

## Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening

Merryana Damaris Polly, Rahmat Laan, Burhannudin Gesi

Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Kupang

**ABSTRAK** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran mediasi antara pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap prestasi kerja. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 45 karyawan dengan teknik penarikan menggunakan sampel jenuh.. Instrumen utama pengumpulan data adalah kuesioner. Analisis data menggunakan teknik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan komitmen berperan dalam memediasi pengaruh antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap prestasi kerja karyawan.

**Kata kunci :** motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, komitmen, prestasi kerja

**ABSTRACT** *The purpose of this study is to determine the role of mediation between the influence of intrinsic and extrinsic motivation on work performance. The number of samples studied was 45 employees with a withdrawal technique using saturated samples. The main instrument of data collection was a questionnaire. Data analysis uses multiple regression techniques. The results showed commitment plays a role in mediating the influence between intrinsic and extrinsic motivation on employee work performance.*

**Keywords:** *intrinsic motivation, extrinsic motivation, commitment, work performance*

### PENDAHULUAN

Prestasi kerja seorang karyawan tidak terlepas dari bagaimana ia mampu mengaktualisasikan akal, pikiran, bakat, kreativitas, dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh

perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Yuli (2005:89) prestasi kerja (job performment) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Kondisi ini dapat dikembangkan melalui pemberian motivasi kerja agar terciptanya prestasi kerja, yang merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan. Agar karyawan mau bekerja dengan giat salah satu usaha yang tepat dilakukan oleh perusahaan adalah pemberian motivasi kepada para karyawannya.

PT.Kalbe Nutritionals adalah salah satu anak perusahaan sebuah perusahaan farmasi terkemuka di Indonesia, yaitu PT. Kalbe Farma Tbk. Pada awalnya PT. Kalbe Nutritionals didirikan dengan nama PT. Sanghiang Perkasa dan menjalankan bisnisnya di bidang kesehatan. Produk yang di hasilkan merupakan produk-produk makanan dan minuman kesehatan yang menjangkau setiap titik kritis pada tahap pertumbuhan dan perkembangan manusia. Produk-produk yang di hasilkan berupa susu untuk bayi, anak-anak, remaja, ibu hamil dan menyusui, dan juga beberapa kebutuhan khusus kaum usia produktif dan kaum lansia.

Kesuksesan dalam mewujudkan bisnisnya, perusahaan

tentunya membutuhkan karyawan-karyawan yang berprestasi. Menurut Hasibuan (2008), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja karyawan ditentukan atau di pengaruhi juga oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, 2013;67). Tinggi atau rendah prestasi kerja ini juga dipengaruhi oleh adanya motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik diartikan sebagai motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Syaiful, 2002). Sedangkan, motivasi ekstrinsik adalah suatu dorongan yang muncul ketika suatu kegiatan atau aktivitas selesai dilakukan, untuk memperoleh beberapa hasil yang terpisah. Hasil yang terpisah ini berarti adanya manfaat lain yang diterima seseorang dalam menjalankan tugasnya, sepertigaji, bonus dan hal lainnya.

Prestasikerja yang diberikan tidak terlepas juga dari komitmen kerja dalam organisasi atau perusahaan. Stum (dalam Sopiah, 2008:164) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan cenderung memiliki komitmen terhadap suatu organisasi begitu juga sebaliknya. Luthans (2011:147) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap

menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi dan wawancara, prestasi kerja karyawan pada PT. Kalbe Nutritionals belum optimal. Hal ini terindikasi dari fakta empiris dimana realisasi penjualan belum sesuai dengan target yang ditetapkan sebagaimana data yang tersaji pada tabel 1

**Tabel 1**  
**Target dan Realisasi Penjualan Pada PT. Kalbe**  
**Nutritionals Kupang Tahun 2015-2018**

TAHUN	TARGET	PENCAPAIAN	PRESENTASE
2015	53,601,947,010	47,958,299,670	89%
2016	63,816,927,014	61,487,786,455	96%
2017	76,831,774,132	60,612,555,162	79%
2018	74,475,802,796	68,813,491,771	92%

Sumber :PT. Kalbe Nutritional Kupang

Prestasi kerja yang belum menggembirakan sebagaimana data pada tabel 1 diduga disebabkan oleh masih rendahnya motivasi kerja baik motivasi intrinsic maupun ekstrinsik maupun komitmen keorganisasian para karyawan. Oleh karena itu

permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

Dalam sejumlah kajian diketahui bahwa lazimnya motivasi dan komitmen ditempatkan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Namun dalam penelitian ini komitmen akan

ditematkan sebagai variabel intervening antara motivasi dan kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara parsial

## KAJIAN PUSTAKA

### Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang dipisahkan seperti penghargaan nyata, sehingga kepuasan berasal dari konsekuensi ekstrinsik yang menuntun kegiatan. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Apakah motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen sebagai variabel intervening.

manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya (Nawawi, 2001).

Menurut Bahri (2002:115) motivasi intrinsik yaitu motif-motif yang menjadi aktif dan berfungsinya tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Dan menurut thornburgh dalam Elida Prayitno, (1989:10), berpendapat bahwa motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang di sebabkan faktor pendorong dari dalam diri individu. Individu yang di gerakan oleh motivasi intrinsik, akan puas kalau kegiatan yang di lakukan telah mencapai hasil yang terlihat dalam kegiatan itu.

Sedangkan menurut Singgih D. Gunarsa, (2008:50) motivasi intrinsik merupakan dorongan yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi

intrinsik yang di miliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Bila individu secara intrinsik termotivasi maka individu tersebut tidak membutuhkan insentiv atau perangsang atau hukuman untuk membuatnya beraktifitas karena aktivitas itu sendiri sudah merupakan hadiah. Imbalan instrinsik adalah imabaln yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri. Gibson, Ivancevich dan Donnely (dalam Gitusudarmo dan Sudita, 2000 : 2270) menyatakan bahwa, Imbalan intrinsik meliputi penyelesaian pekerjaan, pencapaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan pribadi.

a. Penyelesaian pekerjaan :

Kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik merupakan hal yang penting bagi sejumlah orang. orang-orang tersebut memberi arti atas penyelesaian tugas. Dampak yang di rasakan seseorang dengan penyelesaian tugasnya dengan

baik adalah imbalan terhadap dirinya sendiri. Kesempatan yang di berikan kepada seseorang untuk menyelesaikan tugasnya memberi dampak motivasi pada dirinya.

b. Pencapaian prestasi :

Pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan tujuan untuk yang menantang (*challenging goal*). Sebagian orang menyenangi tujuan-tujuan yang menantang ( tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin dicapai), dan sebagian lagi menyenangi tujuan moderat maupun rendah.

c. Otonomi

Banyak orang merasa puas bekerja jika mereka diberi kebebasan dalam pelaksanaan tugasnya dan diikut sertakan dalam proses pengambilan keputusan. Rasa otonomi dapat diciptakan melalui perwujudan keinginan tersebut. Dalam batas-batas tertentu bawahan diberikan kebebasan untuk melakukan yang terbaik menurut mereka. Mereka perlu diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya dalam kaitannya dengan

keputusan yang akan diambil, dengan demikian mereka merasakan imbalan intrinsik yang berupa otonomi tersebut.

d. Pertumbuhan pribadi

Pertumbuhan pribadi pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan dan peluang yang tersedia bagi karyawan untuk mengembangkan keahliannya dan kariernya. Untuk memenuhi kebutuhan akan imbalan pertumbuhan pribadi dapat dilakukan dengan cara membuat mekanisme atau aturan pengembangan karier yang jelas dan di ketahui oleh para anggota organisasi.

**Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan sesuatu tindakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Nawawi, 2001). Adapun menurut Singgih D. Gunarsa(2008:51) yang dimaksud motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang di peroleh melalui

pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain.

Motivasi yang muncul yang muncul dari faktor-faktor seperti minat, atau curiositas dinamakan motivasi intrinsik sedangkan motivasi yang timbul dari keinginan untuk untuk mendapat pujian atau hadiah dan menghindari hukuman dinamakan motivasi ekstrinsik Woolfolk (1993:337).

Individu yang melakukan aktivitas karena motivasi ekstrinsik maka individu tersebut hanya bekerja untuk mendapatkan hadiah, menghindari hukuman atau demi beberapa alasan lain yang memiliki kaitan sedikit sekali dengan aktivitas yang dilakukan. Sesungguhnya tidak ada rasa tertarik yang muncul dari dalam diri individu tersebut untuk melakukan aktivitas yang dikerjakan. Hasil Meta analisis. Soedomo (2001:81) menemukan bahwa anak-anak yang dijanjikan hadiah untuk melakukan suatu kegiatan dapat menyelesaikan kegiatan tersebut dalam waktu yang lebih singkat dari pada anak-anak yang diberikan hadiah tanpa pemberitahuan atau tanpa hadiah sama sekali. Artinya,

motivasi Ekstrinsik masih diperlukan untuk mendorong individu dalam beraktivitas.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2000:229) imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan tetapi berasal dari pekerjaan. Imbalan ekstrinsik meliputi :

a. Imbalan finansial;

Imbalan finansial berbentuk dapat berbentuk gaji, upah atau bonus. Dalam pandangan umum, istilah upah dan gaji sering kali dianggap sebagai sinonim padahal kedua istilah tersebut sebenarnya agak berbeda. Upah (*Wage*) berkaitan dengan tarif pembayaran perjam dan seringkali digunakan untuk pekerja bagian produksi dan pemeliharaan French dalam Gitosudarmo dan Sudita (2000:229), sedangkan gaji pada umumnya penerimaan bersifat rutin dan tetap setiap bulan apakah mereka masuk kerja atau tidak, misalkan karena cuti atau sakit, maka gaji akan diterima secara penuh.

b. Jaminan Sosial:

Jaminan sosial antara lain meliputi jaminan hati tua, asuransi

tenaga kerja, biaya opname rumah sakit, biaya perumahan dan lain sebagainya. Jaminan sosial dapat memberikan rasa aman bagi karyawan( pegawai).

c. Pembagian keuntungan

Profit-sharing pada dasarnya mendorong partisipasi dan prestasi dari para pekerja dengan memberikan bagian tertentu dari laba perusahaan. Bentuk dari pembagian laba bisa berupa uang kas maupun saham.

d. Pengakuan:

Prestasi yang baik perlu mendapat pengakuan dan penghargaan atas jerih payah karyawan( pegawai) yang telah mereka sumbangkan pada organisasi.

e. Promosi

Promosi merupakan pemindahan secara vertikal ke jenjang yang lebih tinggi yang disertai dengan adanya kenaikan tanggung jawab dan imbalan.

f. Persahabatan

Keanggotaan dalam kelompok informal meberikan sejumlah imbalan seperti kesempatan untuk bergaul, kesempatan untuk memimpin secara informal, kesempatan memberikan

informasi tentang pekerjaan dengan orang lain, mendapatkan perlindungan dari kelompok terhadap manajemen dan organisasi lain dari luar kelompok.

### **Komitmen**

Secara terminologi kata “komitmen” berasal dari bahasa latin yaitu “*commiter*” yang berarti menyatukan, mengerjakan, menggabungkan dan mempercayai. Sehingga menurut asal katanya, arti komitmen adalah suatu sikap setia dan tanggung jawab seseorang terhadap sesuatu, baik itu diri sendiri, orang lain, organisasi, maupun hal tertentu.

Menurut Luthans (1992:115) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan : (1) Keinginan yang kuat menjadi anggota dalam suatu kelompok; (2) Kemauan organisasi yang tinggi untuk organisasi; (3) Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Pengertian komitmen menurut McShane dan Glinow (2008 : 119) adalah pengaruh yang paling kuat, di mana orang mengidentifikasi

terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir.

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwasanya seorang yang memiliki keinginan yang kuat, kesediaan berusaha demi organisasi, dan keyakinan dalam organisasi maka ia termasuk anggota yang memiliki komitmen yang tinggi atau berkomitmen organisasi / kelompok. Ketika seseorang telah berkomitmen dalam suatu organisasi berarti dia harus menyesuaikan diri dengan nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam organisasi tersebut. Dan juga menyatukan langkah untuk menuju suatu tujuan yang sama.

Komitmen dapat dipengaruhi oleh investasi yang kita tanamkan dalam bentuk hubungan, Rusbult (1998 :357) investasi ini antara lain waktu, energi, keterlibatan emosional, pengalaman kebersamaan dan pengorbanan untuk rekan atau anggota lainnya. Setelah berinvestasi dalam suatu hubungan atau kelompok maka akan pasti ada positif dan negatif. Yang dimaksud disini adalah dimana ada yang merasa puas dan tidak puas.



Setelah banyak berinvestasi dalam suatu hubungan dan kemudian merasa hubungan itu kurang bermanfaat akan menimbulkan disonansi kognitif pada diri kita. Karenannya mungkin kita akan merasakan tekanan psikologis untuk melihat hubungan kita itu dari sudut pandang yang lebih positif atau mengabaikan kurangnya, Rubin (2009 : 9).

Disonansi kognitif adalah perasaan yang tidak seimbang atau merupakan perasaan tidak nyaman yang di akibatkan oleh sikap, pemikiran dan perilaku tidak konsisten dimana memotivasi orang untuk mengambil langkah demi mengurangi ketidak nyamanan itu.

Ketika mendapatkan hasil yang negatif maka menimbulkan tekanan psikologis seperti stres, frustrasi dan lain sebagainya. Hal ini dapat menurunkan tingkat komitmen seseorang. Dan apabila terdapat hasil yang positif maka akan menimbulkan suatu hasil yang baik bagi organisasi maupun anggotanya. Semakin banyak berinvestasi maka kita akan merasa semakin sayang dan menyayangkan

ketika kita meninggalkan suatu hubungan atau kelompok.

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja banyak di rumuskan oleh para ahli dalam sejumlah definisi yang berlainan. Walaupun begitu, tentang substansinya tidak banyak berbeda yaitu tentang hasil kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Berikut ini akan di uraikan beberapa pendapat ahli mengenai pengertian prestasi kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2010:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta tepat waktu. Menurut Mangkunegara (2004;67) prestasi kerja adalah : hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moenir (2009:148), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

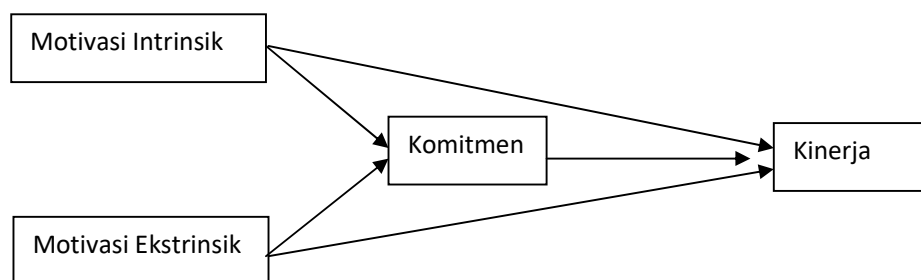
Menurut Handoko (2007:135) mengungkapkan sebagai berikut : prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya. Menurut Sirait (2006:128), menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah proses evaluasi atau tunjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atas tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan,

pengalaman, keterampilan, kesungguhan, dan lingkungan kerja itu sendiri.

Motivasi intrinsik, motivasi ekstrisik, komitmen dan kinerja karyawan sudah banyak diteliti, namun motivasi intrinsic, motivasi ekstrisik, komitmen ditempatkan sebagai variabel bebas. Pada penelitian ini komitmen ditempatkan sebagai variabel intervening dalam memprdiksi hubungan antara motivasi inrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan. Hubungan keempat variabel ini dapat digambarkan dalam kerangka penelitian sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**



Berdasarkan kerangka tersebut, dapat dimuskkan hipotesis sebagai berikut :

H1. Motivasi intrinsic dan ekstrinsik secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2. Motivasi intrinsic dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

dengan komitmen sebagai variabel intervening.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian explanatory, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah jumlah seluruh karyawan PT. Kalbe Nutritional Kupang, yang berjumlah 45 orang. Keseluruhan jumlah populasi ini ditetapkan menjadi sampel penelitian dengan teknik sample jenuh. Instrumen utama yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Sebelum data dianalisis, akan diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas. Data

dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Uji intervening menggunakan uji Sobel.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan/ pernyataan variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, komitmen, dan kinerja karyawan adalah valid dan reliable. Dengan demikian semua item pertanyaan/ pernyataan itu dipergunakan untuk analisis lanjutan.

Hasil pengujian hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian selengkapnya dapat disimak pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,064	3,245		,636	,526
	Motivasi Intrinsik	,219	,097	,156	2,254	,026
	Motivasi Ekstrinsik	,120	,057	,145	2,050	,043
	Komitmen	,626	,075	,612	8,335	,000

a. Dependent variabel : prestasi kerja

Pengujian hipotesis 2 (H2) menggunakan uji sobel dengan perhitungan sebagai berikut :

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Dimana :

a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SE<sub>a</sub> = standar error of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi.

SE<sub>b</sub> = standar error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap

Berdasarkan angka-angka pada tabel 1 dan rumus tersebut akan diperoleh Z hitung untuk motivasi intrinsik sebagai berikut :

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

$$Z = \frac{0,219 \times 0,626}{\sqrt{(0,626^2 \times 0,097^2) + (0,219^2 \times 0,075^2)}}$$

$$Z = 2,197$$

Dari hasil perhitungan sobel tes diatas mendapatkan nilai Z hitung sebesar 2,197 > Z tabel 2,018 maka membuktikan bahwa komitmen mampu memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja.

Sedangkan Z hitung untuk motivasi ekstrinsik adalah :

$$\frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

$$Z = \frac{0,120 \times 0,626}{\sqrt{(0,626^2 \times 0,057^2) + (0,120^2 \times 0,075^2)}}$$

$$Z = 2,041$$

Dari hasil perhitungan sobel tes diatas mendapatkan nilai Z sebesar 2,041 > dari 2,018 maka membuktikan bahwa komitmen mampu memediasi pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja.

## SIMPULAN

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Abin Syamsudin Makmum. (2013). *Psikologi pendidikan*. Bandung : PT. Rosda Karya Remaja.
- Azwar, S. 2000. *Sikap Manusia, teori pengukurannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Jogja Offset.
- Anita, E, Woolfook. 1993. *Education psychologi*. Jakarta : Allyn dan Bacon.
- Amstrong, Michael. 1994. *Managemen Sumber Daya*
- Dari seluruh paparan di atas dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen mampu memediasi pengaruh motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan. Komitmen juga mampu memediasi pengaruh motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan. Oleh karena menumbuhkan komitmen di kalangan karyawan menjadi sangat penting.
- Manusia : A.Hanbook of Human Resorce Management*. PT. Elex Mediakomputindo Jakarta.
- Cantika, Yuli Sri Budi, 2005. *Managemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press Malang.
- Deesler, 2010. *Managemen Sumber Daya Manusia*. ( edisi ke 10) Jakarta Barat : PT. Indeks.
- Eugene Mckena & Nic Beech. 2000. *Managemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI
- Edy Sutrisno. 2010. *Managemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan Pertama Jakarta : Penerbit Kencana.
- Flippo, Edwin B. (2005), *Managemen Personalia Edisi Ke enam Jakarta* , Raja Grafindo.
- Gagne, M, & deci, E, L . (2005). *Self Determinotion Theory And Work Motivation, Journal Of*

- Organizational Behavior*, 26, 331/362.
- Gitosudarmo, Indrio, 2000. *Managemen Pemasaran Edisi Ke Dua Cetakan Ke Enam* Yogyakarta : BP FE.
- Greenberg, Jenald & Robert Baron (2003). *Behavior In Organizations (understanding and managing the human side of world). Eight edition*
- Gibson, Ivancevich, Donely. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Binarupa Aksara*, Jakarta
- Ghozali, imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ke tujuh* . Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani 2007, *Manajemen Personalia*
- Hasibuan.(2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Askara
- Hackman, R. Lawler.& Porter (1983). *Perspektif On Behavior In Organization Second edition. Mc Graw. Hill Book Company*.
- Hedjrachman, Ranupandojo, & Suat Husnan 2010. *“Managemen Personalia”* edisi ke empat, BPFE UGM Jogjakarta.
- Husein Umar, 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Jakarta* : PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, S. P Malayu (2005) *Managemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (1995). *Managemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta : Toko Gunung Agung.
- Justine T. Sirait ,(2006) *Memahami Aspek-Aspek Pengolahan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Luthans, Fred ,1992, *Organizational Behavior*. New York McGraw Hill Company.
- Moenir A. S ,2009, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Marihot, Tua Efendi Hananja (2009) *Managemen Sumber Daya Manusia Pengadaan , Pengembangan, Pengompensasian, Peningkatan Produktifitas Pegawai*, Jakarta : Grafindo.
- .McShane, Stefen, M. Von Glinow, 2008. *Organizational Bahavior*. Edition NO. 5 Chicago, 1L : McGraw Hill.
- Nawasi, Hadari. (1997). *Managemen sumber Daya Manusia Untuk Yang Kompetitif*. Cetakan ke empat. Penerbit Gajah Mada University Press Yogyakarta.
- Pruitt, Dean G & Jeffery Z. Rubin 2009. *Teori Konflik Sosial*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Pegg, Mike, 1994. *Kepemimpinan Posistif*. Penerjemah : Arif

Suyoko. Jakarta Pustaka  
Binaman Pressindo.

Gajah Madah University  
Press

- Prayitno, Elida. (1988). *Motivasi Dalam Belajar & Berprestasi*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Riansah, Usman & Abdi ( 2008), *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*. Bandung , Alfabeta
- Rusbult. Carlie E dkk. 1998. “*The Invesmen Model Scale : Measuring Commitmen Level, Satisfaction Level. Quality Of Alternatives, And Invesment By American Psichological Assosations S (1998), 357-391.*
- Sofyandi Dan Garniwa (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graham Ilmu
- Sugiyono.(2012).*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2009). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bandung* : Alfabeta
- Sutarto, 1989. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Jogjakarta :
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Soedomo, M. *Pencemaran* . Bandung : ITB ; 2001
- Suwatno & Priansa D. 2010. *Managemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Public & Bisnis* ,Bandung : Alfabeta
- T. Hani, Handoko Dan Reksoha Diprodjo (2001) *Manajemen Sumber Daya Mamusia Dan Perusahaan*,Edisi Kedua,Bpfe, Yogyakarta
- Fakhrian Harsa Maulana, 2015, pengaruh motivasi intrinsik, ekstrinsik dan komitmen terhadap kinerja kerja karyawan pada Bank BTN cabang Malang, Fakultas Ilmu administrasi Universitas Brawijaya.
- Wawan Prihiawan, 2014, pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara. Jurnal Ekonomi Universitas esa Unggul.
- Mulykata Sebayang, 2013, Pengaruh penghargaan dan disiplin terhadap prestasi kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Cabang Sumatera Utara di Medan.