

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Kuliner di Kota Denpasar Utara

Ni Kadek Septia Dwi Cahyani¹, Alif Muallim²
^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Juni 8, 2026
Revised Juni 9, 2026
Accepted Juni 17, 2026

Kata Kunci:

Kinerja Karyawan,
Motivasi Ekstrinsik,
Motivasi Intrinsik,
UMKM kuliner

Keywords:

*Employee Performance,
Extrinsic Motivation,
Intrinsic Motivation,
Culinary SMEs*

ABSTRAK

Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) kuliner di Kota Denpasar Utara mengalami pertumbuhan pesat, namun masih menghadapi kendala rendahnya stabilitas kinerja karyawan. Masalah ini terlibat dari kurangnya kedisiplinan dan tingginya angka perputaran karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri) dan motivasi ekstrinsik (dorongan luar diri) secara terpisah maupun secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Di mana data akan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner ke beberapa karyawan UMKM kuliner yang terletak di wilayah Denpasar Utara dan menggunakan teknik perhitungan di sampel-sampel tertentu, diperolehnya jumlah sampel yaitu ada sekitar 93 responden. Data ini akan dianalisis dengan metode analisis statistik jika seluruh data telah dikumpulkan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sangat dinantikan hasilnya. Studi ini akan memberikan panduan praktis yang dapat digunakan untuk mengembangkan strategi pengelolaan karyawan dengan baik, misalnya beban kerja yang berat harus diberikan intensif secara adil (*fair*) dan lingkungan kerja positif juga perlu ditetapkan untuk memastikan bahwa produktivitas bisnis meningkat secara stabil.

ABSTRACT

The Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in the culinary sector in North Denpasar are growing rapidly, but they still face challenges with low employee performance stability. This issue comes from a lack of discipline and a high employee turnover rate. This study aims to test and analyze the effects of intrinsic motivation (internal drive) and extrinsic motivation (external drive), both separately and together, on employee performance. The study uses a quantitative approach. Data will be collected through questionnaires distributed to several culinary MSME employees in North Denpasar, using sampling techniques, resulting in a sample size of around 93 respondents. The data will be analyzed using statistical methods once all the data has been collected. It is hoped that the results of this research can provide insights into the various factors that affect employee performance, and the results are highly anticipated. This study will offer practical guidance that can be used to develop good employee management strategies, for example, heavy workloads should be assigned fairly and intensively, and a positive work environment also needs to be established to ensure that business productivity steadily improves.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license



Corresponding Author:

Ni Kadek Septia Dwi Cahyani
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka
Tangerang Selatan, Indonesia
Email: septiadwicahyani90@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Kota Denpasar Utara telah menyaksikan pertumbuhan sektor UMKM Indonesia yang pesat. Dengan pertumbuhan ekonomi dan pariwisata yang pesat, Kota Denpasar sangat terfokus dan direkomendasikan sebagai pusat industri kuliner yang berkembang pesat. Sebaliknya persaingan ketat antar pelaku usaha membuat UMKM harus memiliki sumber daya manusia (SDM) berkinerja tinggi agar bertahan dan menjadi lebih kompetitif. Oleh karena itu, komponen terpenting untuk mendukung usaha yaitu mengelola kinerja karyawan di masa mendatang. Sesuatu yang menekan kinerja ini bergantung pada sumber daya manusia sebagai satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, dan pengetahuan seperti rasio, rasa, dan karsa merupakan definisi kinerja karyawan [1]. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang terpengaruh faktor tingkat rendah dan tingginya. Dorongan internal dan eksternal memotivasi seseorang untuk selalu siap dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Telah dinyatakan bahwa motivasi intrinsik untuk melakukan suatu hal adalah keinginan untuk melakukan hal yang diperhatikan tampak menarik, menantang atau memberikan kepuasan kepada individu [2]. Motivasi ekstrinsik bermanfaat untuk mencapai tujuan tertentu [3]. Kesimpulannya, kepuasan seseorang bergantung pada apa yang mereka dapatkan daripada pekerjaan mereka. Rendahnya stabilitas kinerja karyawan merupakan masalah yang sering terjadi pada UMKM Kuliner Kota Denpasar. Banyak pekerjaan yang masih kurang disiplin, sering berganti pekerjaan dan tidak menunjukkan semangat dalam melakukan pekerjaan. Hal ini bisa terjadi karena kurangnya sistem penghargaan, kurangnya kesempatan untuk berkembang dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Dalam hal UMKM Kuliner di Kota Denpasar Utara, kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam memecahkan masalah, penyebab utamanya adalah tingkat persaingan tinggi, perubahan pada preferensi pelanggan dan tuntutan pelayanan yang cepat dan tepat.

Dalam industri kreatif dan kuliner, terdapat dorongan internal unik yang memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu motivasi yang bertahan lama adalah teori kemandirian atau *Self-Determination Theory*. Performanya tidak dipengaruhi oleh *reward* atau tekanan dari luar. Menurut Ryan dan Deci (2024), jika ingin membangun lingkungan kerja yang bertahan lama dan dapat mendorong motivasi individu, fokusnya harus ditempatkan pada pembentukan ekosistem untuk memenuhi kebutuhan otonomi dan kompetensi. Karyawan akan memiliki sikap inisiatif dan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi sebagai hasil dari motivasi intrinsik. Motivasi dari luar seperti, kompensasi dan lingkungan kerja sangat penting untuk menjaga kinerja konsistensi dalam jangka panjang [4]. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersamaan akan menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan juga terutama dalam industri mikro [5].

Dalam praktik ini, ada banyak UMKM kuliner masih menghadapi masalah dalam mengelola motivasi karyawan, seperti minimnya peluang pengembangan diri, sistem penghargaan tidak terstruktur menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal dan cenderung fluktuatif [6]. Perlunya untuk memahami pengaruh motivasi pada kinerja karyawan yang terjadi, khususnya pelaku UMKM harus memberikan intensif, penciptaan lingkungan dan pembinaan yang positif dapat menyebabkan strategi manajemen menjadikan sumber daya manusia (SDM) efektif. Sejauh mana motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh maka terlebih dahulu mengetahui kinerja pada karyawan UMKM kuliner di Kota Denpasar Utara dengan penelitian yang penting dilakukan maka menjadikan sebuah panduan dalam pengambilan keputusan manajemen, hal ini membuat produktivitas usaha semakin maju.

Sebuah data empiris nasional dan regional mendukung hal ini, menyebabkan adanya fenomena penurunan kinerja karyawan di sektor UMKM. Menyerap sekitar 97% tenaga kerja nasional yang tersedia, sektor UMKM memberi sumbangan lebih dari 61% Produk Domestik Bruto (PDB) ke beberapa UMKM yang masih mengalami permasalahan dalam produktivitas tenaga kerjanya yang rendah. Pelaku UMKM mengalami penurunan produktivitas karyawannya lebih dari 60% di mana sebuah kondisi tercermin pada daerah berbasis pariwisata seperti Kota Denpasar. Survei Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemeparekraf) yang menunjukkan laporan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Bali, konteks terdapat pascapandemi UMKM yang mengalami tantangan serius demi kinerja karyawannya bertahan akibat beban kerja semakin tinggi, upah relatif rendah, dan kesempatan pengembangan diri yang minim. Hal tersebut didasari oleh data Kementerian Koperasi dan UMKM Republik Indonesia.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kasual, yang merupakan penelitian yang tujuannya untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel. Untuk mengukur variabel angka dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner berskala Likert dan dianalisis secara statistik, oleh karena itu dipilihnya pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian asosiatif juga memiliki tujuan untuk mengukur pengaruh dari sebab-akibat antar variabel (X_1 dan X_2 terhadap Y) Penelitian ini menggunakan paradigma positivisme yang menekankan pengukuran variabel dengan pandangan bahwa masalah sosial dapat diukur secara objektif. Memulai penelitian ini dari sebuah teori guna merumuskan hipotesis, menguji hipotesis dengan data empiris.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data ini dilakukannya penyebaran kuesioner secara langsung dan *online* kepada karyawan UMKM kuliner di Kota Denpasar Utara. Telah diperoleh jumlah sampel sebanyak 93 responden berdasarkan perhitungan rumus *Slovin*. Dari seluruh data ada 93 responden (100%) terkumpul sepenuhnya dan valid yang selanjutnya diproses ke tahap analisis statistik regresi linier berganda.

3.1 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

- a. Uji Validitas : Hasil analisis didasarkan seluruh indikator variabel motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2), dan kinerja karyawan (Y) tersebut nilai korelasi nya di atas 0,3 maka dinyatakan *valid*. Di mana, item pertanyaan dikatakan valid jika nilai *Corrected item-total correlation* $\geq 0,3$
- b. Uji Reliabilitas : Untuk ketiga variabel berada di atas 0,6 yang diuji menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, maka akan dinyatakan *reliabel* atau konsisten jika seluruh instrumen digunakan kembali.

3.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis (Uji t).

Jika untuk mengukur seberapa besar arah dan variabel bebas yang dipengaruhi oleh sebab-akibat terhadap variabel terikat maka perlu menggunakan analisis regresi linier berganda. Rangkuman hasil ujinya sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda dan Uji T (Parsial).

Variabel	Koefisien Regresi (<i>b</i>)	<i>t</i> -hitung	Signifikansi
Konstanta (<i>a</i>)	4,521	2,341	0,021 (-)
Motivasi Intrinsik (<i>X</i> ₁)	0,438	4,512	0,000 (positif & signifikan)
Motivasi Ekstrinsik (<i>X</i> ₂)	0,314	3,618	0,000 (positif & signifikan)

Sumber Data : Data Primer Kuesioner Diolah (2026)

Keterangan : Tabel di atas menyajikan nilai konstanta, koefisien arah regresi (*b*), nilai *t*-hitung dan tingkat signifikansi setiap variabel independent dengan taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ (5%)

Berdasarkan tabel diatas, rumus persamaan regresi linier berganda dari data

$$Y = 4,521 + 0,438X_1 + 0,314X_2 + e$$

1. Konstanta ($a = 4,521$) menunjukkan bahwa jika motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) bernilai konstan atau nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,521 satuan.
2. Koefisien Regresi X_1 ($b_1 = 0,438$) dinyatakan nilai positif, artinya motivasi intrinsik naik sebesar 1 satuan jika mengalami peningkatan. Sehingga, kinerja karyawan (Y) juga meningkat sebesar 0,438 satuan (asumsi X_2 tetap).
3. Koefisien Regresi X_2 ($b_2 = 0,314$) dinyatakan nilai positif, artinya motivasi ekstrinsik naik sebesar 1 satuan jika mengalami peningkatan. Kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,314 satuan (asumsi X_1 tetap).

3.3 Hasil Uji t (Parsial).

Pengaruh X_1 terhadap Y adalah terdapat nilai signifikansi motivasi intrinsik yaitu $0,000 < 0,05$ dengan *t*-hitung 4,512. Sehingga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Lalu, pengaruh X_2 terhadap Y adalah Nilai signifikansi motivasi ekstrinsik adalah $0,000 < 0,05$ dengan *t*-hitung 3,618. Hal ini membuktikan bahwa motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

3.4 Hasil Uji F (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R^2).

Menurut data diatas, Uji F (Simultan) didasarkan pada hasil uji ANOVA simultan yang menghasilkan nilai *F*-hitung sebesar 38,421 dan angka signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) dapat memengaruhi kinerja karyawan (Y) pada UMKM kuliner di Kota Denpasar secara bersamaan.

3.5 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama terbukti kebenarannya bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM kuliner di Kota Denpasar Utara berdasar hasil analisis data riil tersebut. koefisien regresi sebesar 0,438 menjadikan sebuah faktor dominan mempengaruhi performa kerja karyawan dibandingkan faktor ekstrinsik, hal ini dimiliki oleh variabel dorongan internal.

Data ini mengindikasikan bahwa indikator intrinsik seperti minat terhadap pekerja, tanggung jawab moral terhadap kepuasan pelanggan, dan keinginan untuk terus berkembang di bidang UMKM kuliner di Denpasar Utara. Di mana, setiap pergantian selera konsumen bergerak cepat dan kecepatan

pelayanan sangat dituntut, karyawan yang bekerja dengan rasa senang dan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi akan terbukti mampu menjaga kualitas kerja dan ketepatan waktu dengan konsisten [7]. Secara hasil data riil pada penelitian ini mendukung *Self-Determination Theory* bahwa otonomi diri dan kompetensi internal berkorelasi positif kuat terhadap kualitas output kerja [8]. Temuan yang memperkuat teori Robbins dan Judge (2021) menjelaskan motivasi intrinsik dilahirkan melalui tanggung jawab kerja yang tinggi dikarenakan karyawan memandang pekerjaan kuliner tersebut memiliki makna bagi diri mereka sendiri.

3.6 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis dari pengujian hipotesis kedua, membuktikan bahwa motivasi ekstrinsik juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan UMKM kuliner di Kota Denpasar Utara. Kontribusi arah positif ditunjukkan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,314.

Dalam konteks industri kuliner lokal di Denpasar Utara, upah atau gaji yang diterima secara adil merupakan pemenuhan dari faktor eksternal, penjualan saat warung ramai diberikan intensif, pengakuan atau pujian dari pemilik, serta kenyamanan di dalam lingkungan kerja fisik merupakan stimulus krusial. Banyak karyawan mengalami penurunan produktivitas pasca-pandemi akibat beban kerja yang tinggi, namun upah relative rendah juga, perbaikan sistem reward luar terbukti menjadi instrument penting guna menekankan tingkat ketidaksiplinan dan kecenderungan karyawan untuk berpindah perkerjaan [9]. Fenomena ini telah dilaporkan oleh Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Bali.

3.7 Pengaruh Simultan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan.

Jika dikombinasikan, motivasi intrinsik dan ekstrinsik akan memiliki efek signifikan sebesar 46,1% pada peningkatan kinerja karyawan menurut hasil uji bersama (*simultan*). Jika tidak ada penghargaan eksternal yang memadai, dorongannya dari dalam tidak bertahan lama. Biasanya terjadi di beberapa usaha kuliner, sebaliknya operasi yang terkait lebih baik tanpa rasa nyaman tetapi upah tinggi, dan tidak akan menghasilkan inisiatif pelayanan konsumen yang ramah dan berkualitas tinggi jika diberi kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, penggabungan kedua variabel ini penting, disarankan untuk terus menerapkan manajemen SDM yang seimbang maka hal ini akan memungkinkan pembagian hak finansial secara terstruktur dan menciptakan lingkungan kerja positif. Di mana, kreativitas karyawan akan dihargai. Hasil penelitian ini pun mendukung kesimpulan teoritis Santoso et al. (2024) menegaskan bahwa integrasi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara simultan menghasilkan peningkatan kinerja yang optimal, khususnya pada sektor pelaku usaha mikro.

4. KESIMPULAN

Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial ini terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel ini menjadi faktor yang dominan guna memengaruhi performa kerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,438 dan nilai *t*-hitung sebesar 4,512. Hal ini juga menunjukkan bahwa indikator seperti minat terhadap pekerjaan, tanggung jawab moral, kepuasan kerja, dan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi sangat krusial dalam menjaga kualitas pelayanan dan ketepatan waktu.

Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial ini juga Motivasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,314 dan *t*-hitung sebesar 3,618 faktor-faktor eksternal seperti pemenuhan upah atau gaji yang adil, insentif penjualan, pengakuan ataupun pujian dari pemilik usaha, serta kenyamanan lingkungan kerja fisik bertindak sebagai stimulus penting untuk memacu produktivitas karyawan [10].

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara simultan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM kuliner di Kota Denpasar Utara dengan nilai *f*-hitung sebesar 38,421. Jika kedua jenis ini dikombinasikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, mereka berkontribusi sebesar 46,1%. Sangat penting bahwa dorongan internal karyawan diimbangi dengan penghargaan eksternal untuk mencapai kinerja optimal [11].

REFERENSI

- [1] Yurianto, A. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [2] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- [3] Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- [4] Tangko, R., Salempang, V. S., Rasinan, D., & Sambara, K. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Melati Tunggal Intiraya. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 301-308.
- [5] Santoso, A., Hidayat, R., & Wijaya, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Digital dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pasca-Pandemi. *Jurnal Manajemen Modern*, 12(2), 112-125.
- [6] Hidayat, R., & Lestari, D. (2021). Pengaruh Gaji, Bonus, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Perilaku Organisasi*, 4(1), 50–60.
- [7] Prajogi, L., Melati, D., Hidayat, T., & Susilowati, T. Y. (2025). Studi Literatur Tentang Hubungan Antara Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik dengan Kinerja dan Kesejahteraan Karyawan. *Manajemen Dewantara*, 9 (2).
- [8] Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2024). Self-determination theory. In *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (pp. 6229-6235). Cham: Springer International Publishing.
- [9] Ismail, H., Noch, M. Y., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(3), 292-309.
- [10] Yuliani, S., & Widodo, R. (2021). Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja Karyawan di Sektor Makanan dan Minuman. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Modern*, 9(4), 215–226. Sektor Makanan dan Minuman. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Modern*, 9(4), 215–226.
- [11] Urika, J., Setiadi, S., Maulana, R., & Bora, M. A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengembangan Tenaga Kerja Yang Berkinerja Tinggi.