

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Sarana Jabar Ventura Bandung

¹Gilang Ramadhan, ²Sri Suwarsi, ³Dudung Abdurahman

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: ¹Gilangrmd17@gmail.com, ²srisuwarsi@yahoo.com, ³abahdar@gmail.com

Abstract. This study aims to determine (1) how the intrinsic motivation of PT.Sarana Jabar Ventura employee (2) how the extrinsic motivation of PT.Sarana Jabar Ventura employees (3) how the intention turnover of PT.Sarana Jabar Ventura employee (4) how the influence of intrinsic motivation to turnover Intention, (5) how the influence of extrinsic motivation on turnover intention and (6) how intrinsic and extrinsic motivation influence to turnover intention. The research method used in this research is descriptive verification. Data collection techniques in this study by doing questionnaires, interviews and collection of documents relating to research. Data analysis was used by using validity and reliability test, simple linear regression, multiple linear regression, t-test and F test. The result of this research is (1) the respondent's response about intrinsic motivation is in low category (2) the respondent's response about extrinsic motivation is in low category (3) the respondent's response about turnover intention is in very high category (4) Intrinsic motivation to turnover intention, the magnitude of intrinsic motivation influence to turnover intention is 62,8% and from result of partial test hypothesis there is significant influence between intrinsic motivation to turnover intention. (5) there is a very strong correlation between extrinsic motivation to turnover intention, the influence of extrinsic motivation toward intention turnover is 82,5% and from result of partial hypothesis test there is significant influence between extrinsic motivation toward turnover intention. (6) there is a very strong correlation between intrinsic and extrinsic motivation to turnover intention, the amount of intrinsic and extrinsic motivation influence to turnover intention is 86,6% and from result of hypothesis test simultaneously there is significant influence between intrinsic and extrinsic motivation to turnover intention.

Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Turnover Intention

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1)bagaimana motivasi intrinsik karyawan PT.Sarana Jabar Ventura (2)bagaimana motivasi ekstrinsik karyawan PT.Sarana Jabar Ventura (3)bagaimana *turnover intention* karyawan PT.Sarana Jabar Ventura (4)bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap *turnover intention*, (5)bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap *turnover intention* dan (6)bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap *turnover intention*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan kuisisioner, wawancara dan pengumpulan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data yang digunakan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji-t dan uji F. Hasil dari penelitian ini adalah (1)tanggapan responden mengenai motivasi intrinsik berada pada kategori rendah (2)tanggapan responden mengenai motivasi ekstrinsik berada pada kategori rendah (3)tanggapan responden mengenai *turnover intention* berada pada kategori sangat tinggi (4) terdapat hubungan yang kuat antara motivasi intrinsik terhadap *turnover intention*, besarnya pengaruh motivasi intrinsik terhadap *turnover intention* adalah sebesar 62,8% dan dari hasil uji hipotesis secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap *turnover intention*. (5) terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi ekstrinsik terhadap *turnover intention*, besarnya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap *turnover intention* adalah sebesar 82,5% dan dari hasil uji hipotesis secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap *turnover intention*. (6) terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap *turnover intention*, besarnya pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap *turnover intention* adalah sebesar 86,6% dan dari hasil uji hipotesis secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap *turnover intention*

Kata kunci : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, *Turnover Intention*

A. Pendahuluan

PT.Sarana Jabar Ventura (SJV) adalah perusahaan modal ventura daerah pertama

di Indonesia, yang didirikan dengan tujuan untuk membina pengusaha kecil melalui pembiayaan dan bimbingan manajemen. Pendiriannya diprakarsai oleh Menteri Keuangan Republik Indonesia dan selanjutnya direalisasikan oleh pengusaha-pengusaha Jawa Barat dengan mengumpulkan sejumlah dana modal awal PT. Sarana Jabar Ventura dalam menjalankan usaha pembiayaan bagi usaha kecil dan menengah yang berada di Jawa Barat. Pembiayaan modal Ventura merupakan pembiayaan yang tepat bagi skala usaha menengah, karena disamping memberikan skema-skema pembiayaan yang luwes ditambah pula dengan dukungan pelatihan manajemen maupun administrasi, dalam rangka membina pengusaha kecil dan menengah untuk menjadi lebih baik dan siap untuk bersaing di dunia bisnis. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di PT. Sarana Jabar Ventura didapatkan keterangan mengenai tingkat *turnover intention* yang tinggi dari karyawan. Hal tersebut diutarakan oleh beberapa karyawan yang sedang mencari informasi-informasi mengenai pekerjaan di perusahaan lain, karyawan berniat untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. Selain itu ditemukan juga karyawan yang bermalasan-malasan ketika bekerja serta tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi. Hal-hal tersebut menjadi indikator bahwa karyawan tersebut berniat untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Beberapa karyawan tidak termotivasi dalam bekerja, baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik. Karyawan yang bekerja merasa tidak puas pada pekerjaan hal ini diakibatkan kurangnya penghargaan ataupun pujian yang diberikan atasan kepada bawahan yang telah berhasil mencapai target dalam pekerjaan, selain itu kesulitan dalam berkembang di dalam perusahaan juga membuat karyawan berniat meninggalkan perusahaan. Mereka berharap mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain.

B. Landasan Teori

Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160),

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160),

Turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan.” Harnoto (2002:2)

C. Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi dan Kategori Variabel Motivasi Intrinsik PT. Sarana Jabar Ventura Bandung

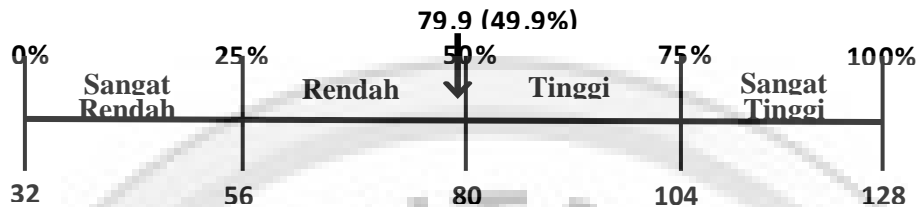
No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Dimensi Keberhasilan	81	Tinggi
2	Dimensi Pengakuan	77.5	Rendah
3	Dimensi Pekerjaan itu sendiri	90	Tinggi
4	Dimensi Tanggung Jawab	78.5	Rendah
5	Dimensi Pengembangan	72.5	Rendah
Rata-rata keseluruhan		79.9	Rendah

Sumber : data primer diolah 2017

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang motivasi intrinsik, diperoleh nilai rata-rata sebesar 79,9 yang

diperoleh dari nilai total indikator dari lima dimensi. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\text{Persentase skor} = \frac{79,9-32}{128-32} \times 100\% = \frac{47,9}{96} \times 100\% = 49,9\%$$



Gambar 1. Garis Kontinum Variabel Motivasi Intrinsik

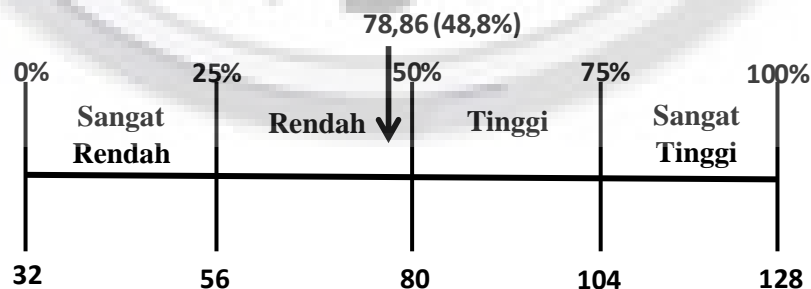
Tabel 2. Hasil Rekapitulasi dan Kategori Variabel Motivasi Ekstrinsik PT. Sarana Jabar Ventura Bandung

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Dimensi Kebijakan dan Administrasi	91	Tinggi
2	Dimensi Supervisi	73.5	Rendah
3	Dimensi Hubungan antar pribadi	80.3	Tinggi
4	Dimensi Kondisi Kerja	73.5	Rendah
5	Dimensi Gaji	76	Rendah
Rata-rata keseluruhan		78.86	Rendah

Sumber : data primer diolah 2017

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang motivasi ekstrinsik, diperoleh nilai rata-rata sebesar 78,86 yang diperoleh dari nilai total indikator dari lima dimensi. Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\text{Persentase skor} = \frac{78,86-32}{128-32} \times 100\% = \frac{46,86}{96} \times 100\% = 48,8\%$$



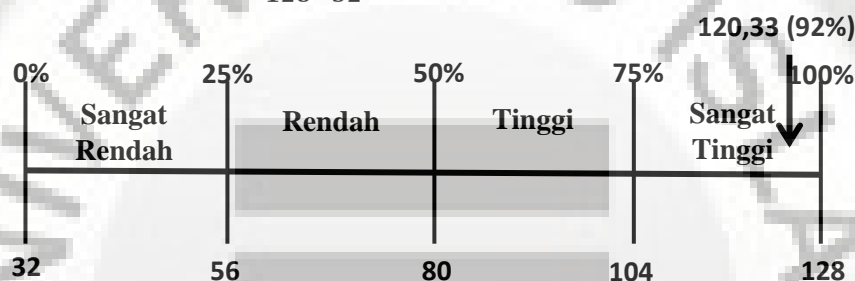
Gambar 2. Garis Kontinum Variabel Motivasi Ekstrinsik

Tabel 3. Hasil Rekapitulasi dan Kategori Variabel *Turnover Intention* PT. Sarana Jabar Ventura Bandung

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Memikirkan untuk keluar (<i>Thinking of Quitting</i>)	86,25	Tinggi
2	Pencarian alternatif pekerjaan (<i>Intention to search for alternatives</i>)	81,5	Tinggi
3	Niat untuk keluar (<i>Intention to quit</i>)	89,75	Tinggi
Rata-rata keseluruhan		120.33	Sangat Tinggi

Sumber : data primer diolah 2017

$$\text{Persentase skor} = \frac{120,33 - 32}{128 - 32} \times 100\% = \frac{88,33}{96} \times 100\% = 92\%$$



Gambar 3. Garis Kontinum *variable Turnover Intention*

Tabel 4. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap *Turnover Intention*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.438	4.044		1.098	.281
Motivasi_Intrinsik	-1.041	.146	.792	-7.114	.000

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar -7,114 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,042 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-7,114 > 2,042$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara motivasi intrinsik (X_1) terhadap *turnover intention* (Y).

Tabel 5. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap *Turnover Intention***Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.430	2.432		1.822	.078
Motivasi_Ekstrinsik	-.941	.079	.908	-11.886	.000

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar -11,886 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,042 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-11,886 > 2,042$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara motivasi ekstrinsik (X_2) terhadap *turnover intention* (Y).

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap *Turnover Intention***Tabel 6.** ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1045.465	2	522.733	101.588	.000 ^b
Residual	149.223	29	5.146		
Total	1194.688	31			

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Ekstrinsik, Motivasi_Intrinsik

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f_{hitung} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 29$ adalah 101,588 dengan $sig = 0,000$. Pengujian dengan membandingkan $sig = 0,000$ dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} = 101,588 > f_{tabel} = 3,33$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama (simultan) terhadap *turnover intention*.

D. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari variabel-variabel penelitian serta pengujian hipotesis peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden tentang tingkat motivasi intrinsik pada karyawan PT. Sarana Jabar Ventura Bandung dapat kategorikan rendah.
2. Tanggapan responden tentang tingkat motivasi ekstrinsik pada karyawan PT. Sarana Jabar Ventura Bandung dapat dikategorikan rendah,
3. Tanggapan responden tentang tingkat turnover intention pada karyawan PT.Sarana Jabar Ventura Bandung dapat dikategorikan sangat tinggi,
4. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap turnover intention pada karyawan PT.Sarana Jabar Ventura Bandung. Dari analisis nilai statistik dapat diperoleh

terdapat hubungan yang kuat antara motivasi intrinsik terhadap turnover intention dengan besarnya pengaruh sebesar 62,8% motivasi intrinsik mempengaruhi turnover intention. Dari uji hipotesis secara parsial diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap turnover intention.

5. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Sarana Jabar Ventura Bandung. Dari analisis nilai statistik dapat diperoleh terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi intrinsik terhadap *turnover intention* dengan besarnya pengaruh sebesar 82,5% motivasi ekstrinsik mempengaruhi *turnover intention*. Dari uji hipotesis secara parsial diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap *turnover intention*.
6. Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Sarana Jabar Ventura Bandung. Dari analisis nilai statistik dapat diperoleh terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap *turnover intention* dengan besarnya pengaruh sebesar 86,6% motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempengaruhi *turnover intention*. Dari uji hipotesis secara simultan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap *turnover intention*.

Daftar Pustaka

- Andi Supangat. 2008. *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Parametrik*. Jakarta : Kencana Prenada.
- Arikunto, Suharsmi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsmi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bluedorn, Carol. (2001). *The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants*. Managerial Auditing Journal ,16 (4):234-245.
- Sugiyono . 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, PT. Prehallindo, Jakarta*
- Hazewinkel, Michiel ed. (2001). "Kolmogorov-Smirnov test", Encyclopedia of Mathematics. Springer, ISBN 978-1-55608-010-4
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lee, Huang, dan Zhao (2010). A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Empolyees. *Asian Economic and Financial Review*. Vol 2. Num.7. pp 866-875
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.