



PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TELKOM LUBUKLINGGAU

Vijay Mehendra¹, Fitria², Yulpa Rabeta³, Vivin Sephiani⁴, Ayu Septiana⁵, Rahayu Tria⁶

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹Vijay@gmail.com, ²fitria@univbinainsan.ac.id, ³yulparabeta@univbinainsan.ac.id,
⁴ivinsephiani@gmail.com, ⁵ayuseptina61@gmail.com, ⁶rahayutria960@gmail.com

*Corresponding Author

Abstrak

Masalah dari penelitian ini adalah Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan di Kota Lubuklinggau. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berupa pengaruh kepuasan kerja karyawan, apakah memiliki pengaruh atau tidak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dari variable Motivasi intrinsik (X1) terhadap variable Kepuasan Kerja (Y). Terdapat pengaruh positif dari variable Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap variable Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh positif dari. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik (X1) terhadap kepuasan kerja di PT.Telkom Kota Lubuklinggau dengan nilai thitung = 0,954 lebih kecil dari nilai ttabel = 1,695 dengan tingkat signifikan = 0,000 < (a) 0,05, df (n-2) 33-2 = 31 adalah sebesar 1,695. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Telkom Kota Lubuklinggau dengan nilai thitung = 10,328 lebih besar dari nilai ttabel = 1,695 dengan tingkat signifikan = 0,000 < (a) 0,05, df (n-2) 33-2 = 31 adalah sebesar 1,695. Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X1) dan Ekstrinsik (X2) terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PT.Telkom Kota Lubuklinggau dengan nilai Fhitung = 56,349 > dari Ftabel = 3,30 dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikannya adalah 0,000 < (a) = 0,5 df = a - n - k = 33 - 2 - 1 = 30 adalah sebesar 3,30.

Kata kunci— Motivasi Intrinsik, Motivasi Ektrinsik, Kepuasan Kerja.

Abstract

The problem of this study is that this study aims to determine how intrinsic and extrinsic motivation affects employee job satisfaction in Lubuklinggau City. There is a positive influence of the Extrinsic Motivation variable (X2) on the Employee Job Satisfaction variable (Y). There is a positive effect of. Based on the results of the t test, it shows that the intrinsic motivation variable (X1) on job satisfaction at PT.Telkom Lubuklinggau City with a value of tcount = 0.954 is smaller than the value of ttable = 1.695 with a significant level = 0.000 < (a) 0.05, df (n- 2) 33-2 = 31 is 1.695. Based on the results of the t test, it shows that the Extrinsic Motivation variable (X2) on employee job satisfaction at PT.Telkom Lubuklinggau City with a value of tcount = 10.328 is greater than the value of ttable = 1.695 with a significant level = 0.000 < (a) 0.05, df (n -2) 33-2 = 31 is 1.695. Based on the F test, it shows that the Intrinsic Motivation (X1) and Extrinsic (X2) variables on Employee Job Satisfaction at PT.Telkom Lubuklinggau City with a value of Fcount = 56,349> from Ftabel = 3.30 and the level of significance is simultaneously significant 0.000 < (a) = 0.5 df = a - n - k = 33 - 2 - 1 = 30 is 3.30.

Keywords— *Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Job Satisfaction*



I. PENDAHULUAN

Persaingan global di dunia bisnis semakin ketat ditandai dengan perubahan lingkungan yang cepat sehingga menuntut kepekaan organisasi dalam merespon perubahan yang akan terjadi dalam kancah persaingan global. Pada masa yang akan datang, harus disadari bahwa sumber daya manusia akan membutuhkan suatu model dan proses untuk memperoleh kecakapan dalam dunia global, keefektifan dalam bekerja dan kemampuan dalam berkompetisi. Untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan atau disebut pula sebagai pembinaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang harus dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan seseorang. (Timotius Duha, 2020).

Terdapat dua motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

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

2016: 160), yang tergolong sebagai hygiene factor antara lain: (1) *Policy and administration* (kebijakan dan administrasi). Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. (2) *Quality supervisor* (Supervisi) Dengan supervisi teknikal yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya. (3) *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi).

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian Kuantitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi langsung ke lokasi penelitian, melakukan wawancara dan memberikan kuesioner.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan validitas konstruk yang mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan, dalam hal ini kuesioner harus dapat mengukur pengertian dari konsep yang diukur. Dalam uji validitas melibatkan validitas isi dan validitas kriteria. Uji validitas isi digunakan



untuk melihat sejauh mana kuesioner dapat mengukur isi suatu variabel yang akan diukur. Karena variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari jurnal-jurnal internasional yang sudah diakui, sehingga cukup valid digunakan.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* yang dianggap reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 dan nilai composite reability lebih besar dari 0,6 – 0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Apabila seluruh variabel memiliki koefisien alpha dan composite reability lebih besar dari 0,6. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel, karena menunjukkan tingkat konsistensi dan keakuratan yang baik (Yuniarti, 2017).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi intrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Telkom Kota Lubuklinggau

Berdasarkan hasil uji *t* menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik (X1) terhadap kepuasan kerja di PT.Telkom Kota Lubuklinggau dengan nilai *t*hitung = 0,954 lebih kecil dari nilai *t*tabel = 1,695 dengan tingkat signifikan = 0,000 < (α) 0,05, *df* (*n*-2) 33-2 = 31 adalah sebesar 1,695. Hal ini menunjukkan *H₀* dan *H_a* ditolak dan motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Telkom Kota Lubuklinggau.

Pengaruh Motivasi Ektrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Telkom Kota Lubuklinggau

Berdasarkan hasil uji *t* menunjukkan bahwa variabel Motivasi Ektrinsik (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Telkom Kota Lubuklinggau dengan nilai *t*hitung = 10,328 lebih besar dari nilai *t*tabel = 1,695 dengan tingkat signifikan = 0,000 < (α) 0,05, *df* (*n*-2) 33-2 = 31 adalah sebesar 1,695. Hal ini menunjukkan *H₀* ditolak dan *H_a* diterima dan secara parsial Motivasi ektrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di PT.Telkom Kota Lubuklinggau.

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Telkom Kota Lubuklinggau

Berdasarkan uji *F* menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X1) dan Ektrinsik (X2) terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PT.Telkom Kota Lubuklinggau dengan nilai *F*hitung = 56,349 > dari *F*tabel = 3,30 dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikannya adalah 0,000 < (α) = 0,5 *df* = *a* - *n* - *k* = 33 - 2 - 1 = 30 adalah sebesar 3,30, sehingga *H₀* ditolak dan *H_a* diterima, artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yaitu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Telkom Kota Lubuklinggau yang dalam hal ini adalah



variabel terikat, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada BAB sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil perhitungan uji t didapatkan nilai $t_{hitung} = 0,954$, yang dalam hal ini lebih kecil dari nilai $t_{tabel} = 1,695$ dengan tingkat signifikansi $= 0,05$. Karena untuk berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan maka nilai t yang didapat harus lebih besar dari 1,695. Namun dalam hal ini secara ilmiah nilai yang dihasilkan dengan menggunakan SPSS yang merujuk pada koefisien yang tersebar menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh yang sangat rendah terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Telkom Kota Lubuklinggau.
2. Berdasarkan hasil perhitungan uji t didapatkan nilai $t_{hitung} = 10,329$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,695$ dengan tingkat signifikansi $= 0,05$. Hal ini menunjukkan secara parsial Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Telkom Kota Lubuklinggau.
3. Berdasarkan nilai $F_{hitung} = 56,349 >$ dari $F_{tabel} = 3,30$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikannya adalah 0,000, Hal ini menunjukkan secara parsial Motivasi intrinsik dan Motivasi ekstrinsik (variabel bebas) memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Telkom Kota Lubuklinggau (variabel terikat).

V. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Objek Penelitian

Bagi objek penelitian, hendaknya lebih memperhatikan pengembangan dan penjaminan kestabilan motivasi intrinsik yang ada untuk terus menjaga dan memelihara keterampilan komunikasi dengan memberikan contoh dan pemahaman yang makin baik agar motivasi yang ada akan tetap terjaga kestabilannya. Seperti diketahui bahwa motivasi intrinsik adalah hal penting dalam suatu komunitas kerja atau organisasi. hendaknya dengan penelitian ini semua pegawai di lingkungan kerja PT.Telkom Kota Lubuklinggau dapat lebih mengoptimalkan kinerjanya yang kemudian menjadikan tolak ukur dan acuan kualitas kerja yang baik, sehingga menghasilkan nilai signifikansi yang lebih baik lagi dalam hal kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya lebih memperhatikan peningkatan dalam bidang kompetensi dengan memberikan dorongan oleh atasan kepada pegawai dibawahnya atau bahkan sebaliknya yang menciptakan suasana organisasi yang baik dan memberikan efek yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan di dalam lingkungan kerja. Seperti yang



kita ketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel terikat secara signifikan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. (n.d.). *The influence of competence, motivation, on organisational Culture to high school Teacher Job Satisfaction and Performance*.
- Ayana, H., Resort, K., Beach, W., Bajo, L., & Tenggara, E. N. (2021). *Indonesian Journal of Business and Management PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL AYANA KOMODO RESORT, WAECICU BEACH LABUAN BAJO NUSA TENGGARA TIMUR The Influence of Intrinsic Motiv.* 3(2), 134–138.
- B., H. sofyan hamzah, & uno. (2020). *Teori motivasi dan penerapannya dalam penelitian*.
- Dr. Emron Edison Dr. Yohny Anwar Dr. Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*.
- Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M. . (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*.
- Hartono. (2019). *Metodologi Penelitian di Lengkapi Analisis Regresi dan Path Analysis Dengan IBM SPSS Statistik Version 25*. Zanafra Publising.
- Kerja, L., Kinerja, T., & Kantor, P. (2021). *PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR POS PALANGKARAYA Tania Desfira Putri Rosyana 1* ., 1, 113–122.
- Prof. Dr. Sondang P. Siagian, M. (2018). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*.
- Prof. Dr. wibowo, S.E., M. P. (2017). *MANAJEMEN KINERJA*.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2017). *metedologi penelitian pendidikan*.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian*.
- Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek. Joutnal Industrial Servicess*, 6(2), 85–92.
- Ulifah, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto*



PENDAHULUAN Persaingan bisnis yang semakin hari berkembang pesat , menjadikan organisasi perusahaan untuk saling berkompetisi . Perusahaan merupak. 3, 299–312.

Wijaya. Tony. (2018). *Analisis Data Kuantitatif*. Pohon Cahaya (Anggota IKAPI).