



PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BEST DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIBEL MODERASI

Andriyan Dwi Irawan^{1*)}, Paulus wardoyo²⁾, Wyati Saddewisasi³⁾

Universitas Semarang
andriyanjuna@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 8 Agustus 2025

Disetujui 18 September 2025

Dipublikasikan 30 September 2025

Keywords:

Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya, Kinerja

Abstrak

Kinerja berkaitan dengan peningkatan kualitas kerja, untuk meningkatkan kualitas kerja harus menyentuh tiga aspek yaitu: kemampuan, semangat, dan dedikasi. Mereka yang kinerjanya tinggi, akan selalu bergairah atau bersemangat bekerja. Pencapaian kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya motivasi instrinsik, ekstrinsik dan budaya organisasi. motivasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan pendorong semangat kerja yang pada akhirnya akan memunculkan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan tentunya dapat terwujud karena adanya budaya organisasi perusahaan yang mampu membangkitkan (memoderasi) motivasi karyawan tersebut baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*. Jumlah sampel pada penelitian adalah 87 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified proporsional random sampling*. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

EFFECT OF INTRINSIC AND EXTRINSIC MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. BEST WITH ORGANIZATIONAL CULTURE AS A MODERATION VARIABLE

Abstract

Performance is related to improving the quality of work, to improve the quality of work must touch three aspects, namely: ability, enthusiasm, and dedication. Those with high performance, will always be passionate or eager to work. Performance achievement itself is influenced by many factors including intrinsic motivation, extrinsic and organizational culture. Intrinsic and extrinsic motivation is a driver of morale which will ultimately lead to employee performance. Work motivation which is very influential on the performance of an employee can certainly be realized because of the company's organizational culture that is able to generate (moderate) the motivation of the employee both intrinsically and extrinsically. This research is an explanatory research. The number of samples in the study was 87 people. The sampling technique used stratified proportional random sampling. This study uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The results of this

Email: andriyanjuna@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja berkaitan dengan peningkatan kualitas kerja, untuk meningkatkan kualitas kerja harus menyentuh tiga aspek yaitu: kemampuan, semangat, dan dedikasi. Kemampuan menurutnya akan meningkat jika karyawan berada dalam iklim kerja yang kondusif sehingga muncul inisiatif dan kreatifitas kerja. Sedangkan semangat kerja berkaitan dengan dorongan jiwa seseorang untuk bekerja lebih giat dan produktif. Sementara dedikasi sebagai wujud dari pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan organisasi (Nawawi, 2016). Mereka yang kinerjanya tinggi, akan selalu bergairah atau bersemangat dalam menjalani kehidupan sehari-harinya. kinerja telah menjadi bagian dari hidupnya. Mereka seolah tidak mengenal lelah dan putus asa dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Khaeruman, 2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Usman (2009) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi. Berdasarkan penelitian Tuti Meutia (2017) menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi karyawan untuk mencapai kinerja, budaya organisasi yang baik akan menjadikan karyawan semangat untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian Lubis (2017) menyimpulkan perusahaan yang mampu mengelola setiap sumber daya karyawan dengan baik mulai pola rekrutmen, perencanaan karir, pemberian kompensasi dan insentif pada karyawan akan mampu menjadikan karyawan termotivasi meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Selain itu hasil penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriawan Ardi Nugroho Marsono Misnan (2017) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja. Namun Prihatin Tiyanto Priagung Hutomo (2018) sebaliknya menyatakan Budaya Organisasi dan kepemimpinan tidak terdapat pengaruh positif dan terhadap kinerja, karena karyawan lebih didasarkan atas motivasinya dalam bekerja.

Manusia sebagai modal dasar dalam kegiatan bisnis membutuhkan ketepatan operasional baik budaya organisasinya, motivasi kerjanya agar tercipta koordinasi yang terstruktur, terdokumentasi serta terimplementasi dengan baik sehingga sejalan dengan kegiatan bisnis. Sejalan pula dengan Kebutuhan dasar manusia menurut Abraham Maslow ada 5 unsur (*basic need*), yang terdiri dari *Pertama*, fisiologis (meliputi lapar, haus, perlindungan, dan kebutuhan badani lainnya). *Kedua*, keamanan (meliputi keamanan dan proteksi dari bahaya fisik dan emosional). *Ketiga*, cinta (mencakup ketergantungan,

rasa memiliki, rasa diterima, dan persahabatan). *Keempat*, percaya diri (mencakup faktor percaya diri internal dan eksternal seperti prestasi, status, perhatian, dan lain sebagainya). *Kelima*, aktualisasi diri (termasuk perkembangan, pencapaian potensi, dan pemenuhan hasrat diri) (Alwani, 2005).

Menurut Gibson (2008) keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas keberhasilan budaya, pemimpin dan motivasi dari pegawai dari semua divisi dalam perusahaan. Pendapat Gibson ini mempunyai konsekuensi adanya suatu tuntutan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek kritis yang merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja pegawai, sehingga pegawai dapat meraih Kinerja pegawai.

Terdapat kontradiksi dari berbagai penelitian yang dilakukan terdahulu dimana budaya organisasi, dan motivasi diperlukan bagi kinerja karyawan, namun tidak semua budaya organisasi, dan motivasi memiliki peran penting bagi kinerja karyawan, tergantung kondisi perusahaan tersebut.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi didalam pribadi orang akan berpengaruh langsung terhadap tindakan yang akan dilakukannya, karena motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya. Penelitian Elmi (2013) menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh work engagement. Begitu juga penelitian Rakhmat Triadi, Siti Hidayah, dan Fasochah (2019) yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang. Hal senada juga diungkapkan dalam penelitian Waruwu (2017) yang menyatakan Motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung dengan presentase 82,20%. Penelitian Lukito, Haryono, dan Warso (2016) juga menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang karena nilai t hitung sebesar 2,028 dan tingkat signifikansinya 0,47 lebih kecil dari 0,05 (Lukito, Haryono, dan Warso, 2016). Penelitian Prahiawan dan Simbolon (2014) menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai T hitung > T tabel yaitu, (5,703 > 1,996008), Nilai koefisien determinasi (Kd) = 71% menunjukkan besarnya pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT Intimas Lestari Nusantara. Berdasarkan penjelasan tersebut dan dari hasil penelitian, hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: *Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. BEST.*

Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ekstrinsik adalah hal-hal di luar diri individu yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu. Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Akbar (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian v (2013) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berdampak pada kinerja karyawan. Adelina Safitri dan Susanto (2019) menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Askrindo Semarang. Angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja ekstrinsik, maka semakin baik pula Kinerja Karyawan. Sebaliknya, semakin buruk motivasi kerja ekstrinsik, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hal senada juga dinyatakan dalam penelitian Potu, Lengkong, dan Trang (2021) yang menyatakan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Begitu juga penelitian Hamdani, Rita Yuni Mulyanti, dan Fatimah Abdillah (2019) yang menyatakan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi grabbike di kota Bogor. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa semakin baik ekstrinsik kinerja pengemudi akan semakin meningkat. Berdasarkan penjelasan tersebut dan dari hasil penelitian, hipotesis pada penelitian ini adalah:

H2: *Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan PT. BEST.*

Budaya Organisasi mampu Memoderasi Kinerja Karyawan

Proses memaksimalkan kinerja karyawan membutuhkan nilai yang dibudayakan dalam perusahaan akan mampu mengembangkan kinerja SDM. Penelitian Yamawati dan Dewi (2021) menyatakan budaya organisasi mampu memoderasi Pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan. Begitu juga penelitian Irfan, Aiyub dan Iis (2020) yang menyatakan budaya organisasi memoderasi secara signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Bener Meriah dan Cabang Takengon yang disebut moderasi semu. Artinya variabel moderasi semu berinteraksi dengan variabel independen sekaligus menjadi variabel independen. Hal senada juga dinyatakan oleh penelitian Medhayanti dan Suardana (2015) yang menyatakan Budaya organisasi mampu memoderasi hubungan antara keyakinan dan kinerja. Semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi tingkat keyakinan, nilai, serta persepsi yang dimiliki para anggotanya, sehingga dapat memberikan motivasi yang kuat terhadap karyawan untuk maju bersama perusahaan. Adanya semangat yang tinggi dari karyawan inilah yang nantinya akan berdampak pada kinerja manajerial dalam suatu perusahaan. Penelitian Wiguna dan Dharmadiaksa (2016) menyatakan penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja

individual, budaya organisasi memperkuat pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi pada kinerja individual Berdasarkan penjelasan tersebut dan dari hasil penelitian, hipotesis pada penelitian ini ialah:

H3: *Budaya Organisasi Mampu Memoderasi Kinerja Karyawan PT. BEST*

Budaya Organisasi mampu Memoderasi pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Hadi dan Ramdansyah (2021) menyatakan terdapat budaya organisasi mampu memoderasi terhadap kinerja karyawan maupun motivasi berprestasi. Terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat moderasi positif pemberdayaan pada hubungan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan. Pentingnya budaya organisasi pada Hotel Le Dian untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang diperkuat dengan tingginya motivasi berprestasi dan pemberdayaan. Penelitian Turmudhi, Prasetya, dan Praptitorini (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan yang dimoderasi budaya organisasi. Budaya organisasi memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut dan dari hasil penelitian, hipotesis pada penelitian ini ialah:

H4: *Budaya Organisasi Mampu Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan*

METODE

Jenis penelitian ini adalah eksplanasi (*explanatory research*), yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2015). Jenis data dalam penelitian ini adalah data tentang motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, budaya organisasi dan kinerja karyawan PT. BEST yang berupa jawaban angket. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah data lapangan yaitu karyawan PT. BEST. Populasi dalam penelitian ini adalah dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. BEST yang berjumlah 674. Sampel di penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. BEST, ukuran menetapkan jumlah sampelnya dengan menggunakan rumus Slovin dengan jumlah 87. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebar angket. Angket merupakan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek. Baik secara individu atau kompleks, untuk mendapatkan informasi tertentu, seperti preferensi, keyakinan, minat dan perilaku (Hadjar, 2011). Metode ini peneliti gunakan untuk memperoleh data tentang. Metode angket digunakan untuk mendapatkan data jawaban karyawan tentang variabel pengaruh satu yaitu motivasi intrinsik (X_1), variabel pengaruh dua yaitu

motivasi ekstrinsik (X_2), variabel modeasi adalah Budaya Organisasi (Z) dan variabel terpengaruh satu yaitu kinerja karyawan (Y).Skala likert digunakan oleh para peneliti guna mengukur persepsi atau sikap seseorang. Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan bebeapa pertanyaan kepada responden kemudian responden diminta memberikan respon atau pilihan jawaban terhadap skala ukur yang disediakan. Skor yagn digunakan adalah pengukuran denan skala 1 sampai 5.. Teknik analisis yang digunakan adalah metode Uji Regresi Linier Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk menganalisis bentuk hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen. Hasil uji analisa regresi linier berganda pada Tabel 1 .

Tabel 1
Analisa Regresi Linier Berganda I

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	30.002	7.196		.000
	Motivasi_Instrinsik	.375	.077	.430	.000
	Motivasi_Ekstrinsik	.197	.044	.390	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 1 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\text{Kinerja karyawan} = 0,430X_1 + 0,390X_2 + e.$$

Tabel 2
Analisa Regresi Linier Berganda II

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	35.773	7.021		.000
	Motivasi_Instrinsik	.077	.820	.088	.026
	Motivasi_Ekstrinsik	.179	.767	.355	.016

Motivasi_Instrinsik*	.003	.011	.469	4.310	.037
BBudaya Organisasi					
Motivasi_Ekstrinsik	.000	.010	-.022	5.011	.021
* Budaya Organisasi					

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Penelitian 2022

$$\gamma = \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_1(X_1-Z) + \beta_2(X_2-Z) + e$$

$$\gamma = 0,088 + 0,335 + 0,469 + (-0,022) + e$$

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.773	7.021		5.095	.000
Motivasi_Instrinsik	.077	.820	.088	2.094	.026
Motivasi_Ekstrinsik	.179	.767	.355	3.234	.016
Motivasi_Instrinsik*	.003	.011	.469	4.310	.037
Budaya Organisasi					
Motivasi_Ekstrinsik	.000	.010	-.022	5.011	.021
* Budaya Organisasi					

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Penelitian 2022

Hasil olah data di atas dapat diketahui sebagai berikut:

Variabel motivasi instrinsik memiliki p value (signifikansi) sebesar $0,026 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai p value yang dimiliki variabel motivasi instrinsik lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikan (α) yang disyaratkan ($0,026 < 0,05$). Oleh karena itu, H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi ekstrinsik memiliki p value (signifikansi) sebesar $0,016 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai p value yang dimiliki variabel motivasi instrinsik lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikan (α) yang disyaratkan ($0,016 < 0,05$). Oleh karena itu, H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi intrinsik yang dimoderasi Budaya Organisasi (Z) memiliki p value (signifikansi) sebesar 0,037. Nilai koefisien regresi 0.037 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang dimoderasi Budaya Organisasi (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai p value yang dimiliki variabel motivasi intrinsik yang dimoderasi Budaya Organisasi (Z) lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikan (α) yang disyaratkan ($0,037 < 0,05$). Oleh karena itu, H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi intrinsik yang dimoderasi Budaya Organisasi (Z) terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi ekstrinsik yang dimoderasi Budaya Organisasi (Z) memiliki p value (signifikansi) sebesar 0,021. Nilai koefisien regresi 0.021 menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik yang dimoderasi Budaya Organisasi (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai p value yang dimiliki variabel motivasi ekstrinsik yang dimoderasi Budaya Organisasi (Z) lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikan (α) yang disyaratkan ($0,021 < 0,05$). Oleh karena itu, H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi ekstrinsik yang dimoderasi Budaya Organisasi (Z) terhadap kinerja karyawan

Pembahasan

Motivasi Intrinsik Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja

Motivasi didalam pribadi orang akan berpengaruh langsung terhadap tindakan yang akan dilakukannya, karena motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya.. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila motivasi intrinsik dari karyawan semakin baik. Dengan kata lain kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh motivasi intrinsik.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BEST.

Selain itu, diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elmi (2013) menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh work engagement. Begitu juga penelitian Rakhmat Triadi, Siti Hidayah, dan Fasochah (2019) yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang. Hal senada juga diungkapkan dalam penelitian Waruwu (2017) yang menyatakan Motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Rajawali dan STIKES Rajawali Bandungan presentase 82,20%. Penelitian Lukito, Haryono, dan

Warso (2016) juga menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang karena nilai t hitung sebesar 2,028 dan tingkat signifikansinya 0,47 lebih kecil dari 0,05 (Lukito, Haryono, dan Warso, 2016). Penelitian Prahiawan dan Simbolon (2014) menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai T hitung $> T$ tabel yaitu, ($5,703 > 1,996008$), Nilai koefisien determinasi (K_d) = 71% menunjukkan besarnya pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT Intimas Lestari Nusantara

Pada dasarnya motivasi intrinsik sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya motivasi yang timbul dari diri karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik akan selalu membangun dirinya untuk giat bekerja dan akan selalu bersikap positif dan mempunyai kreativitas yang tinggi. Motivasi intrinsik yang baik pada karyawan akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi keberhasilan, memiliki pengakuan atau penghargaan, memiliki motivasi terhadap pekerjaan itu sendiri, memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mampu mengembangkan dirinya di perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja pada dirinya.

Motivasi ekstrinsik Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja

Motivasi ekstrinsik adalah hal-hal di luar diri individu yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila motivasi ekstrinsik dari karyawan semakin baik. Dengan kata lain kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh motivasi intrinsik.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_2) diterima, yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Best.

Selain itu, diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akbar (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Ahmad (2013) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berdampak pada kinerja karyawan. Adelina Safitri dan Susanto (2019) menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Askrindo Semarang. Angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja ekstrinsik, maka semakin baik pula Kinerja Karyawan. Sebaliknya, semakin buruk motivasi kerja ekstrinsik, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hal senada juga dinyatakan dalam penelitian Potu, Lengkon, dan Trang (2021) yang menyatakan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan di PT. Air Manado. Begitu juga penelitian Hamdani, Rita Yuni Mulyanti, dan Fatimah Abdillah (2019) yang menyatakan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi grabbike di kota Bogor

Pada dasarnya motivasi ekstrinsik sangat penting karena motivasi ekstrinsik menyebabkan karyawan berpartisipasi secara maksimal karena adanya perangsang dari luar baik terkait dengan keamanan kerja, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi hubungan antar rekan-rekan maupun hubungan atasan dengan bawahan. Karyawan yang memiliki motivasi ekstrinsik akan selalu membangun dirinya untuk giat bekerja dan akan selalu bersikap positif dan mempunyai kreativitas yang tinggi. Adanya *policy and administration* (kebijakan dan administrasi), *quality supervisor* (supervisi), *interpersonal relation* (hubungan antar pribadi), *working condition* (kondisi kerja), *wages* (gaji) akan mampu membangun motivasi ekstrinsik pada diri karyawan yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja pada dirinya

Budaya Organisasi Mampu Memoderasi Kinerja Karyawan

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi memoderasi kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima yang menyatakan bahwa budaya organisasi mampu memoderasi kinerja karyawan PT. BEST.

Selain itu, diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini mendukung dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian Yamawati dan Dewi (2021) menyatakan budaya organisasi mampu memoderasi Pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan. begitu juga penelitian Irfan, Aiyub dan Iis (2020) yang menyatakan budaya organisasi memoderasi secara signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Bener Meriah dan Cabang Takengon yang disebut moderasi semu. Artinya variabel moderasi semu berinteraksi dengan variabel independen sekaligus menjadi variabel independen. Hal senada juga dinyatakan oleh penelitian Medhayanti dan Suardana (2015) yang menyatakan Budaya organisasi mampu memoderasi hubungan antara keyakinan dan kinerja. Semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi tingkat keyakinan, nilai, serta persepsi yang dimiliki para anggotanya, sehingga dapat memberikan motivasi yang kuat terhadap karyawan untuk maju bersama perusahaan. Adanya semangat yang tinggi dari karyawan inilah yang nantinya akan berdampak pada kinerja manajerial dalam

suatu perusahaan. Penelitian Wiguna dan Dharmadiaksa (2016) menyatakan penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja individual, budaya organisasi memperkuat pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi pada kinerja individual.

Pada dasarnya proses memaksimalkan kinerja karyawan membutuhkan nilai yang dibudayakan dalam perusahaan akan mampu mengembangkan kinerja SDM.. Karyawan yang mampu memberi perhatian pada setiap masalah secara detail akan mempunyai kualitas kerja yang baik. Selain itu, jika dalam perusahaan mampu melakukan pengamatan keberaturan tingkah laku, membangun norma yang baik, nilai-nilai yang dominan, filosofi Organisasi, aturan dan iklim yang baik dalam perusahaan akan dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

Budaya Organisasi mampu Memoderasi pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan harus mampu membangun suatu sistem dalam mempersatukan nilai-nilai dan keyakinan, sebagai pedoman berperilaku bagi semua karyawan sehingga setiap karyawan terbangun motivasi intrinsik maupun ekstrinsiknya yang pada akhirnya akan memunculkan kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima yang menyatakan bahwa budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini mendukung dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadi dan Ramdansyah (2021) menyatakan terdapat budaya organisasi mampu memoderasi terhadap kinerja karyawan maupun motivasi berprestasi. Terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat moderasi positif pemberdayaan pada hubungan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan. Pentingnya budaya organisasi pada Hotel Le Dian untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang diperkuat dengan tingginya motivasi berprestasi dan pemberdayaan. Penelitian Turmudhi, Prasetya, dan Praptitorini (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan yang dimoderasi budaya organisasi. Budaya organisasi memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya Proses memaksimalkan kinerja karyawan membutuhkan nilai yang dibudayakan dalam perusahaan akan mampu mengembangkan

kinerja SDM.. Karyawan yang mampu memberi perhatian pada setiap masalah secara detail akan mempunyai kualitas kerja yang baik. Selain itu, jika dalam perusahaan mampu melakukan pengamatan keberaturan tingkah laku, membangun norma yang baik, nilai-nilai yang dominan, filosofi Organisasi, aturan dan iklim yang baik dalam perusahaan akan dapat membangun motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada karya yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja karyawan meningkat.

PENUTUP

Hasil penelitian ini disimpulkan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dikembangkan pada studi selanjutnya dengan menambah variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau gaya kepemimpinan. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan metode campuran untuk memperoleh pemahaman lebih mendalam terkait dinamika motivasi dan budaya organisasi. Selain itu, memperluas objek penelitian pada perusahaan dengan karakteristik berbeda akan meningkatkan generalisasi temuan. Penggunaan analisis moderasi yang lebih kompleks juga disarankan untuk memperkaya hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadi, Samsul, Agus David Ramdansyah, 2021, Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi Dan Pemberdayaan Karyawan (Studi di Hotel Le Dian – Kota Serang), *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*: Vol. 5 No. 148-63 | e-ISSN: 2599-0837 |
- Hadjar, Ibnu, 2011, *Dasar-dasar Metodologi Kuantitatif dalam Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Irfan, Aiyub, Em Yusuf Iis, 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Bener Meriah Dan Cabang Takengon Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Manajemen INDONESIA (J-MIND)*, Vol.5 No.2 Juli–Desember
- M. Zaky Mubarak Lubis, 2017, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kjkbs Bmt At Taqwa Muhammadiyah, *Jurnal BanqueSyar'i* Vol. 3 No. 2 Juli–Desember

- Medhayanti, Ni Putu, dan Ketut Alit Suardana, 2015, Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Self Efficacy, Desentralisasi, dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi, *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.11.1: 155-170*
- Nawawi, Hadari, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Sugiyono, 2015, *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfa Beta
- Turmudhi, Anis, Adhitya Yoga Prasetya, dan Mirna Dyah Praptitorini, 2021, Peran Budaya Organisasi Memoderasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bumdes Moro Berkah, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT) Volume 12 Nomor 3, November*
- Wiguna, Dewa Made Agung Putra, Ida Bagus Dharmadiaksa, 2016, Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi, *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana: Vol.17.1. Oktober : 798-824*
- Yamawati, Ni Kd Sioaji dan I Gusti Ayu Ratih Permata Dewi, 2021, Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar Dengan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi, *Jurnal Satyagraha Vol.04, No.02, Agustus 2021 – Januari 2022 ISSN : 2620-6358*