansengraig@yahoo.com; antoniusmanurung69@gmail.com; badawi_saluy@yahoo.co.id

Abstract. From The Research Findings Showed That 1) Organizational Culture Has A Positive And Significant Impact On Employee Performance. 2) Intrinsic Motivation Has A Positive And Significant Effect On Employee Performance. 3) Extrinsic Motivation Has A Positive And Significant Effect On Employee Performance. 4) The Result Of Coefficient Of Determination Of Employee Work Performance After Influenced By Organizational Culture Variable, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation Is 90,9%, And The Rest 9,1% Determined Other Unchecked Factors Such As Organizational Climate, Job Satisfaction, And Communication From Leader -Subordinate. The Conclusion Of The Research Shows That Organizational Culture Variables, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation Partially Have Significant Effect On Employee Performance At Pt Bringin Srikandi Finance. From The Results Of The Study Note That Extrinsic Motivation Variable Has A Very Strong And Significant Influence On Employee Performance At Pt Bringin Srikandi Finance With Beta Coefficient Acquisition Of 0,512.

Keywords: Organizational Culture, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Work Performance.

Abstrak. Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Dan Motivasi Ekstrinsik Secara Bersama-Sama Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Bringin Srikandi *Finance*. Metode Penelitian Yang Digunakan Kuantitatif Dengan Jenis Penelitiannya Eksplanatory. Teknik Sampling Yang Digunakan Sampling Jenuh Atau Sensus Dengan Jumlah Sampel Sebanyak 100 Karyawan. Data Penelitian Dikumpulkan Melalui Kuesioner, Kemudian Data Penelitian Dianalisis Secara Kuantitatif Dengan Menggunakan Perangkat Statistik Sem-Pls. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Budaya Organisasi, Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Bringin Srikandi *Finance*. Variabel Motivasi Ekstrinsik Memiliki Pengaruh Yang Sangat Kuat Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Bringin Srikandi *Finance*.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk dapat hidup dan berkembang dengan cara mengatasi tantangan baik dari lingkungan eksternal maupun dari lingkungan internal, oleh karena itu perusahaan memerlukan suatu pola pengaturan dan pengolahan sumber-sumber ekonomi, faktor-faktor produksi yang tersedia secara terarah dan terpadu sehingga akan tercapai tujuan perusahaan tersebut apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam pekerjaannya. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Prestasi kerja adalah suatu usaha maksimal yang dilakukan individu dalam suatu organisasi sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Robbins dan Judge (2017: 523) menjelaskan bahwa prestasi kerja sebagai usaha seorang karyawan dalam mencapai obyektif atau tujuan organisasi tersebut. Menurut Wijono (2010: 75) dikatakan bahwa prestasi

kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan.

PT Bringin Srikandi *Finance* adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan. PT Bringin Srikandi *Finance* berdiri sejak tahun 1989, hal ini bisa dikatakan bahwa perusahaan sudah berkembang dan memerlukan karyawan yang berkualitas, yang mampu mengelola perusahaan dengan baik dan profesional, sehingga untuk kedepannya perusahaan bisa mencapai keberhasilan. Fenomena yang terjadi di dalam perusahaan PT Bringin Srikandi *Finance* adalah tingkat absensi yang tinggi yang berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan setiap tahunnya.

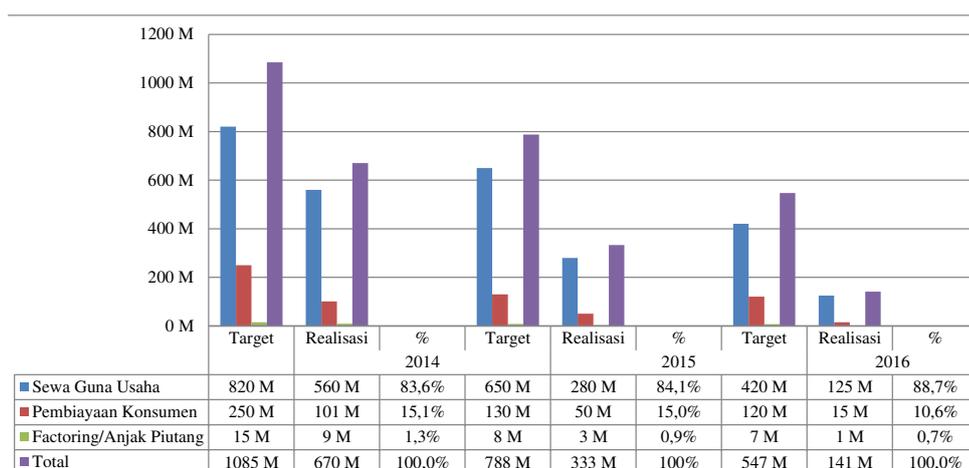
Perusahaan mengalami perkembangan dari tahun ke tahun, penilaian prestasi kerja didasarkan pada *Key Performance Indicator* (KPI) yang dilakukan sekali dalam setahun. Hal ini membuat kerja keras dari setiap karyawan untuk menerapkan strategi penjualan yang efektif. Selanjutnya dipaparkan pencapaian utama prestasi kerja PT Bringin Srikandi *Finance* tahun 2016, pada tabel dan gambar sebagai berikut :

Tabel 1. Pencapaian Utama Prestasi Kerja Karyawan PT Bringin Srikandi *Finance* Tahun 2014 sampai dengan 2016

No	Jenis Pembiayaan	2014			2015			2016		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Sewa Guna Usaha	820 M	560 M	83,6%	650 M	280 M	84,1%	420 M	125 M	88,7%
2	Pembiayaan Konsumen	250 M	101 M	15,1%	130 M	50 M	15,0%	120 M	15 M	10,6%
3	Factoring/Anjak Piutang	15 M	9 M	1,2%	8 M	3 M	0,9%	7 M	1 M	0,7%
	Total		670 M	100,0%		333 M	100%		141 M	100,0%

Sumber: Data Departemen SDM PT BSF (2017)

Pada tahun 2014 jumlah total pembiayaan 670 Milyar (61,75%), tahun 2015 adalah sebesar 333 Milyar (42,26%) dan pada tahun 2016 turun menjadi 141 Milyar (25,78%), dimana penurunan prestasi kerja karyawan PT Bringin Srikandi *Finance* dapat dilihat pada tabel dan gambar di bawah ini

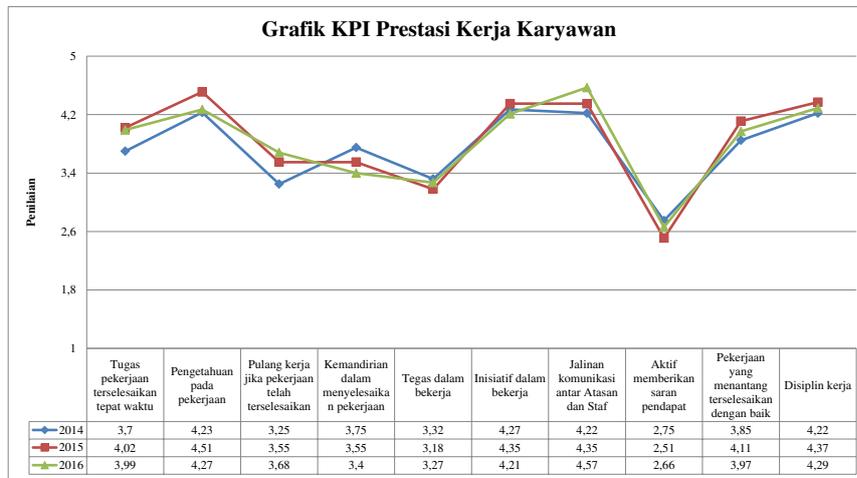


Gambar 1. Pencapaian Utama Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Data Departemen SDM PT BSF (2017)

Fenomena tersebut perlu segera dibenahi mengingat jumlah pembiayaan mengalami penurunan yang signifikan pada prestasi kerja karyawan dalam hal pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan *key performance indicator* yang dilakukan manajemen perusahaan terhadap karyawan diperoleh data penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Trend KPI Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: SDM PT Bringin Srikandi *Finance* (2017)

Hasil penilaian prestasi kerja karyawan juga masih terlihat kurang baik yakni karyawan kurang tegas dalam bekerja seperti karyawan selalu meminta pendapat dari rekan kerjanya didalam memutuskan suatu pekerjaan. Namun, di satu sisi rekan kerjanya juga kurang aktif memberikan saran pendapat untuk meningkatkan kinerja karena adanya rasa takut untuk bertanggung jawab terhadap pendapat yang disampaikan jika pendapatnya tersebut mengalami kesalahan. Kemudian, pekerjaan yang sifatnya menantang dan belum pernah dikerjakan sebelumnya juga tidak dapat terselesaikan dengan baik karena karyawan memiliki keterbatasan pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan manajemen SDM perusahaan inilah, masalah penelitian harus mendapatkan solusi yang terbaik agar di masa-masa mendatang prestasi kerja karyawan mengalami peningkatan. Dengan adanya pemberian motivasi kerja maka karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maulana (2015: 115) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan, Zunaidah (2014: 175) menemukan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan, dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan prestasi kerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Tabel berikut ini memaparkan mengenai hasil prasurvei variabel motivasi ekstrinsik pada PT Bringin Srikandi *Finance* sebagai berikut :

Tabel 2. Prasurvei Motivasi Ekstrinsik pada PT Bringin Srikandi *Finance*

Dimensi	Item	Frekuensi (Responden)					Mean	Total Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS			
Kebijakan&Admin	ME1	2	16	10	2	0	3,60	3,72	Setuju
	ME2	5	16	8	1	0	3,83		Setuju
Pengawasan	ME3	3	19	6	2	0	3,77	3,80	Setuju
	ME4	5	17	6	2	0	3,83		Setuju
Hub. Dgn Atasan	ME5	2	20	7	1	0	3,77	3,73	Setuju
	ME6	2	18	9	1	0	3,70		Setuju
Kondisi Kerja	ME7	7	14	7	2	0	3,87	3,81	Setuju
	ME8	2	19	8	1	0	3,73		Setuju
	ME9	6	15	7	2	0	3,83		Setuju
Gaji	ME10	5	17	7	1	0	3,87	3,80	Setuju
	ME11	4	15	9	2	0	3,70		Setuju
	ME12	4	17	9	0	0	3,83		Setuju
Hub.antarrekan kerja	ME13	3	17	8	2	0	3,70	3,66	Setuju
	ME14	2	17	9	2	0	3,63		Setuju
	ME15	3	17	6	4	0	3,63		Setuju
						Total Mean	3,75	Setuju	

Sumber : Hasil Prasurvei (Februari 2017)

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan prestasi kerja karyawan, karena motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang dicurahkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Buhler dalam Nurhayati (2011: 25) 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 baik secara intrinsik maupun ekstrinsik yang tepat bagi karyawan dan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya.

Selain motivasi ekstrinsik, juga terdapat motivasi intrinsik yang memengaruhi prestasi kerja. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional (Robbins dan Judge, 2017: 357).

Berikut ini memaparkan mengenai hasil prasurvei variabel motivasi intrinsik pada PT Bringin Srikandi *Finance* sebagai berikut :

Tabel 3. Prasurvei Motivasi Instrinsik pada PT Bringin Srikandi *Finance*

Dimensi	Item	Frekuensi (Responden)					Mean	Total Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS			
Keberhasilan	MI1	4	15	8	3	0	3,67	3,80	Setuju
	MI2	7	15	7	1	0	3,93		Setuju
Pengakuan/Penghargaan	MI3	8	9	8	5	0	3,67	3,77	Setuju
	MI4	10	9	8	3	0	3,87		Setuju
Pekerjaan itu sendiri	MI5	2	13	12	2	1	3,43	3,48	Setuju
	MI6	4	12	10	4	0	3,53		Setuju
Tanggung Jawab	MI7	3	16	9	2	0	3,67	3,75	Setuju
	MI8	6	13	11	0	0	3,83		Setuju
Pengembangan	MI9	4	16	6	4	0	3,67	3,68	Setuju
	MI10	6	11	11	2	0	3,70		Setuju
						Total Mean	3,70	Setuju	

Sumber: Hasil Prasurvei (Februari 2017)

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bringin Srikandi *Finance*.**

Identifikasi, Perumusan, dan Batasan Masalah

Identifikasi Masalah. Fenomena yang terjadi pada PT Bringin Srikandi *Finance*, terkait budaya organisasi, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang belum sepenuhnya diterapkan sehingga menjadi penyebab prestasi kerja karyawan menurun. Berikut diidentifikasi masalah belum tercapainya prestasi kerja yang diharapkan sebagai berikut :

1. Penurunan prestasi kerja karyawan disebabkan karena tugas pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, kemudian karyawan pulang kerja sesuai standar jam kerja yang ditentukan perusahaan sehingga pekerjaan yang belum terselesaikan semakin bertambah jumlahnya dengan pekerjaan yang baru, lalu karyawan juga kurang mampu mengerjakan pekerjaan secara mandiri dan masih meminta bantuan rekan kerja hal ini tercermin dari karyawan belum tegas dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan terlihat kurang aktif dalam memberikan saran pendapat di saat rapat maupun saat rekan kerjanya meminta pendapat tentang cara menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya menantang. Akibatnya tugas pekerjaan yang menantang kurang dapat terselesaikan dengan baik karena pengetahuan karyawan yang masih kurang dan pekerjaannya terlalu rumit.
2. Motivasi ekstrinsik yang diberikan sudah cukup baik namun perlu ditingkatkan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
3. Kurangnya dorongan motivasi intrinsik seperti penghargaan yang diberikan pimpinan atau atasan atas prestasi kerja yang dicapai, sehingga membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja..
4. Budaya organisasi yang telah tercipta di lingkungan perusahaan masih kurang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan seperti karyawan yang kurang mendapatkan dorongan semangat dari perusahaan, Atasan kurang memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan kerja karyawan untuk menunjang aktivitas pekerjaan.

KAJIAN TEORI

Prestasi Kerja. Hasibuan (2011: 56) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Hasibuan (2011: 56), prestasi kerja adalah hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.

Bernardin dan Russel (1993: 345), mengemukakan bahwa "*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activities during a specified time period*". (Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu). Sementara, Rivai (2011: 113) mengungkapkan "Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika".

Mangkunegara (2011: 78) menyatakan bahwa indikator dalam penilaian prestasi kerja antara lain :

- 1) Kualitas kerja dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan, uraian pekerjaan, tanggungjawab serta wewenang yang diemban.
- 2) Kuantitas kerja yaitu ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Konsistensi pegawai yaitu dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan, dan kehati-hatian dalam bekerja.

- 4) Kerjasama yaitu kemampuan bekerjasama yang ditunjukkan untuk meningkatkan kualitas.
- 5) Sikap pegawai yaitu perilaku terhadap organisasi/ lembaga atau atasan dan juga rekan sekerja.

Dimensi penilaian sifat dan karakteristik pekerja yang digambarkan ke dalam bentuk perilaku yang dapat diukur tersebut dapat diklasifikasikan menurut penjelasan maupun contoh yang diambil dari beberapa sumber bacaan, antara lain: Ruky (2012: 59) menyebutkan bahwa ada 6 (enam) karakteristik kepribadian atau disebut juga sebagai karakteristik inti yang berlaku bagi semua orang yang bekerja di perusahaan perbankan, yaitu : teliti, akurat, taat aturan dan prosedur, gesit/cepat, penuh konsentrasi, dan ramah/sopan.

Menurut Gomez-Mejia, Balkin dan Cardy (2011: 68) menyebutkan 4 (empat) karakteristik, yaitu: *decisiveness* (ketegasan), *reliability* (dapat dipercaya atau diandalkan), *energy* (kekuatan/daya kerja), dan *loyalty* (loyalitas). As'ad (2011: 94), menyebutkan empat kriteria karakteristik prestasi kerja, yaitu: pengetahuan kerja, motivasi, hubungan antar individu, dan supervisi.

As'ad (2011: 94), beberapa dimensi penilaian prestasi kerja yang terkait dengan sifat kepribadian, perilaku, dan hasil kerja yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu :

- 1) Pencapaian (*Achievement*)
- 2) Kemampuan (*Capacity*)
- 3) Perilaku dan Hubungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011: 87) faktor - faktor yang memengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (2007:90) yang merumuskan:

- 1) *Human performance = Ability + Motivation*
- 2) *Motivation = Attitude + Situation.*
- 3) *Ability = Knowledge + Skill.*

Nasution (2012: 93), menyatakan bahwa ukuran/dimensi yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif
- 5) Kerjasama.

Berdasarkan paparan di atas disintesis bahwa prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Budaya Organisasi. Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Schein dalam Ivancevich (2005:667) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya. Definisi Schein dalam Ivancevich (2008: 668) menunjukkan bahwa budaya melibatkan asumsi, adaptasi, persepsi dan pembelajaran. Lebih lanjut dijelaskan bahwa budaya organisasi memiliki 3 (tiga) lapisan yaitu lapisan pertama mencakup artifak dan ciptaan yang tampak nyata tetapi seringkali tidak dapat diinterpretasikan ; lapisan kedua terdapat nilai atau berbagai hal yang penting bagi individu yang merupakan kesadaran, hasrat afektif, atau keinginan; lapisan ketiga merupakan asumsi dasar yang diciptakan untuk memandu perilaku,

termasuk asumsi yang mengatakan kepada individu bagaimana berpersepsi, berpikir, dan berperasaan mengenai pekerjaan, tujuan kinerja, hubungan manusia, dan kinerja rekan kerja.

Motivasi Intrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam individu, yang berarti seseorang melakukan suatu tindakan tidak berdasarkan dari dorongan-dorongan atau faktor-faktor lain yang berasal dari luar diri, contohnya *self actualization need* (keinginan untuk mengaktualisasikan diri) Maslow, dalam Robbins dan Judge (2017: 266). Terbentuknya motivasi intrinsik itu sendiri terjadi karena adanya keinginan yang timbul secara alamiah dari dalam yang membangkitkan semangat atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai kepuasan atau tujuan, karena manusia selalu mempunyai naluri untuk mencapai sesuatu maka melalui motivasi intrinsik inilah dapat mendorong seseorang untuk terlibat dalam sebuah aktivitas dalam rangka merasakan kenikmatan sensasional (Vallerand *et al.*, 1992: 104).

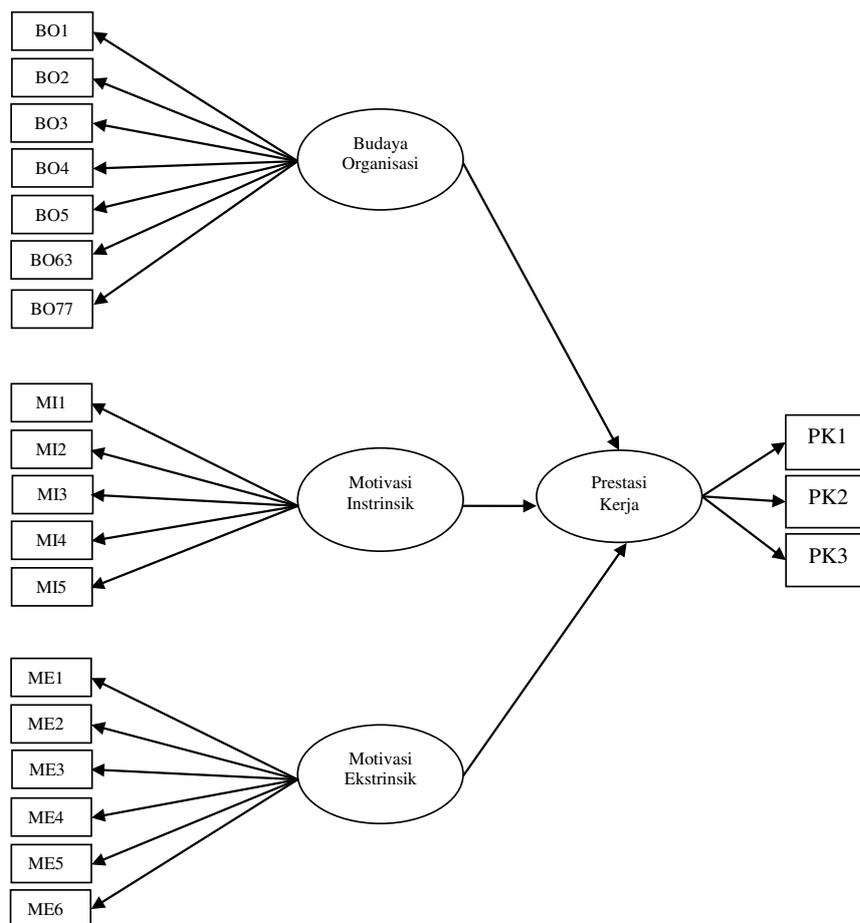
Motivasi intrinsik ini penting karena setiap individu mempunyai *individual differences* yang membedakan, dirinya dengan orang lain. *Individual differences* ini meliputi kesenangan, tingkat kepuasan, kemampuan penyesuaian diri, tingkat emosi dan kerentanan. Salah satu pandangan tentang motivasi intrinsik menekankan pada determinasi diri, dimana dalam pandangan ini mereka percaya bahwa mereka melakukan sesuatu karena kemauan diri mereka sendiri bukan karena kesuksesan, pamor atau imbalan eksternal lainnya (Rainey, 2005:60). Sebagai contoh, karyawan yang sampai bekerja lembur karena ia merasa ingin memenuhi tanggung jawabnya dan segera menyelesaikan pekerjaannya, bukan karena kompensasi dana lebih yang akan ia dapatkan ketika ia bekerja lembur. Orang yang termotivasi secara intrinsik cenderung akan bekerja lebih keras dan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Motivasi Ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang atau pengaruh dari orang lain sehingga seseorang berbuat sesuatu (Djamarah, 2012: 257) Motivasi ekstrinsik dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas belajar itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas belajar. Menurut Gunarsa dan Gunarsa (2003: 85) yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain.

Menurut Sardiman (2007: 77) motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini (Suhardi, 2013: 85).

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengembangkan kerangka pemikiran dalam gambar 3.1. sebagai berikut :



Gambar 3. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Prestasi Kerja

METODE

Jenis/Desain Penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Kriyantono (2008: 85), penelitian eksplanatif adalah jenis penelitian yang menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yakni penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Pendekatan kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013: 112). Lalu, untuk metode kuantitatif ini data penelitian akan diolah dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3 versi student. Penulis menggunakan SEM-PLS dikarenakan jumlah sampel penelitian ini tidak terlalu besar dan penulis ingin mengetahui prestasi kerja karyawan setelah terkena dampak budaya organisasi, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian. Sugiyono (2013: 92) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dapat berupa orang, obyek dan benda lainnya, bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimilikinya.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Bila populasi besar maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu dan apa yang dihasilkan atau dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Oleh karenanya sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili), (Sugiyono, 2013: 75).

Penulis menentukan karyawan PT. Bringin Srikandi *Finance* sebagai populasi penelitian. Adapun jumlah total karyawan PT. Bringin Srikandi *Finance* sebanyak 100 orang.

Sampel Penelitian. Sugiyono (2013: 94) sampel adalah “sebagian dari populasi itu”. Senada dengan itu, Sudjana (2008: 76) mengemukakan bahwa sampel adalah “sebagian yang diambil dari populasi”. Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut dapat penulis simpulkan bahwa sampel adalah sebagian bagian dari populasi yang diambil. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bringin Srikandi *Finance* yang berjumlah 100 orang, karena jumlahnya tidak terlalu banyak maka semua anggota populasi dijadikan anggota sampel, sehingga *tehnik sampling* yang digunakan adalah *saturation sampling (sensus)* atau merupakan sampling jenuh.

Sugiyono (2013: 68) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Penulis meneliti seluruh anggota populasi yang diambil berdasarkan divisi –divisi dari PT. Bringin Srikandi *Finance* yakni divisi pemasaran, operasional, legal, SDM, administrasi, *finance* dan akuntansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas. Hasil uji validitas penelitian dapat diketahui dari perolehan nilai *discriminant validity*. Kriteria-kriteria yang harus dievaluasi pada *discriminant validity* adalah hasil *cross loading* faktor dan Fornell-Larcker, berikut penjelasan:

Cross Loading Faktor

Hasil *cross loading* faktor pada masing-masing blok variabel penelitian yang satu dengan lainnya berbeda-beda, yang dapat dilihat pada hasil tabel 5.10.

Tabel 4. *Cross Loadings*

	Budaya Organisasi	Motivasi Intrinsik	Motivasi Ekstrinsik	Prestasi Kerja
BO1.1	0.909	0.436	0.308	0.699
BO1.2	0.924	0.380	0.220	0.613
BO1.3	0.928	0.300	0.072	0.515
BO1.4	0.926	0.339	0.150	0.566
BO1.5	0.937	0.391	0.032	0.682
BO1.6	0.941	0.297	0.012	0.552
BO1.7	0.929	0.310	0.126	0.552
MI2.1	0.355	0.959	0.128	0.665
MI2.2	0.408	0.954	0.173	0.687
MI2.3	0.351	0.879	0.189	0.596
MI2.4	0.300	0.937	0.182	0.680
MI2.5	0.388	0.964	0.192	0.662
ME3.1	0.242	0.172	0.940	0.638

Tabel 4.1 (Lanjutan) *Cross Loadings*

	Budaya Organisasi	Motivasi Intrinsik	Motivasi Ekstrinsik	Prestasi Kerja
ME3.2	0.211	0.194	0.958	0.649
ME3.3	0.169	0.082	0.892	0.573
ME3.4	0.199	0.215	0.977	0.683
ME3.5	0.150	0.172	0.941	0.603
ME3.6	0.223	0.189	0.943	0.663
PK1.1	0.712	0.605	0.496	0.897
PK1.2	0.649	0.555	0.755	0.942
PK1.3	0.447	0.786	0.606	0.928

Sumber: Olahan Data Peneliti (2017).

Kriteria Fornell-Larcker

Selanjutnya, untuk mengetahui hasil *discriminant validity* juga dapat dilihat dari hasil kriteria Fornell-Larcker pada tabel 5. di bawah ini:

Tabel 5. Analisis Kriteria Fornell-Larcker untuk Mengecek *Discriminant Validity*

	Budaya Organisasi	Motivasi Intrinsik	Motivasi Ekstrinsik	Prestasi Kerja
Budaya Organisasi	0.928			
Motivasi Instrinsik	0.384	0.939		
Motivasi Ekstrinsik	0.212	0.183	0.942	
Prestasi Kerja	0.652	0.702	0.675	0.923

Ket: Angka yang di **bold** tersusun secara diagonal mengacu pada *square roots of AVE*.

Sumber: Olahan Data Peneliti (2017).

Uraian penjelasan di atas, didukung oleh pernyataan berikut: kriteria Fornell-Larcker menyarankan bahwa *discriminant* konstruk dapat dinilai baik apabila masing-masing *square root of the AVE* konstruk reflektifnya memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruks yang sama pada di model tersebut (Joseph F. Hair, Hult, Ringle dan Sarstedt, 2014: 150).

Tahap Ketiga: Evaluasi Model Struktural (Pengujian Hipotesis). PLS-SEM tidak memiliki *standard goodness-of-fit statistic* dan upaya sebelumnya untuk membangun statistik yang sesuai telah terbukti sangat bermasalah. Sebagai gantinya, penilaian kualitas model didasarkan pada kemampuannya untuk memprediksi konstruk endogen.

Kriteria kualitas model struktural (*goodness-of-fit inner model*) yang dinilai meliputi:

Collinearity. Penulis melakukan uji multikolinearitas data penelitian untuk mengetahui terjadinya data penelitian yang bias atau tidak pada variabel bebas. Data penelitian yang memiliki nilai korelasi yang tinggi diantara variabel bebas dapat dikatakan terjadinya multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dari pengolahan PLS-SEM dapat dilihat pada tabel *collinearity statistics* di bawah ini:

Tabel 6. Collinearity Statistics

	Budaya Organisasi	Motivasi Intrinsik	Motivasi Ekstrinsik	Prestasi Kerja
Budaya Organisasi				1.202
Motivasi Intrinsik				1.188
Motivasi Ekstrinsik				1.061
Prestasi Kerja				

Sumber: Olahan Data Peneliti (2017).

Analisis :

Dalam konteks pembahasan PLS-SEM, nilai VIF ≥ 5 menunjukkan terjadinya masalah *collinearity* yang paling serius (Hair, Ringle, & Sarstedt, 2011) dalam (Joseph F. Hair, Hult, Ringle dan Sarstedt, 2014: 125).

Coefficient of Determination (R^2)

Tabel 7. Hasil R square (Koefisien Determinasi)

Dependent Variable	R square (R^2)	Adjusted R square (adjs R^2)
Prestasi Kerja	0,912	0,909

Ket: Predictors (independent variable): budaya organisasi, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik.

Sumber: Olahan Data Peneliti (2017).

Dari hasil perolehan nilai *Adjusted R square* diketahui bahwa prestasi kerja karyawan PT Bringin Srikandi *Finance* (R^2)= 0,909 termasuk kategori tinggi (substantial), hal ini sesuai dengan rekomendasi Sarstedt, Ringle dan Hair (2011: 145) yang menyatakan bahwa nilai R^2 pada variabel *latent endogenous* sebesar 0,75 termasuk kategori tinggi (substantial), 0,50 termasuk kategori sedang (moderate), dan nilai 0,25 termasuk kategori lemah (*weak*).

Effect Size (f^2). Selain, SmartPLS menghitung *R square* (R^2) untuk mengetahui berapa besar persentase *endogenous constructs* (variabel terikat/dependent) secara menyeluruh, hasil *R square* (R^2) akan mengalami perubahan apabila salah satu *exogenous construct* (variabel bebas/independent) dihilangkan dari model penelitian, selanjutnya untuk mengevaluasi apakah *exogenous construct* yang dihilangkan tersebut dapat berdampak penting pada *endogenous constructs* (variabel terikat/dependent) maka dapat dilihat dari hasil *effect size* f^2 , berikut hasil penelitiannya:

Tabel 8. Effect Size f^2

Konstruk	f^2	Interpretasi Hasil
Budaya Organisasi → Prestasi Kerja	1,242	0,35 (Pengaruh Kuat)
Motivasi Intrinsik → Prestasi Kerja	2,095	0,35 (Pengaruh Kuat)
Motivasi Ekstrinsik → Prestasi Kerja	2,802	0,35 (Pengaruh Kuat)

Sumber: Olahan Data Peneliti (2017).

Berdasarkan hasil temuan data penelitian pada tabel di atas, dapat diketahui dengan jelas pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yakni

- 1) Budaya organisasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bringin Srikandi *Finance* dengan perolehan f^2 = 1,242 yang berdasarkan

pedoman (Cohen, 1988) yang berada dekat dengan nilai 0,35 yang artinya termasuk kategori pengaruh kuat terhadap variabel terikat.

- 2) Motivasi intrinsik memberikan pengaruh yang sedang terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bringin Srikandi *Finance* dengan perolehan $f^2= 2,095$ yang berdasarkan pedoman (Cohen, 1988) yang berada dekat dengan nilai 0,35 yang artinya termasuk kategori pengaruh kuat terhadap variabel terikat.
- 3) Motivasi ekstrinsik memberikan pengaruh yang sedang terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bringin Srikandi *Finance* dengan perolehan $f^2= 2,802$ yang berdasarkan pedoman (Cohen, 1988) yang berada dekat dengan nilai 0,35 yang artinya termasuk kategori pengaruh kuat terhadap variabel terikat.

Pada metode SEM-PLS, sampel tidak harus besar dalam memprediksi suatu model struktural dan model pengukuran. Metode yang digunakan dalam tahap ini adalah metode *bootstrapping*. Metode ini dapat mengetahui seberapa kecil sampel yang digunakan jika dibandingkan dengan data asli sehingga dapat digunakan dalam memprediksi suatu model.

Cross-Validated Redundancy (Q^2). (Q^2) adalah sarana untuk menilai relevansi prediktif *inner model*. Secara khusus, nilai (Q^2) yang lebih besar dari nol untuk konstruk endogen tertentu menunjukkan relevansi prediktif pada *path model* untuk konstruk khusus ini.

Tabel 9. Cross-Validated Redundancy (Q^2)

	SSO	SSE	$Q^2(=1-SSE/SSO)$
Budaya Organisasi	700.000	700.000	
Motivasi Instrinsik	500.000	500.000	
Motivasi Ekstrinsik	600.000	600.000	
Prestasi Kerja	300.000	82.476	0.725

Sumber: Olahan Data Peneliti (2017).

Hasil $Q^2=0,725$ setelah diinterpretasikan dengan pedoman *predictive relevance* dari dekat dengan nilai 0,35 termasuk ke dalam kategori pengaruh kuat (substansial) (Joseph F. Hair, Hult, Ringle dan Sarstedt, 2014: 178). Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik dinilai tepat dan layak untuk memprediksi variabel prestasi kerja karyawan.

Standardized Root Mean Square Residual (SRMR). SRMR dipergunakan untuk mengukur sejauhmana model yang diusulkan peneliti itu benar-benar *fit* atau tidak. Ini untuk mengukur perbedaan antara matriks korelasi yang diamati dan matriks korelasi yang tersirat dalam model. Dengan kata lain, SRMR mencerminkan besaran rata-rata perbedaan tersebut, dengan SRMR yang lebih rendah menjadi lebih baik. Dengan konvensi, model sudah sesuai bila SRMR kurang dari 0,08 (Hu & Bentler, 1998) dalam (Garson, 2016: 68).

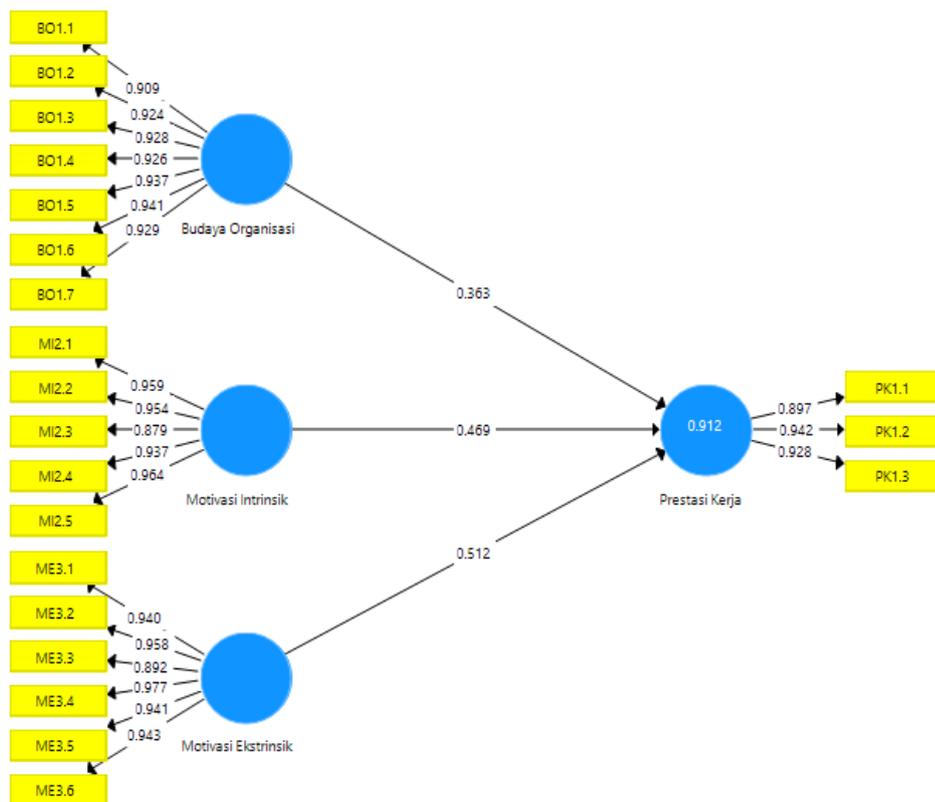
Berdasarkan hasil penghitungan SmartPLS 3 dapat diketahui sejauh mana model penelitian ini benar-benar *fit* atau tidak, yakni dapat dilihat dari estimated model SRMR, seperti yang tersaji pada tabel di bawah ini

Tabel 10. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.075	0.075
d_ULS	1.313	1.313
d_G	2.934	2.934
Chi-square	732.674	732.674
NFI	0.796	0.796

Sumber: Olahan Data Peneliti (2017).

Berdasarkan hasil penghitungan SmartPLS 3, diperoleh hasil SRMR model penelitian reflektif sebesar 0,075. Dikarenakan hasil SRMR (0,075) < 0,08 yang artinya model penelitian termasuk kategori *good fit*.



Gambar 4. Path Coefficients (Pengujian Hipotesis)

Selanjutnya, untuk mengetahui hasil *path coefficients* pada model struktural dan hasil uji signifikansi maka penulis melakukan *bootstrapping* sebanyak 500 sampel. *Bootstrapping* dipergunakan untuk menilai *path coefficient significance*, yakni apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak. Setelah penulis melakukan *bootstrapping* untuk mengetahui *path coefficients significance*, maka dapat diketahui besarnya pengaruh dan hasil *significance*-nya seperti yang terlihat dalam gambar di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Signifikansi dan Path Coefficients

Latent Variable	Path Coefficients	t values	Significance Level	p Values	Hasil
Budaya Organisasi → Prestasi Kerja	0,363	9,792	**	0,000	Hipotesis diterima
Motivasi Intrinsik → Prestasi Kerja	0,469	11,836	**	0,000	Hipotesis diterima
Motivasi Ekstrinsik → Prestasi Kerja	0,512	12,742	**	0,000	Hipotesis diterima

*p < 0,05; **p < 0,01.

Sumber: Olahan Data Peneliti (2017).

Pembahasan. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Maka konseptual/teoritis pada model penelitian dihitung dengan menggunakan perangkat *software* statistik *SmartPLS* 3 versi

student. Dari hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan, dapat diuraikan pembahasan penelitian sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bringin Srikandi *Finance* dengan perolehan *path coefficient* yakni $\beta=0,363^{**}$.
Pimpinan perusahaan juga mendorong karyawan untuk lebih agresif dalam menjalankan tugas pekerjaan memberikan dampak positif pada prestasi kerja karyawan yakni karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja dan mencapai target pekerjaan yang ditetapkan pimpinan perusahaan.
Setiap tugas pekerjaan yang diperintahkan pimpinan perusahaan dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan. Karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diwewenangkan pimpinan perusahaan dikarenakan karyawan mempunyai pengetahuan dan keterampilan di bidang tugas pekerjaan tersebut sehingga karyawan tidak terlalu mengalami kesulitan yang berarti dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Karyawan termasuk staf yang aktif memberikan saran pekerjaan kepada rekan-rekan kerjanya. Pimpinan juga tetap memberikan arahan atau bimbingan kepada karyawan yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Arahan yang disampaikan pimpinan langsung dikerjakan karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan dengan baik apa yang ditugaskan oleh pimpinan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bringin Srikandi *Finance* dengan perolehan *path coefficient* yakni $\beta=0,469^{**}$.
Dampak dari adanya motivasi intrinsik yang muncul dari benak diri sendiri karyawan ini menghasilkan prestasi kerja karyawan yang signifikan. Karyawan yang telah memiliki motivasi yang kuat di dalam benak dirinya sendiri akan menyadari tugas pekerjaan dan tanggung jawabnya. Oleh karena itulah, karyawan berupaya menyelesaikan tugas pekerjaan yang diwewenangkan pimpinan dalam waktu cepat dan tepat waktu. Karyawan memiliki pengetahuan yang mumpuni pada bidang pekerjaan yang dijabatnya sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diperintahkan Atasannya dengan baik. Karyawan yang memiliki pengetahuan lebih maka dalam benak dirinya yang paling dalam termotivasi untuk selalu membantu rekan-rekan kerjanya dengan cara memberikan saran pekerjaan kepada rekan kerjanya tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang dirasa rumit. Karyawan yang telah memiliki motivasi intrinsik kuat dalam dirinya akan melakukan tugas pekerjaan sampai selesai, setelah itu baru pulang kantor. Adanya dorongan semangat berupa arahan pekerjaan dari Atasan membuat karyawan semakin bersemangat untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang dirasakan sulit sebelumnya. Karyawan segera melakukan tugas pekerjaan yang diinstruksikan atasannya langsung dan hal itu dikerjakan dengan baik oleh karyawan sehingga karyawan mencapai prestasi yang gemilang.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bringin Srikandi *Finance* dengan perolehan *path coefficient* yakni $\beta=0,512^{**}$.
Temuan penelitian peneliti sejalan dengan penelitian terdahulu Heri Puspito Lukito (*Journal of Management Vol. 2 no. 2, Maret 2016*),
Dampak dari memiliki motivasi ekstrinsik yakni karyawan memiliki prestasi kerja yang bagus. Prestasi kerja dinilai dari aktivitas karyawan yang mampu menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu. Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan dengan tidak pulang ke kantor sebelum tugas pekerjaan dapat terselesaikan dengan tuntas. Bahkan karyawan yang memiliki pengetahuan mumpuni dan berpengalaman memberikan saran dan pendapat mengenai tugas pekerjaan rekan kerjanya sehingga jalinan hubungan kerjasama diantara rekan kerja semakin baik. Pimpinan memberikan semangat kerja kepada karyawan sehingga karyawan senang dan bersemangat karena karyawan mendapat perhatian dan motivasi dari pimpinannya.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil temuan data penelitian dan analisis kuantitatif yang telah dideskripsikan serta hasil pembahasan penelitian, maka dapat penulis simpulkan penelitian ini:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bringin Srikandi *Finance*. Hal ini berarti semakin dianut bersama budaya organisasi maka semakin meningkat prestasi kerja karyawan. Karyawan yang inovatif, berani mengambil resiko, pimpinan yang mendorong karyawan lebih agresif dalam bekerja berdampak pada perilaku karyawan dalam bekerja yakni pekerjaan terselesaikan tepat waktu sehingga hal itu mengakibatkan prestasi kerja karyawan cemerlang.
2. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bringin Srikandi *Finance*. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki setiap karyawan maka semakin meningkat prestasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengetahuan tinggi dapat menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu dan pekerjaan yang rumit. Perusahaan memberikan *reward* (penghargaan) kepada karyawan berprestasi sebagai upaya meningkatkan semangat dalam bekerja. Lalu, adanya pemberian tanggung jawab penuh pada pekerjaan membuat karyawan memiliki semangat yang kuat dalam bekerja sehingga karyawan memperoleh prestasi dalam bekerja. Karyawan hanya bersedia pulang kantor ketika tugas pekerjaan terselesaikan. Adanya dorongan semangat dari pimpinan menambah rasa percaya diri karyawan dalam bekerja sehingga karyawan menjadi bersemangat untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
3. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bringin Srikandi *Finance*. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi ekstrinsik karyawan maka semakin meningkat prestasi kerja karyawan. Faktor-faktor motivasi ekstrinsik yang melekat kuat dibenak karyawan yakni kebijakan peraturan kerja yang sesuai standar perusahaan pada umumnya, adanya pengawasan langsung dari pimpinan, beban pekerjaan yang cukup banyak, jalinan hubungan komunikasi yang harmonis diantara rekan kerja dan pimpinan bersedia menjalin kerjasama dengan baik.
4. Dari hasil koefisien determinasi diketahui besarnya persentase prestasi kerja karyawan setelah dipengaruhi variabel budaya organisasi, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik diperoleh 90,9%, dan sisanya 9,1% ditentukan faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti iklim organisasi, kepuasan kerja, dan komunikasi dari Atasan-Bawahan. Faktor yang paling kuat dan signifikan mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi ekstrinsik.

Saran

1. Sebaiknya menggunakan jumlah sampel penelitian lebih banyak lagi sekitar di atas 200 orang dengan jumlah perusahaan yang dilibatkan dalam penelitian juga lebih banyak sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode sampling probabilitas dengan teknik samplingnya menggunakan *simple random sampling* agar setiap responden dalam populasi mendapat kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi.
3. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel penelitian yang dapat memberikan dampak kuat pada prestasi kerja karyawan seperti variabel perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi sehingga perusahaan dapat mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

Ajmal, Ayesha, Bashir, Mohsin, Abrar, Muhammad, Mahroof Khan, Muhammad, dan Saqib, Shahnawaz. (2015). The Effects of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee

- Attitudes; Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Service Science and Management*, 08(04), 461—470.
- Akanbi, Paul Ayobami. (2013). Influence Of Extrinsic And Intrinsic Motivation On Employees' Performance. *Business Administration*, 1—14.
- Amir, M. Taufiq. (2009). *Inovasi Pendidikan Melalui Problem Based Learning*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- As'ad. (2011). *Psikologi Industri (4 ed.)*. Yogyakarta: Liberty.
- Atmaja, Ferronica Egthy, dan Pratito, Dwi Widi. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi Prudential (Studi Kasus pada Kantor Pemasaran Mandiri Pru Prioritas Semarang). *Jurnal Manajemen*, 15(2), 202—214.
- Bernardin, dan Russel. (1993). *Human Resource Management*. New Jersey : International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall (International ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2012). *Strategi belajar mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- F. Hair Jr, Joe, Sarstedt, Marko, Hopkins, Lucas, dan G. Kuppelwieser, Volker. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, 26(2), 106—121.
- Garson, G. David. (2016). *Partial Least Squares Regression and Structural Equation Models*. USA: Statistical Publishing Associates.
- Gomez-Mejia, Luis R., Balkin, David B., dan Cardy, Robert L. (2011). *Managing Human Resources (7 ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Greenberg, Jerald, dan Baron, Robert A. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work (8 ed.)*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Gunarsa, Singgih D., dan Gunarsa, Y. Singgih D. (2003). *Psikologi Perawatan*. Jakarta: Libri.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah (Revisi ed.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi (1 ed.)*. Jakarta: Erlangga.
- Joseph F. Hair, Jr., Hult, G.Tomas M., Ringle, Christian M., dan Sarstedt, Marko. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. London: SAGE Publications, Inc.
- Kondalkar, V.G. (2007). *Organizational Behaviour*. New Delhi: New Age International (P) Ltd.
- Kotter, J. P., dan Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York: Free Press.
- Kriyantono, Rachmat. (2008). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: CV Kencana.
- Luthans, Fred. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (13 ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manurung. (2011). *Authentic Personal Branding Sebagai Mediator Kepemimpinan Heorik dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Prestasi Kerja (pada Para Pemimpin Bisnis Pemasaran Jaringan Tianshi Dengan Support System Unicore)*. (S3), Universitas Persada Indonesia YAI, Jakarta.
- Maulana, Fakhrian Harza. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Muchinsky, Paul M. (2012). *Psychology Applied to Work (4 ed.)*. New York: Brooks/Cole Publishing Company.
- Nasution, S. (2012). *Metode Research (penelitian ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Revisi ed.)*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Nurhayati, Risky. (2011). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Loyalitas Pelanggan. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Prayitno, Elida. (2009). Motivasi Dalam Belajar dan Berprestasi. Jakarta: P2LPTK.
- Putra, Aditya Kamajaya, dan Frianto, Agus. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 377—387.
- Putra, Riyan Sisiawan. (2013). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Pembangkitan Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(2), 131—140.
- Riou, J., Guyon, H., dan Falissard, B. (2016). An introduction to the partial least squares approach to structural equation modelling: a method for exploratory psychiatric research. *Int J Methods Psychiatr Res*, 25(3), 220—231.
- Rivai, H. Veithzal. (2011). *Corporate Performance Management : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., dan Coulter, Mary. (2016). *Management (13 Global ed.)*. England: Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior (17 ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Ruky, Achmad S. . (2012). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan (1 ed.)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarstedt, Marko, Ringle, Christian M., dan Hair, Joe F. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139—152.
- Schein, Edgar H. (2010). *Organizational Culture & Leadership*. from MIT Sloan Management Review (<http://www.tnellen.com/tes/tc/schein.html>)
- Sekaran, Uma, dan Bougie, Roger. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach (6 ed.)*. United State: Wiley.
- Senay, Albarracín, dan Noguchi. (2010). Motivating goal-directed behavior through introspective self-talk: the role of the interrogative form of simple future tense. *Psychol Science*, 21(4), 499-504.
- Sigit, Soehardi. (2013). *Pengantar metodologi penelitian sosial-bisnis-manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa.
- Singarimbun, Masri. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Solomon, Michael R., Marshall, Greg W., dan Stuart, Elnora W. (2012). *Marketing: Real People, Real Choices (7 ed.)*. New Jersey, USA: Pearson Education, Inc.
- Sudjana. (2008). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhardi. (2013). *The Science of Motivation: Kitab Motivasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.