



## Pengaruh Kinerja Kerja Karyawan: Peran *Work-Family Conflict*, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik pada PT Mjoint Yogyakarta

**Irawan Arya Putra**

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Korespondensi penulis: [irawanarya86@gmail.com](mailto:irawanarya86@gmail.com)

**Ignatius Soni Kurniawan**

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: [soni.kurniawan@ustjogja.ac.id](mailto:soni.kurniawan@ustjogja.ac.id)

**Nala Tri Kusuma**

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: [nala.kusuma@ustjogja.ac.id](mailto:nala.kusuma@ustjogja.ac.id)

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine the significance of the influence of work-family conflict, intrinsic motivation, and extrinsic motivation on the work performance of employees of PT MJOINT Yogyakarta. This study uses quantitative research methods and primary data in this study were taken using a questionnaire obtained by census on 68 respondents. Data analysis includes classical assumption tests and multiple linear regression analysis. The tests on classical assumption tests include normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests while multiple regression tests include t tests. This study shows that there is no influence from work-family conflict variables on employee work performance. There is a significant positive effect of intrinsic motivation variables on employee work performance. There is confirmation of a significant positive effect of extrinsic motivation variables on employee performance. Strengthening motivation is an implication to improve employee performance.*

**Keywords:** *improve employee performance, intrinsic motivation and extrinsic motivation, work-family conflict.*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bahwa *work-family conflict*, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh pada kinerja kerja karyawan pada PT MJOINT Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif serta data primer pada penelitian ini diambil menggunakan kuesioner yang didapat secara *accidental sampling* pada 68 responden. Dalam memperoleh sampel penelitian ini menggunakan alat uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Adapun pengujian pada uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas sedangkan uji regresi berganda meliputi uji-t. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hasil tidak berpengaruh signifikan dari variabel *work-family conflict* kepada kinerja kerja karyawan. Berpengaruh positif signifikan dari variabel motivasi intrinsik kepada kinerja kerja karyawan. Serta berpengaruh positif signifikan dari variabel motivasi ekstrinsik kepada kinerja kerja karyawan.

**Kata Kunci:** meningkatkan kinerja karyawan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, konflik pekerjaan-keluarga.

### PENDAHULUAN

Kinerja kerja adalah hasil kerja karyawan secara kuantitas dan kualitas yang menjadi tujuan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan suatu perusahaan kepada setiap pekerjanya; kinerja karyawan merupakan kombinasi dari segi keterampilan, kemampuan, dan usaha yang dicapai dari hasil bekerja karyawan tersebut (Saputra et al. (2020). Perusahaan harus menjaga hasil produktifitas yang berkualitas dengan memperhatikan sumber daya manusia terutama dalam kinerja kerja karyawannya. Pencapaian kinerja menjadi masalah

---

Received Februari 11, 2024; Accepted Maret 09, 2024; Published April 30, 2024

\*Irawan Arya Putra, [irawanarya86@gmail.com](mailto:irawanarya86@gmail.com)

demikian juga yang terjadi pada obyek penelitian ini yaitu PT MJOINT Yogyakarta. Optimalitas kinerja individu belum tercapai, misalnya pencapaian target yang tidak terpenuhi, penyelesaian tugas yang mundur dari jadwal, masalah kualitas yang belum sepenuhnya teratasi, dan masih ada keluhan yang belum terpuaskan.

Perusahaan PT MJOINT Yogyakarta telah memberikan dukungan terkait motivasi dalam karyawan untuk mendukung pencapaian kinerja. Contohnya berupa dukungan yang diberikan kepada setiap karyawan yaitu berupa pengembangan minat bakat, pelatihan, kompensasi lembur kerja, pemberian intensif berupa bonus, dan intensif. Setiap individu yang masih baru akan dibimbing oleh individu senior yang sudah berpengalaman disetiap bidangnya. Sedangkan karyawan senior juga tetap diberikan arahan dan pengendalian mutu serta training dari organisasi. Kompensasi komisi dilakukan kepada setiap individu agar dapat memberikan semangat dan dorongan untuk melakukan inovasi. Pengaturan kerja dan konsultasi bagi pekerja yang mengalami masalah juga disediakan, terutama untuk menurunkan masalah work-family conflict. Dukungan yang diberikan organisasi ini diharapkan mampu membuat kinerja karyawan meningkat. Penelitian ini berusaha menguji apakah motivasi dan work-family conflict memiliki pengaruh pada kinerja, sehingga hasilnya dapat menjadi masukan bagi pengambilan keputusan untuk kebijakan yang mendukung penguatan kinerja karyawan.

Pencapaian kinerja kerja yang baik dapat diakibatkan beberapa faktor seperti work-family conflict, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik. Permasalahan work-family conflict menurut Soomro et al. (2018) merupakan sebuah permasalahan yang membawa dampak negatif karena seseorang lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja dibanding keluarga karena tuntutan yang diberikan oleh perusahaan sehingga sulit untuk membagi waktu. Dukungan positif dalam keluarga berdampak pada kegiatan ataupun aktivitas bisnis dan kerja, namun ketika keluarga juga menuntut perhatian yang menyita waktu dan energi maka karyawan akan merasakan tekanan yang memaksanya menurunkan kinerja.

Adanya pengendalian yang baik terhadap work-family conflict, stimulan motivasi intrinsik, dan juga motivasi ekstrinsik diharapkan bisa menumbuhkan tingkat kinerja setiap individu dengan baik agar setiap organisasi mendapatkan tujuannya sesuai yang diharapkan. Akan tetapi masih terdapat gap seperti hasil penelitian dari Soomro et al. (2018) yang menyatakan jika work-family conflict berpengaruh secara positif pada kinerja kerja karyawan, hal ini berbeda dengan hasil temuan yang di sampaikan Novitasari et al. (2020) jika work-family conflict memberi pengaruh negatif pada kinerja kerja karyawan.

Kuvaas et al. (2017) mengatakan jika motivasi intrinsik memiliki pengaruh pada kinerja kerja karyawan sedangkan menurut Tangkur et al. (2023) mengatakan jika motivasi intrinsik berpengaruh negatif terhadap kinerja kerja karyawan. Selanjutnya menurut penjelasan dari Kuvaas et al. (2017) motivasi ekstrinsik berpengaruh positif pada kinerja kerja karyawan akan tetapi sebaliknya bertolak belakang dengan penelitian oleh Yusuf (2021) yang menyebutkan jika motivasi ekstrinsik berpengaruh tidak signifikan pada kinerja kerja karyawan. Adanya inkonsistensi atas hasil penelitian terdahulu memberi kesempatan untuk menguji kembali variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui penelitian pada pengaturan yang berbeda yaitu pada PT MJOINT Yogyakarta.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Work-Family Conflict**

Work-family conflict merupakan metode perbandingan terbalik antara suatu kesibukan ditempat kerja ke keluarga karena adanya tanggung jawab dan tuntutan yang diterima di pekerjaannya membuat seseorang bisa kehilangan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Gözükara & Çolakoğlu, 2015a). Terutama bagi orang yang sudah berkeluarga karena memiliki dua peran sekaligus dalam satu waktu sehingga dapat saling mempengaruhi karena saling menarik lawan arah, lingkungan organisasi yang membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, dan memiliki pengaruh besar pada kepuasan keluarga, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi, sehingga meminimalkan konflik kerja-keluarga (Gözükara & Çolakoğlu, 2015).

Keseimbangan work-family merupakan tokoh utama dalam memberikan penjelasan pada pekerjaan dan kepuasan. Dengan demikian juga tidak sedikit wanita yang menjadi sasaran dalam work-family conflict karena masih dianggap perlu lebih banyak meluangkan waktu dirumah, karena itulah mendorong laki-laki untuk secara aktif terlibat dalam berbagi rutinitas perawatan dan pekerjaan rumah tangga (Lippe & Lippényi, 2020).

Sprung et al. (2015) mengatakan bahwa penelitian yang berfokus pada perbedaan gender dalam memanfaatkan manfaat work-family, seperti bekerja dari rumah, menunjukkan bahwa pria dan wanita menilai peran mereka berdasarkan kriteria yang berbeda: pria menganggap tunjangan pekerjaan keluarga berguna ketika mereka percaya itu menguntungkan kinerja pekerjaan, sementara perempuan cenderung menilai efektivitas mereka berdasarkan pengurangan yang diharapkan dari work-family conflict. Lippe dan Lippényi (2020) mengatakan jika wanita mendapatkan permasalahan pekerjaan-keluarga yang sedikit lebih

tinggi, tetapi laki-laki menghabiskan waktu mereka yang sedikit lebih tinggi untuk bekerja padahal perempuan lebih banyak ditemukan daripada laki-laki di organisasi yang lebih besar.

### **Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah bentuk motivasi yang paling otonom dan merupakan kekuatan pendorong di balik keterlibatan dalam aktivitas yang didasari oleh minat dan kesenangan yang tulus (Çetin, 2017). Manusia memiliki bawaan untuk berinteraksi dan mengeksplorasi lingkungannya sehingga menciptakan kesenangan dan kepuasan dari aktivitas yang dilakukannya. Hal ini dapat timbul karena minat yang lebih besar dalam aktivitas sehari-hari misalnya, dalam interaksi sosial dengan pasangan romantis, terlibat dalam tugas pekerjaan sehari-hari, dan terhubung dengan lingkungan alam. Motivasi intrinsik terjadi karena orang secara tidak sadar mengarahkan dirinya agar melakukan sebuah hal yang sesuai dengan 3 kewajibannya yaitu otonomi, kompetensi, keterkaitan (Gatling et al. 2016). Kombinasi tersebut yang mengarahkan setiap individu untuk mengatasi permasalahan yang muncul pada tekanan dari pekerjaan yang dilakukannya ataupun di dalam keluarga. Suatu individu yang memiliki dukungan berupa motivasi intrinsik akan menyadari jika mereka memiliki tanggung jawab dan pekerjaan yang dilakukannya akan lebih baik daripada karyawan yang hanya memiliki motivasi ekstrinsik. Dikarenakan motivasi intrinsik bermula dari diri setiap individu sehingga terdapat dorongan tersendiri dari dalam diri (Pandoyo, 2023).

### **Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik merupakan bentuk motivasi yang paling terkontrol. Ketika termotivasi maka orang tersebut didorong oleh aspek yang dikendalikan secara ekstrinsik seperti penghargaan, insentif keuangan atau pengakuan sosial, dan hukuman (Kuvaas et al. 2017). Pada lingkaran bisnis, seseorang yang mendapatkan motivasi dari luar dirinya akan melaksanakan kegiatan yang mereka kerjakan, dikarenakan mereka mempercayai jika akan menerima tujuan yang mereka inginkan, contohnya kompensasi gaji, bonus, dan insentif lainnya dari organisasi.

Lamato dan Rahman, (2022) menyatakan bahwa untuk melakukan kualitas pekerjaan yang baik, kesadaran kerja penting dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup, akan tetapi individu yang melakukan suatu pekerjaan karena individu lainnya akan mendapatkan hasil yang kurang maksimal dan bosan disebut tidak stabil dalam bekerja. Motivasi ekstrinsik adalah dukungan yang didapatkan dari lingkungan sekitar, hal ini didasari karena ada pengaruh dari lingkungan sekitar yang mengakibatkan dorongan dari luar sebagai dukungan atau motivasi ekstrinsik bagi setiap karyawan (Septianti & Frastuti, 2019).

## METODE PENELITIAN

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini merupakan keseluruhan pegawai PT MJOINT sebanyak 68 karyawan. Pengukuran data dilakukan pada sebanyak 68 karyawan yang dilakukan dengan sensus. Peneliti memberikan instrumen atau pernyataan kuesioner yang diberikan langsung kepada bagian HRD PT MJOINT untuk dibagikan kepada semua pegawai yang ada pada perusahaan tersebut. Demi memperhatikan nilai pengambilan data yang berkualitas, peneliti memberi penjelasan tentang tujuan pemberian kuesioner kepada HRD PT MJOINT serta memberikan surat permohonan ijin melakukan penelitian. Data primer diproses melalui analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS. Peneliti menggunakan likert scale 1-5 dengan urutan sangat tidak setuju/STS (1) hingga sangat setuju/SS (5). Berikut Tabel kuesioner dari penelitian ini.

**Tabel 1. Pengukuran**

<b><i>Work-Family Conflict</i></b> (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996)	
1.	Kehidupan dan urusan rumah saya terganggu karena adanya tuntutan pekerjaan.
2.	Saya susah memenuhi tanggungjawab keluarga karena banyaknya waktu pekerjaan yang saya lakukan.
3.	Tuntutan pekerjaan menyebabkan kegiatan dirumah tidak selesai.
4.	Ketegangan yang ada dalam pekerjaan membuat saya sulit memenuhi kebutuhan dirumah.
5.	Saya harus mengubah rencana saya untuk kegiatan keluarga karena adanya tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.
6.	Aktivitas dalam pekerjaan terganggu karena adanya tuntutan dari orang rumah.
7.	Tuntutan keluarga dirumah menjadikan saya menunda melakukan kegiatan di kantor.
8.	Tugas dan kegiatan saya di kantor tidak dapat terlaksana karena tuntutan orang rumah.
9.	Tuntutan dirumah menyebabkan tugas yang diberikan perusahaan tidak dapat terlaksanakan dengan baik (contoh lembur, kejar <i>deadline</i> ).
10.	Permasalahan dalam rumah mengganggu aktivitas dan kemampuan saya dalam pekerjaan.
<b>Motivasi Intrinsik</b> (Shankar, 1996)	
1.	Saya bekerja karena dapat uang.
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menantang.
3.	Pekerjaan ini menarik minat saya.
4.	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan ini.
5.	Pekerjaan ini memberikan saya peluang untuk belajar hal baru.
6.	Jikalau saya sudah sukses saya akan tetap bertahan disini karena pekerjaan yang menantang dan menyenangkan.
<b>Motivasi Ekstrinsik</b> (Richard & Erin, 1994)	
1.	Jika bukan karena uang, saya tidak akan bekerja sebagai karyawan.
2.	Saya bekerja karena saya dibayar untuk bekerja.
3.	Saya bekerja seharian karena butuh uang.
<b>Kinerja Kerja Karyawan</b> (Koopmans <i>et al.</i> , 2014)	
1.	Saya merencanakan pekerjaan ini supaya selesai tepat waktu.
2.	Rencana kerja saya sudah sempurna.
3.	Saya selalu mengingat apa yang sudah saya lakukan agar bisa mencapai suatu tujuan.
4.	Saya menghindari membawa masalah dari luar kedalam pekerjaan.

5. Saya paham dalam membedakan yang harus diutamakan terlebih dahulu dalam pekerjaan.
6. Dengan cara minimum saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
7. Bergabung bersama rekan lain bisa mendapatkan hasil yang baik.
8. Keputusan diluar kemampuan biasa saya lakukan.
9. Saya berinisiatif melakukan kegiatan baru setelah menyelesaikan yang sebelumnya.
10. Saya akan melakukan pekerjaan diluar kemampuan jika ada.
11. Saya bekerja dan bertahan saat ini.
12. Saya menjaga keahlian yang sudah saya kuasai.
13. Bekerja menggunakan inovasi agar menciptakan hal baru.
14. Saya mencari tantangan saat bekerja.
15. Melakukan hal yang jauh dari pikiran saya.
16. Melakukan apapun yang saya bisa disaat bertemu orang banyak.
17. Belajar mencoba hal baru untuk meningkatkan kemampuan saya.
18. Saya mendapat kesempatan saat mereka disajikan sendiri.
19. Permasalahan yang sulit dapat saya selesaikan dengan waktu singkat.
20. Saya merasa tidak dianggap dipekerjaan.
21. Permasalahan sering saya lakukan saat bekerja.
22. Saya selalu fokus dengan kejadian yang tidak diinginkan dalam bekerja.
23. Saya sering membicarakan kejadian buruk dengan teman kerja.
24. Saya mengumbar aspek buruk pekerjaan saya pada karyawan diluar tempat kerja.
25. Saya merasakan tidak yakin dengan hasil saya.
26. Pekerjaan dapat saya selesaikan dengan mudah
27. Saya sering tidak beraktivitas akan tetapi seharusnya saya melakukan suatu pekerjaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reabilitas

Item uji validitas dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0.2012 (2-tail;  $n=68-2$ ;  $\alpha=0.05$ ). Pengujian menghasilkan  $r$  hitung WFC (0.454 s.d. 0.734), MI (0.467 s.d. 0.887), ME (0.573 s.d. 0.838) dan KKK (0.444 s.d. 0.883)  $>$  0.2012 dengan artiaan bahwa seluruh nilai valid. Cronbach's Alpha work-family conflict (0.784), MI (0.743), ME (0.816), dan KKK (0.730)  $>$  0.60 atau instrumen reliabel.

### Karakteristik Responden

Tabel 2, dapat diinterpretasikan dengan jumlah responden / individu sebanyak 68 orang yang mana 17 (25%) laki laki serta perempuan 51 (75%). Pada observasi ini mendapatkan mayoritas karyawan yang belum tetap dapat dilihat dari status pegawai 64 (94.1%) belum tetap sedangkan 4 (5.9%) yang berstatus tetap. Pada perusahaan ini didominasi oleh karyawan yang sudah menikah sebanyak 57 orang (83.8%), dengan banyak karyawan yang berusia 30-39 tahun sebanyak 39 orang (57.4%). Kebanyakan karyawan berpendidikan terakhir SMA dengan jumlah 59 (86.8%), serta berdasarkan masa kerja didominasi paling banyak 11-15 tahun sebanyak 31 (45.6%). Dapat dinyatakan terkait masa kerja pada PT MJOINT Yogyakarta, karyawan memiliki loyalitas yang tinggi.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	17	25%
	Perempuan	51	75%
Status kepegawaian	Belum Tetap	64	94.1%
	Pegawai Tetap	4	5.9%
Status pernikahan	Belum Menikah	10	14.7%
	Menikah	57	83.8%
Umur	Janda/Duda	1	1.5%
	< 30 tahun	19	27.9%
	31 - 39 tahun	39	57.4%
	40 - 49 tahun	10	14.7%
Pendidikan Akhir	> 50 tahun	0	0%
	SD/ sederajat	1	1.5%
	SMP/ sederajat	7	10.3%
	SMA/ sederajat	59	86.8%
	Diploma	0	0%
Masa Kerja	S1	1	1.5%
	< 2 tahun	2	2.9%
	2 - 5 tahun	4	5.9%
	6 - 10 tahun	28	41.2%
	11 - 15 tahun	31	45.6%
	> 15 tahun	3	4.4%

Sumber: Data primer diolah, 2022.

### Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik (Tabel 3) menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas (Glejser test,  $p > 0.05$ ), dan normalitas juga terpenuhi (Kolmogrov-Sminorv test, Asymp. Sig.  $> 0.05$ ). Multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan tolerance  $> 0.10$  dan VIF  $< 10$ .

**Tabel 3. Uji Asumsi Klasik**

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Glejser Test	Kolmogorov-Smirnov Test
		Tol.	VIF	Sig.	Asymp. Sig. (2-tailed)
WF		0.904	1.106	0.606	
C					
MI	KKK	0.993	1.008	0.496	0.200
ME		0.910	1.098	0.347	

Keterangan: WFC= work-family conflict; MI= motivasi instrinsik; ME= motivasi ekstrinsik; KKK= kinerja kerja karyawan.

Sumber: Data primer diolah, 2022.

### Pengujian Hipotesis

Pengkajian H1 dapat diinterpretasikan pada variable work-family conflict menghasilkan nilai t (1.026) dengan nilai signifikan  $0.309 > 0.05$  yang artinya ditolak. Temuan ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu jika work-family conflict berhubungan dengan kelelahan emosional yang dikaitkan dengan indikator kinerja kerja sehingga akan membuat kinerja kerja menurun (Wayne et al. 2017). Pendapat lain yang serupa dengan pemelitian ini yaitu penemuan yang ditemukan oleh Novitasari yang mengatakan jika work-family conflict terdapat pengaruh negative dan Sig terhadap kinerja karyawan (Novitasari et al. 2020). Akan tetapi pengkajian ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu (Soomro et al., 2018). Menunjukkan jika work-life balance dan work-family conflict terdapat pengaruh yang positif pada kinerja kerja karyawan. Dengan demikian hasil dari penemuan ini diartikan dengan adanya work-family conflict terhadap kinerja kerja karyawan kemungkinan besar ditemukan adanya faktor lain yaitu bahwa kesejahteraan individu memicu umpan balik terhadap kinerja kerja mereka, sehingga mempengaruhi lebih lanjut tuntutan dan sumber daya mereka, dan pengaruh ini harus diperhatikan oleh para pemimpin organisasi, dan perubahan harus dimulai sesuai dengan hal tersebut. Berdasarkan penelitian ini terdapat item kuesioner hasil pilihan terendah pada work-family conflict yaitu “Kehidupan dan urusan rumah saya terganggu karena adanya tuntutan pekerjaan”, dan item nilai jawaban tertinggi yaitu “Saya harus mengubah rencana saya untuk kegiatan keluarga karena adanya tugas yang berhubungan dengan pekerjaan”. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa work-family conflict tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT MJOINT.

**Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda**

	<i>In</i>	<i>D</i>	<i>Unst. Coef.</i>		<i>t</i>	<i>Si</i>	<i>A</i>
			<i>B</i>	<i>St</i>			
	<i>d.</i>	<i>e</i>		<i>d.</i>		<i>g.</i>	<i>dj.</i>
		<i>p.</i>		<i>Er</i>			<i>R<sup>2</sup></i>
				<i>r.</i>			
<i>H</i>	<i>W</i>		0.	0.	1.	0.	
<i>I</i>	<i>F</i>		17	17	02	30	
	<i>C</i>		8	4	6	9	
<i>H</i>	<i>M</i>	<i>K</i>	2.	0.	6.	0.	0.
2	<i>I</i>	<i>K</i>	06	31	59	00	41
		<i>K</i>	5	3	1	1	6
<i>H</i>	<i>M</i>		1.	0.	2.	0.	
3	<i>E</i>		10	47	34	02	
			7	2	7	2	

Pengkajian H2 dapat diinterpretasikan pada variable MI menghasilkan nilai t (6.591) dengan nilai signifikan  $0,001 < 0.05$  yang artinya H2 diterima. Temuan ini pada akhirnya mendukung temuan Makki & Abid motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap tanggung jawab setiap individu (Makki & Abid, 2017). Dan selaras dengan Kalhoro mengatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan sig terkait dengan kinerja karyawan (Kalhoro et al. 2017). Pengkajian yang dikaji oleh Kuvaas et al. (2017) mengatakan jika motivasi intrinsik didapatkan adanya pengaruh pada kinerja kerja karyawan sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Daskin & Surucu, (2016) Mengatakan jika motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Akan tetapi pengkajian ini tidak sama halnya dengan peneliti terdahulu yang mengatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak negatif pada konflik pekerjaan keluarga yang dapat mempengaruhi kinerja kerja sehingga tidak selalu dikaitkan dengan hubungan positif (Daskin & Surucu, 2016). Dengan demikian hasil dari penemuan ini diartikan dengan adanya motivasi intrinsik terhadap kinerja kerja karyawan maka menandakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja mereka cenderung lebih baik. Temuan ini memberikan dukungan pada pentingnya memperhatikan faktor faktor motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja individu dilingkungan kerja. Berdasarkan penelitian ini terdapat item kuesioner hasil pilihan terendah pada motivasi intrinsik yaitu "Saya bekerja karena dapat uang". Sedangkan item nilai jawaban tertinggi yaitu "Pekerjaan ini memberikan saya peluang untuk belajar hal baru" maka dalam penelitian ini dikatakan diterima. Dapat disimpulkan bahwa pengkajian motivasi intrinsik memiliki pengaruh Sig terhadap kinerja kerja karyawan pada PT MJOINT.

Pengkajian H3 dapat diinterpretasikan pada variable motivasi ekstrinsik menghasilkan nilai t (2,347) dengan nilai signifikan  $0.022 < 0.05$ , atau dapat dikatakan hipotesis didukung. Pengkajian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan Sig pada variable motivasi ekstrinsik pada kinerja kerja karyawan. Temuan ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu dengan pendapat Makki dan Abid motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tanggung jawab setiap individu karyawan (Makki & Abid, 2017). Serta didukung oleh penelitian Kalhoro motivasi ekstrinsik secara Sig dan positif terkait dengan kinerja karyawan (Kalhoro et al. 2017). Dengan demikian hasil dari penemuan ini diartikan dengan adanya motivasi intrinsik terhadap kinerja kerja karyawan maka dapat diartikan bahwa motivasi ekstrinsik berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas, dan pencapaian tujuan karyawan dilingkungan kerja. Didalam bekerja sudah menjadi hal umum apabila seseorang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan sesuatu seperti upah atau penghargaan. Faktor pendorong ini disebut dengan motivasi ekstrinsik dimana berasal dari lingkungan yang memberikannya agar dapat bekerja lebih baik sehingga mempengaruhi kerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini terdapat item kuesioner hasil pilihan

terendah pada motivasi ekstrinsik yaitu "Saya bekerja seharian karena butuh uang". Sedangkan item nilai jawaban tertinggi yaitu "Saya bekerja karena saya dibayar untuk bekerja". Pengkajian ini membuktikan jika motivasi ekstrinsik menunjukkan berpengaruh positif dan Sig terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diketahui jika lingkungan berperan penting untuk mendukung setiap individu agar dapat bekerja secara lebih baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT MJOINT.

Adapun hasil penelitian ini dalam pengujian variabel kinerja kerja karyawan mendapatkan nilai item terendah dari pernyataan kuesioner yaitu "Saya sering tidak beraktivitas akan tetapi seharusnya saya melakukan suatu pekerjaan" (rerata= 2.10). Sedangkan nilai item tertinggi yaitu "Belajar mencoba hal baru untuk meningkatkan kemampuan saya" (rerata= 3.81). Hal ini dapat diketahui bahwa hasil penelitian variabel kinerja kerja karyawan sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang menjadi tujuan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pada suatu perusahaan kepada setiap individu, serta kinerja karyawan merupakan kombinasi dari segi keterampilan, kemampuan, dan usaha yang dicapai dari hasil kerja karyawan tersebut (Saputra et al. (2020).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan pada PT MJOINT, maka dapat di simpulkan bahwa variabel work-family conflict ini menyatakan bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT MJOINT. Artinya work-family conflict cenderung memiliki dampak yang positif pada kinerja kerja karyawan, tetapi hasilnya belum mencapai tingkat kepastian yang bisa dianggap signifikan secara matematis. Variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Semakin tinggi pengaruh motivasi intrinsik pada karyawan, maka semakin besar kemungkinan kinerja kerja meningkat pada diri karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa upaya dalam meningkatkan motivasi intrinsik dapat dianggap sebagai faktor yang penting yang dapat memperkuat kinerja kerja karyawan pada suatu organisasi. Variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Ketika karyawan memiliki keterlibatan dengan motivasi ekstrinsik, hal ini cenderung meningkatkan tingkat kinerja kerja karyawan terhadap organisasi. Keberhasilan dalam meningkatkan tingkat motivasi ekstrinsik dapat dianggap sebagai strategi efektif untuk memperkuat kinerja kerja karyawan pada suatu organisasi. Untuk penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama diharapkan dapat lebih memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan, dari penulis merekomendasikan menambahkan indikator yang berbeda yang didukung dengan teori-teori

yang berlandaskan penelitian terdahulu untuk lebih memperdalam hasil temuan penelitian ini, kemudian menambahkan variabel lain yang bisa diteliti seperti variabel lingkungan kerja. Seperti penelitian Lamato & Rahman, (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan, kemudian dapat juga menambahkan sampel untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, D., & Indriati, F. (2020). Mediation Effect of Employee Satisfaction : on Analysis Affecting Intrinsic Motivation on Employee Performance in the Era of the Covid-19 Pandemic ( Study at North Lampung Resort Police ). *BIRCI-Journal*, 11834–11846.
- Çetin, F. (2017). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2005), 186–201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Daskin, M., & Surucu, O. A. (2016). The role of polychronicity and intrinsic motivation as personality traits on frontline employees' job outcomes: An empirical study from Malaysia. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8(2), 177–196. <https://doi.org/10.1108/APJBA-10-2015-0088>
- Donald, J. N., Bradshaw, E. L., Ryan, R. M., Basarkod, G., Ciarrochi, J., Duineveld, J. J., Guo, J., & Sahdra, B. K. (2019). Mindfulness and Its Association With Varied Types of Motivation : A Systematic Review and Meta-Analysis Using Self-Determination Theory. <https://doi.org/10.1177/0146167219896136>
- Gözükara, İ., & Çolakoglu, N. (2015). The Impact of Manager Support and Work Family Conflict on Job Satisfaction. *Business Management Dynamics*, 5(6), 13–25.
- Jun, E., Hsieh, G., & Reinecke, K. (2017). Types of Motivation Affect Study Selection , Attention , and Dropouts in Online Experiments. 1(2), 1–15.
- Kalhor, M., Jhatial, A. A., & Khokhar, S. (2017). Investigating the Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Work Performance: Study of Bank Officers. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies*, 7(1), 121–129.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160–175. <https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101717.51>
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244–258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Lamato, R. M., & Rahman, W. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Multi Finance Cabang Banggai. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 129–141. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Lippe, T. Van Der, & Lippényi, Z. (2020). Beyond Formal Access : Organizational Context , Working From Home , and Work – Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383–402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>

- Makki, A., & Abid, M. (2017). Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Task Performance. *Studies in Asian Social Science*, 4(1), 38. <https://doi.org/10.5430/sass.v4n1p38>
- Nabi, M. N., Islam, M. M., Dip, T. M., & Hossain, M. A. Al. (2017). Arabian Journal of Business and Management Review mesfin yemer, tsion mamo Arabian Journal of Business and Management Review. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(1), 1–8.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nguyen, H. M., Nguyen, C., Ngo, T. T., & Nguyen, L. V. (2019). The Effects of Job Crafting on Work Engagement and Work Performance : A Study of Vietnamese Commercial Banks. 6(2), 189–201. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no2.189>
- Nielsen, K. (2018). Wellbeing and Work Performance Abstract: Types of Wellbeing. February.
- Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Work-Family Conflict and Worker's Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Readiness to Change Mentality? *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, August, 122–134. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijms-v3i4p112>
- Obeidat, S. M., Mitchell, R., & Bray, M. (2016). The link between high performance work practices and organizational performance Empirically validating the conceptualization of HPWP according to the AMO model. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2015-0163>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Perwitasari, D. T., Nurbeti, N., & Armyanti, I. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkatan Stres pada Tenaga Kesehatan di RS Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2015. 2, 553–561.
- Richard, L. O., & Erin, A. (1994). An Empirical Test of the Consequences of Behavior- and Outcome-Based Sales Control Systems A Propositional Inventory : *Jurnal Pemasaran*, 58(Williamson 1985), 53–67.
- Rubioa, C., Oscaa, A., Recioa, P., Urienb, B., & Peiró, J. M. (2015). Work-family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: A test of longitudinal effects. 4–11. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.004>
- Shankar, G., & W. (1996). The impact of staffing policies on retail buyer job attitudes and behaviors. *Journal of Retailing*, 72(1), 31–56. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(96\)90004-4](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(96)90004-4)
- Soomro, A. A., Manajemen, D., Robert, I., Breiteneker, J., Inovasi, M., Universitat, J. K., & Moshadi, A. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction.
- Sprung, J. M., Toumbeva, T. H., & Matthews, R. A. (2015). Family-Friendly Organizational Policies , Practices , and Benefits through the Gender Lens. *Springer International Publishing*, 227–249. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-08891-4>

Sugiyono. (2013). biblio-detail-43.

Tri Saputra, R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 4(1), 90–99. <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i1.2446>

Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47), 1–17.

Warokka, A., & Febrilia, I. (2014). Work-family conflict and job performance: Lesson from a Southeast Asian emerging market. *Proceedings of the 24th International Business Information Management Association Conference - Crafting Global Competitive Economies: 2020 Vision Strategic Planning and Smart Implementation*, 1919–1934. <https://doi.org/10.5171/2015.420802>

Wayne, S. J., Lemmon, G., Hoobler, J. M., Cheung, G. W., & Wilson, M. S. (2017). The ripple effect: A spillover model of the detrimental impact of work–family conflict on job success. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 876–894. <https://doi.org/10.1002/job.2174>

Yousaf, A., Yang, H., & Sanders, K. (2015). Effects of intrinsic and extrinsic motivation on task and contextual performance of Pakistani professionals. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 133–150. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2012-0277>