



# **PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.ACE OLDFIELDS**

## **TESIS**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat  
Menyelesaikan penulisan Tesis



Oleh :

**HELMI MAULANI**

**NIM: 201762008**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S2  
PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
JAKARTA  
2020**

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dimensi dalam motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja serta berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Oldfields. dan menganalisis faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Ace Oldfields.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ace Oldfields. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden yang dihitung menggunakan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda, Analisis jalur, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Asumsi Autokorelasi, Uji Asumsi Heteroskedastisitas, Uji Determinasi ( $R^2$ ), Uji Parsial (Uji t) yang berbentuk survey dengan menyebar kuesioner dan pengujian Hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk melihat hubungan antara variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil analisis 1 yang telah dilakukan tentang pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja mampu menjelaskan 33,2% variasi kepuasan kerja. Kemudian berdasarkan hasil analisis ke 2 yang telah dilakukan tentang pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik tersebut mampu menjelaskan 63,6% variasi kinerja karyawan.

Penelitian ini menghasilkan 5 temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Ace Oldfields dengan arah negatif; 2) Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Ace Oldfields dengan arah positif; 3) Motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Oldfields dengan arah positif; 4) Motivasi ekstrinsik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Oldfields dengan arah negatif; 5) Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Oldfields dengan arah negatif.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka penulis menentukan cara untuk meningkatkan dan memperbaiki motivasi intrinsik dan ekstrinsik kepada Direktur PT. Ace Oldfields.

Kata Kunci : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## ABSTRACT

*This study aims to determine whether the dimensions of intrinsic motivation and extrinsic motivation towards job satisfaction and impact on employee performance at PT. Ace Oldfields. and analyze the most dominant factors in influencing job satisfaction and employee performance at PT. Ace Oldfields.*

*The population in this study were all employees of PT. Ace Oldfields. Samples taken as many as 40 respondents were calculated using saturated samples. The analytical method used is descriptive analysis and multiple linear regression, Path analysis, Normality Test, Multicollinearity Test, Autocorrelation Assumption Test, Heteroscedasticity Assumption Test, Determination Test (R<sup>2</sup>), Partial Test (t Test) in the form of a survey by distributing questionnaires and testing the Hypothesis use path analysis to see the relationship between the variables studied.*

*Based on the results of analysis 1 that has been done about the effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation on job satisfaction, it can be concluded that the effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation on job satisfaction is able to explain 33.2% of variations in job satisfaction. Then based on the results of the second analysis that has been done about the effect of intrinsic motivation, extrinsic motivation and job satisfaction on employee performance, it can be concluded that the influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation is able to explain 63.6% of the variation in employee performance.*

*This study produced 5 main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Intrinsic motivation has no influence on job satisfaction at PT. Ace Oldfields with negative direction; 2) Extrinsic motivation has an influence on job satisfaction of PT. Ace Oldfields in a positive direction; 3) Intrinsic motivation has an influence on employee performance at PT. Ace Oldfields in a positive direction; 4) Extrinsic motivation does not have an influence on employee performance at PT. Ace Oldfields with negative direction; 5) Job satisfaction does not have an influence on employee performance at PT. Ace Oldfields with negative direction.*

*Based on these findings, the authors determine how to improve and improve intrinsic and extrinsic motivation to the Director of PT. Ace Oldfields.*

**Keywords :** *Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini untuk memenuhi persyaratan dan melengkapi tugas akhir di dalam menyelesaikan Program Pascasarjana Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA yang berjudul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai di PT.Ace Oldfields”.

Sholawat dan Salam penulis sampaikan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW. Yang telah memberi suri tauladan yang baik serta motivasi dalam pendidikan agar menjadi insan yang mulia di dunia dan akhirat.

Dalam penulisan tesis ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin dengan segala kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa hasil penulisan ini masih jauh dari sempurna baik dalam muatan isi maupun dalam penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan tesis ini.

Dalam penyusunan tesis ini penulis banyak mendapat bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Ibu Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA. Selaku dosen pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kepada penulis, terimakasih untuk segala arahan, bimbingan serta penjelasan yang diberikan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

2. Ibu Dra. Anik Ariyanti, MM. Selaku dosen pembimbing II yang dengan penuh kesabaran membantu dan memberikan saran-saran metode penulisan serta perhatian sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Ibu Dr. Ir. Titing Widayastuti, MM., Selaku Ketua Program Studi Manajemen S2 (Pascasarjana Magister Manajemen).
4. Bapak Dr. Suyanto, SE., MM., Selaku Ketua STIE IPWIJA.
5. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Program Studi Magister Manajemen STIE IPWIJA.
6. Ayahanda yang tak henti-hentinya berdoa untuk keberhasilan penulis serta memberikan dorongan moril dan semangat sehingga penulis dapat menyusun tesis ini.
7. Suami dan Keluarga tercinta, yang telah memberikan semangat selama mengikuti perkuliahan.
8. Semua pihak yang telah membantu selama perkuliahan berlangsung.

Semoga tesis ini dapat memberi manfaat bagi penulis dan sebagai bahan referensi di bidang ilmu manajemen sumberdaya manusia khususnya dan ilmu pengetahuan pada umumnya.

Jakarta ,  
Maret 2020  
Peneliti



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINAL</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN TESIS</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB 2. KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1. Kajian Teori.....	11
2.1.1. Motivasi Intrinsik.....	11
2.1.2. Motivasi Ekstrinsik.....	14
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	16
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	18
2.1.5. Penelitian Terdahulu.....	22
2.2. Pengembangan Hipotesis.....	25
2.2.1. Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan.....	25
2.2.2. Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kerja.....	26
2.2.3. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	27
2.2.4. Kerangka Penelitian.....	28
2.2.5. Kerangka Pemikiran.....	28
<b>BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>30</b>
3.1. Tempat Penelitian.....	30
3.1.2. Variabel Penelitian.....	30
3.1.2.1. Variabel Bebas (Variabel Idependen).....	30
3.1.2.2. Variabel Terikat (Variabel Dependen).....	30
3.1.3. Definisi Operasional.....	30
3.1.4. Indikator Variabel Penelitian.....	31
3.2. Metode Penelitian.....	32
3.2.1. Jenis dan Ruang Lingkup Penelitian.....	32



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



3.2.2. Instrumen Penelitian.....	33
3.2.3. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.2.4. Skala Pengukuran.....	33
3.3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	34
3.4. Uji Intrumen.....	34
3.4.1. Uji Validitas.....	34
3.4.2. Uji Reliabilitas.....	35
3.5. Uji Model Regresi.....	35
3.5.1. Uji Normalitas.....	36
3.5.2. Uji Homoskedastisitas.....	36
3.5.3. Uji Multikolinieritas.....	36
3.6. Metode Analisis Data.....	37
<b>BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	40
4.1.1. Gambaran Umum PT.ACE OLDFIELDS.....	40
4.1.2. Analisis Deskriptif.....	40
a. Analisis Deskriptif berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
b. Analisis Deskriptif berdasarkan Usia.....	41
c. Analisis Deskriptif berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
d. Analisis Deskriptif berdasarkan Masa Kerja.....	44
4.1.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	45
4.1.4. Analisis Deskripsi.....	51
4.1.5. Analisis Data.....	55
4.1.6. Pengujian Hipotesis.....	65
4.2. Pembahasan.....	70
4.2.1. Pengaruh Motiyasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja.....	72
4.2.2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja.....	72
4.2.3. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.2.4. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	75
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>76</b>
5.1. Kesimpulan.....	76
1. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Ace Oldfields.....	76
2. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ace Oldfields.....	76
5.2. Saran.....	77

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.	Analisis Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin Responden...	41
Tabel 4.2.	Analisis Deskriptif Berdasarkan Usia Responden.....	42
Tabel 4.3.	Analisis Deskriptif Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden	43
Tabel 4.4.	Analisis Deskriptif Berdasarkan Lama Bekerja Responden.....	44
Tabel 4.5.	Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik.....	46
Tabel 4.6.	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Intrinsik.....	46
Tabel 4.7.	Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik.....	47
Tabel 4.8.	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Ekstrinsik.....	48
Tabel 4.9.	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	49
Tabel 4.10.	Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	49
Tabel 4.11.	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.12.	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.13.	Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik.....	52
Tabel 4.14.	Deskripsi Variabel Motivasi Ekstrinsik.....	53
Tabel 4.15.	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 4.16.	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4.17.	Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas 1 .....	57
Tabel 4.18.	Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas 2 .....	57
Tabel 4.19.	Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi.....	58
Tabel 4.20.	Uji Model Summary 1.....	60
Tabel 4.21.	Uji Model Summary 2.....	61

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Tabel 4.22.	Anova Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 4.23.	Anova Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4.24.	Koefisien Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.25.	Koefisien Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	64



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1.	Grafik Analisis Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin Responden ...	41
Gambar 4.2.	Grafik Analisis Deskriptif Berdasarkan Usia Responden.....	42
Gambar 4.3.	Grafik Analisis Deskriptif Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden .....	43
Gambar 4.4.	Grafik Analisis Deskriptif Berdasarkan Lama Bekerja Responden....	44
Gambar 4.5.	Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas.....	56
Gambar 4.6.	Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas 1.....	59
Gambar 4.7.	Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas 2.....	59
Gambar 4.8.	Rangkuman Hasil Analisis.....	71



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perusahaan merupakan alat dari badan usaha untuk mencapai tujuan yaitu mencari keuntungan dengan menjual barang atau jasa kepada masyarakat. Setiap perusahaan yang berdiri dan beroperasi pasti mempunyai tujuan yang ingin di capai, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Tujuan –tujuan tersebut harus di capai oleh perusahaan agar mereka mampu mempertahankan keberadaannya dalam dunia usaha dan tidak tergeser oleh pesaing-pesaing lainnya. Salah satu hal yang dapat di tempuh oleh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat adalah dengan pemanfaatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan perusahaan serta mempertahankan dan mengembangkan perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus di perhatikan, di jaga dan dikembangkan (Wibowo dan Susilowati, 2010)

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas

#### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2006).

Menurut Bhaskara dan Shandroto (2011), kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standard kerja yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan kinerja yang tinggi yaitu dengan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Organisasi juga perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini dikarenakan karyawan yang merasakan ketidaknyamanan dan kurang di hargai dalam bekerja, tidak akan bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan system nilai yang dianutnya (Handoko, 2001: 192).

Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan system nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kepuasan yang di dapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang di anut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Robbins (2006: 98) mengatakan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pegawai akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang di kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya sesuai dengan tujuan ia bekerja. Apabila pegawai mendambakan sesuatu, maka ia memiliki suatu harapan, dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, jika harapannya terpenuhi, maka ia akan merasa puas. Pada kondisi ini pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Menurut Inayatullah et al, (2013), motivasi adalah kekuatan atau energy seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja kerja dari karyawan tersebut, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan faktor eksternal di luar karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam, tergantung pada karakteristik

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



perusahaan itu masing-masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang di sediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain.

PT. Ace Oldfields adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufacturing dan salah satu produsen kuas cat yang merupakan PMA (Penanaman Modal Asing) Australia. Produknya didistribusikan oleh perusahaan public PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk.

Terlahir dengan nama PT. Ace Panbrush Industry pada tahun 1989, perusahaan ini menjadi PMA setelah Oldfields International Pty Ltd, Australia, bergabung pada tahun 1992. Namanya berganti menjadi PT. Ace Oldfields. Salah satu pabriknya berada di Cileungsi Bogor bersebelahan dengan gerbang perumahan Harvest City dan hanya 100 meter jaraknya dari Taman Wisata Mekarsari.

Produk PT. Ace oldfields meliputi kuas cat biasa (cat tembok atau cat minyak), kuas professional, roller cat, sikat kawat, sikat sepatu, extention pole, dan lain-lain. Tidak hanya memproduksi merk sendiri, PT.Ace Oldfields juga menjadi produsen kuas private label.

Selain untuk pasar lokal, kuas produksi PT.Ace Oldfields juga di ekspor ke Australia, Selandia Baru, Asia Tenggara, Fiji, Eropa dan Amerika Serikat. Terkait aktivitas ekspornya itu pabrik PT.Ace Oldfields juga sudah berstatus kawasan berikat.

PT.Ace Oldfields merealisasikan proses rekrutmen terhadap 460 orang calon pegawai baru dengan latar belakang pendidikan dari SLTA

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

sampai S1. Selanjutnya PT.Ace Oldfields juga merealisasikan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan dan menetapkan kenaikan gaji sesuai dengan UMK yang ditetapkan oleh pemerintah.

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai PT.Ace Oldfields Berdasarkan Level Manajemen

Tingkat	Jumlah Pegawai
Direksi	1
Direktur	1
Manajer Accounting	1
Manajer Keuangan	1
Manajer Personalia	1
Manajer Produksi	1
Manajer Purchasing	1
Supervisor	10
Staf	35
Karyawan	418
<b>Jumlah Total</b>	<b>460</b>
<b>Keseluruhan</b>	

Sumber : PT. Ace Oldfields Cileungsi Bogor

Tabel 1.2. Evaluasi Rasio Produktifitas dan Total Asset Turnover terhadap Net profit margin

	2016	2017	2018
Rasio Produktifitas	130%	112%	114%
Total Asset Turnover		1.7211	1.6300
Net Profit Margin	0.1585	0.0149	0.0238

Tabel 1.2. Perbandingan Produktifitas dan TATO terhadap NPM

Untuk rasio perputaran total asset, menurunnya rasio produktifitas benar mempengaruhi total asset turnover, karena dalam table 1.2.

menunjukkan bahwa rasio menurun dari tahun 2017 sebesar 1.7211 menjadi 1.6300 di tahun 2018. Artinya PT.Ace Oldfields tidak secara efisien dalam menggunakan sumber daya yang mereka miliki dalam kegiatan operasional perusahaan. Hal ini disimpulkan berdasarkan pada Lawrence J. Gitman (2011). Pada tahun 2017 ke tahun 2018, kinerja PT.Ace Oldfields mengalami penurunan dari 1.7211 menjadi 1.6300. hal ini menunjukkan bahwa efisiensi kinerja PT.Ace Oldfields mengalami penurunan yang cukup signifikan dimana rasio produktifitas memiliki hubungan dengan naik turunnya efisiensi kinerja perusahaan.

Untuk meningkatkan kesejahteraan dan memotivasi pegawainya dalam bekerja, PT.Ace Oldfields memberikan kompensasi berdasarkan :

- a. Pay for person (P1), merupakan kompensasi dalam bentuk uang setiap bulan untuk menghargai kompensasi, pengalaman kerja dan masa kerja yang besarnya ditentukan berdasarkan level grade dan skala grade.
- b. Pay for position (P2), diberikan sebagai kompensasi atas bobot jabatan yang di bebaskan kepada Pegawai yang menggambarkan know how, problem solving, accountability. Rumusan umum penetapan P2 adalah  
= indeks daerah x koefisien posisi x tarif posisi.

Selain kompensasi di atas, PT. Ace Oldfields memberikan paket jaminan sosial pegawai melalui BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

Dalam rangka menganalisis mengenai kinerja karyawan PT.Ace Oldfields, penulis memilih untuk mengamati variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan harapan bahwa perbaikan kinerja dapat dilakukan setelah mengetahui motivasi dan kepuasan pegawai di PT.Ace Oldfields.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Ada dua dasar masalah dalam kinerja, yaitu tidak profesionalnya kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan nilai-nilai organisasi yang masih belum menjadi pedoman dalam penyelenggaraan kinerja.

Pemberian berbagai macam fasilitas oleh PT. Ace Oldfields di harapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk terus memperbaiki kinerjanya. Perilaku karyawan dalam suatu perusahaan dapat berubah bergantung dengan motivasi yang dimilikinya, ketika karyawan dalam suatu perusahaan memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya maka kinerja yang di hasilkan akan baik dan sebaliknya jika motivasinya menurun maka kinerja pun akan menurun. Motivasi juga bisa berubah-ubah sesuai dengan situasi yang terjadi dalam perusahaan sehingga motivasi karyawan dalam suatu perusahaan memainkan peran penting untuk meningkatkan produktivitas kerja (Inayatullah et al. 2013). Hasil penelitian (Miao et al, 2007), menunjukan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perilaku dan kinerja hasil.

Hasil penelitian Jehanzeb et al (2012), menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukan bahwa motivasi tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja seperti pada penelitian sebelumnya, tetapi motivasi juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Khan et al (2012) dan tentama (2015), menunjukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kinerja. Kepuasan kerja yang terpenuhi baik intrinsik atau ekstrinsik akan membuat karyawan lebih termotivasi meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hal tersebut juga dapat diketahui bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung dapat meningkatkan motivasi karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja.

## 1.2. Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan pada PT.Ace Oldfields adalah mengenai belum maksimalnya kinerja pegawai karena motivasi yang sangat rendah sehingga menyebabkan kurang adanya kepuasan dalam bekerja. Sesuai permasalahan tersebut di duga terdapat dua faktor yang mempengaruhi secara umum diantaranya dapat berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Faktor kepuasan kerja yang di duga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Ace Oldfields diantaranya aspek-aspek perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan satu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Ace Oldfields ?



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Ace Oldfields ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ace Oldfields ?
4. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ace Oldfields?
5. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ace Oldfields?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Ace Oldfields ?
2. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Ace Oldfields ?
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ace Oldfields ?
4. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Ace Oldfields?
5. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Ace Oldfields?

### 1.4. Manfaat Penelitian

#### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang positif terhadap berbagai pihak. Adapun manfaat yang dapat di ambil dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Kontribusi penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi PT. Ace Oldfields dan bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini di harapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan keilmiahannya serta dapat dijadikan sebagai wacana untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.

**BAB 2**  
**KAJIAN PUSTAKA**

**2.1. Kajian Teori**

**2.1.1. Motivasi Intrinsik**

Keberhasilan pengelolaan organisasi perusahaan sangat di tentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, agar mereka dapat melaksanakan tugas



sesuai uraian tugas dan pengarahan. Motivasi adalah seperangkat faktor yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang untuk memilih jalan tertentu dalam mencapai tujuan (Sugiono, 2013: 134). Menurut Martoyo (1994: 153), motivasi adalah proses untuk mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi berarti perilaku yang dilaksanakan guna mamenuhi kebutuhan tertentu yang dirasakan (Winardi, 2004).

Menurut Fernet et al (2012), motivasi adalah motif yang dikaitkan dengan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak. Motivasi umumnya dibagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu jenis motivasi yang berhubungan dengan pemenuhan pribadi, kenikmatan dan kesenangan pribadi. Motivasi intrinsik membantu konsistensi individu dalam melakukan berbagai macam kegiatan yang efektif melalui tindakan sukarela.

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal (Nawawi, 2001).

Motivasi instrinsik berhubungan langsung dengan sifat sesungguhnya dari pekerjaan orang yang melakukan dengan kata lain berhubungan dengan isi pekerjaan. Ketika atasan tidak memberikan faktor-faktor motivasi karyawan tidak mengalami kepuasan kerja, dengan faktor-faktor motivasi karyawan menikmati kepuasan kerja dan memberikan kinerja tinggi (Herzberg, 1960 dalam Plunkett et al., 2005).

Menurut Siagian (2004) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan. Motivasi intrinsik memiliki hubungan yang erat dengan komitmen (Hidayat & Tjahjono, 2015). Sedangkan Nawawi (2001) memberikan pendapat bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Atau bisa dikatakan motivasi intrinsik timbul dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Herzberg dalam Tjahjono (2003) menjelaskan bahwa ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor motivator (faktor intrinsik) dan faktor hygiene (faktor ekstrinsik). Motivasi intrinsik terdiri dari 3 faktor, yaitu feelings of achievement (prestasi pekerjaan), recognition (pengakuan), dan increased responsibility (meningkatkan tanggung jawab).

Sedangkan menurut Permana (2009) mengutip dari Nawawi memberikan pendapat bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Atau bisa dikatakan motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

#### a. Faktor-faktor Motivasi Intrinsik

Hasibuan (2007) berpendapat bahwa ada beberapa faktor dari motivasi intrinsik, antara lain :

- Tanggung Jawab
- Penghargaan
- Pekerjaan itu sendiri
- Pengembangan dan kemajuan

Indikator dari Motivasi Intrinsik adalah menghasilkan integritas, Siagian (2004), dan pendorong kerja dari dalam diri pekerja, Nawawi (2001), kemudian tanggung jawab, penghargaan,



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan kemajuan (Hasibuan (2007)

### 2.1.2. Motivasi Ekstrinsik

Pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara hukuman (maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, jabatan atau posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, Nawawi, 2001).

Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan contohnya belajar (Suwatno dan Priansa, 2011).

Permana (2009) mengutip dari Nawawi menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Menurut Manullang (2001) dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat.

a. Faktor-faktor Motivasi Ekstrinsik

Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik

menurut Manullang (2001) adalah :

- Gaji
- Kebijakan
- Hubungan kerja
- Lingkungan kerja
- Supervisi

Faktor kedua dalam teori Herzberg's *dual-faktor theory of job satisfaction and motivation satisfier* adalah faktor ekstrinsik (faktor hygiene) yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Motivasi ekstrinsik tersebut meliputi *pay* (kompensasi/gaji), status (kedudukan), dan *working conditions* (Herzberg dalam Gibson, 2009).

Nawawi (2001) menyampaikan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Manullang (2001) dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Adapun indikatornya adalah gaji, kebijakan, lingkungan kerja, supervisi, Manullang (2001).

### 2.1.3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins dan Judge, 2008). Lebih lanjut Robbins dan Judge (2008), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang di tuntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standard kinerja.

Berikut ini adalah beberapa teori penting tentang kepuasan kerja yang merupakan perwujudan dari hasil studi yang menentukan bagaimana para karyawan dapat terpuaskan yang dikutip oleh Mangkunegara (2006):

#### a. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Nec Filfillment Theory)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Kebutuhan ini berupa kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

aktualisasi diri (Robbins 2006). Sedangkan menurut Robbins (2006), ada tiga kebutuhan yang relevan di tempat kerja yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan tersebut akan merasa tidak puas.

b. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor motivasi (*motivation factors*). Faktor pemeliharaan atau disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan *subordinate*, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factor* meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

Menurut Siagian (2006), alat ukur kepuasan kerja yang digunakan dapat berupa *The Minnesota Satisfaction Questionnaire*



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

(MSQ), yang digunakan oleh Weiss et. Al tahun 1967, *The Job Descriptive Index* (JDI) yang dikembangkan oleh Smith dan Hulin tahun 1969, *Pay Satisfaction Questionnaire* (PSQ) oleh Haneman dan Schwab tahun 1985, dan *Job Diagnostic Survey* (JDS) yang dikembangkan oleh Ackman dan Oldman tahun 1974.

Menurut Luthans (2009), terdapat lima dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri, yaitu bagaimana memberikan tugas-tugas yang menarik untuk karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Rekan kerja, yaitu rekan kerja memiliki kecakapan secara teknis dan mudah untuk bekerjasama atau mendukung secara social. Rekan kerja yang bersahabat dan kooperatif akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan karena merasa senang dalam bekerja.
- c. Gaji, yaitu gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi secara lebih luas juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan.
- d. Kesempatan promosi, yaitu kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi atau pengembangan karir.
- e. Supervise, yaitu kemampuan atasan dalam memberikan bimbingan teknis pekerjaan dan sikap.

### 2.1.3. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah di terapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkatan kerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam-macam istilah, dalam dikelompokan melalui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan untuk kerja dari seorang karyawan. Pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2010: 60).

Menurut Wibowo (2010: 9), kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Miao et al (2007), kinerja adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selama beberapa decade terakhir, tren untuk meningkatkan koordinasi dalam organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja merupakan tantangan besar untuk pemimpin dalam memotivasi pengikutnya, meningkatkan kinerja tim secara bersamaan serta menjaga keseimbangan antar keduanya (Chen et al, 2007).

Sistem kontrol kinerja dalam suatu perusahaan dapat dibagi menjadi kinerja hasil dan kinerja perilaku. Berdasarkan hasil penelitian Anderson dan Oliver (1987) dalam Cravens et al (2012), banyak perusahaan yang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

hanya mengontrol sistem kinerja hasil saja, padahal system kontrol kinerja perilaku justru lebih penting. Terbukti bahwa dengan sistem kontrol kinerja perilaku, baik kemampuan karyawan, tingkah laku karyawan, motivasi instrinsik yang timbul serta berfikir untuk berbuat lebih strategis akan meningkat. Hal ini juga sejalan dengan peningkatan kinerja hasil yang dicapai.

Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka. Lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam criteria pekerjaan haruslah di ukur, di bandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama, penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan. Kegunaan yang lainnya adalah mengembangkan potensi individu. Ada tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan informasi tentang di dapat dilakukan promosi atau penetapan gaji, meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan dan untuk perencanaan dan pengembangan karir karyawan karena penilaian memberikan suatu

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

peluang yang baik untuk meninjau rencana karir seseorang yang dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkan.

Dalam pengukuran kinerja (performance measurement) organisasi hendaknya dapat menentukan aspek-aspek apa saja yang menjadi topik pengukurannya. Menurut Zainul (2002), komponen variable pengukuran kinerja ke dalam 3 kelompok besar, yaitu : (1) berkaitan dengan karakteristik kualitas kerja karyawan; (2) berkaitan dengan kuantitas kerja karyawan; dan (3) berkaitan dengan kemampuan bekerjasama dengan karyawan lainnya. Kinerja karyawan mengacu pada mutu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di dalam implementasi mereka melayani program sosial. Menfokuskan pada asumsi mutu bahwa perilaku beberapa orang yang lain lebih pandai daripada yang lainnya dan dapat diidentifikasi, digambarkan, dan terukur. Aspek dalam kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Pro aktif dalam pendekatan pekerjaan
- b. Bermanfaat bagi pengawasan
- c. Merasa terikat dalam melayani klien
- d. Berhubungan baik dengan staff lain
- e. Menunjukkan keterampilan dan pengetahuan inti bekerja aktivitas
- f. Menunjukkan kebiasaan bekerja yang baik
- g. Mempunyai sikap positif dalam pekerjaan

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Kinerja



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

### 2.1.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

Penelitian tersebut sangat penting untuk diungkapkan karena dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penelitian ini.

**Tabel 1.3. Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Miao et al, (2007)	The Impact Of Salesperson Motivation On Role Perceptions and Job Performance – A Cognitive and Affective Perspective.	Independen : Motivasi intrinsik Motivasi ekstrinsik Persepsi  Dependen: Kinerja  Analisis: SEM	Motivasi baik ekstrinsik dan intrinsik memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja keprilakuan serta kinerja hasil. Persepsi memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja.
2.	Iriani (2010)	Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja	Regresi Linear Berganda	Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

		Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas		
3.	Lukito (2016)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada BTPN Syariah Semarang.	Regresi Linear Berganda	Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4.	Nitasari, (2012)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus.	Independen: Motivasi Mediasi: Kepuasan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan Analisis: <b>Path Analysis</b> Regresi Linear	Variabel kepuasan kerja mampu menjadi variable intervening dari hasil perhitungan <i>standardized coefficients</i> untuk pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
5.	Nguyen et al, (2013)	Effect of Motivation on Employees Performance at Petrovietnam Nghe A Construction Joint Stock Corporation	Independen: Motivasi Dependen: Kinerja Karyawan Analisis: Regresi Linear	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Gaji dan promosi merupakan faktor yang paling memotivasi karyawan.
6.	Uzonna, (2013)	Impact of Motivation on Employees	Independen: Motivasi	Pertama, Hasil penelitian menunjukkan bahwa

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

		Performance: A Case study of Credit West Bank Cyprus.	Dependen: Kinerja Karyawan  Analisis: Regresi Linear Berganda	motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, Non-cash reward lebih efektif memotivasi karyawan daripada uang.
7.	Firmandari, (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variable Moderasi (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)	Independen: Kompensasi Motivasi  Dependen: Kinerja Karyawan  Analisis: Regresi Linear Berganda	Pertama, Hasil penelitian variabel gaji dan tunjangan dimoderasi oleh motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri. Kedua, Variabel bonus yang dimoderasi oleh motivasi tidak berpengaruh secara signifikan oleh kinerja. Ketiga, Variabel gaji dan tunjangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8.	Ghafoor dan Ashgar, (2014)	Impact of Employee Job Satisfaction on Their Performance (A Case Study of Banking Sector in Muzaffargarh District Pakistan)	Independen: Kepuasan Kerja  Dependen: Kinerja Karyawan  Analisis: Multiple Linear Regression	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Javed et al, (2014)	Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions	Independen: Kepuasan Kerja  Dependen: Kinerja Karyawan dan tingkat turnover	Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan dari pemberdayaan karyawan, lingkungan kerja, loyalitas kerja dan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



			Analisis: Regresi Linear Berganda	prestasi kerja dengan kepuasan kerja.
10.	Tentama, (2015)	Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Guru Karyawan Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta	Independen: Kepuasan Kerja  Dependen: Kinerja Karyawan  Analisis: Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Semakin guru puas dengan pekerjaannya, maka semakin tinggi kinerjanya.
11.	Omollo, (2015)	Effect of Motivation on Employees Performance of Commercial Banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori Country.	Independen: Motivasi  Dependen: Kinerja Karyawan  Analisis: Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan para karyawan termotivasi oleh hadiah uang.
12.	Rahmawati, (2016)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar)	Independen: Motivasi Kompensasi  Mediasi: Kepuasan Kerja  Dependen: Kinerja Karyawan  Analisis: Path Analysis Regresi Linear	Pertama, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan motivasi dengan kinerja karyawan. Kedua, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan.

## 2.2. Pengembangan Hipotesis

### 2.2.1. Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan

Perusahaan yang dihadapkan dengan berbagai tantangan inovasi dan kreatifitas, pengadopsian strategi yang dilakukan sebaiknya tidak hanya



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

untuk meningkatkan motivasi eksternal karyawan saja. Tantangan kompetitif yang harus dihadapi, membutuhkan karyawan yang juga memiliki motivasi intrinsik dalam melakukan tugas-tugas mereka. Hal ini didasari oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dapat memaksimalkan kinerja (Yousaf et al, 2015).

Cara yang dapat digunakan untuk memantau kinerja karyawan adalah kinerja appraisal yaitu penilaian kinerja yang dapat memantau kualitas kinerja karyawan melalui sistem manajemen kinerja yang dihubungkan dengan tujuan organisasi, kinerja hari demi hari, pengembangan profesional serta hadiah dan insentif. Dengan kata sederhana bahwa penilaian yang dilakukan adalah penilaian kinerja dan perubahan perilaku individu dalam organisasi secara sistematis yang terbentuk karena adanya dorongan motivasi (Zameer et al, 2014).

Hasil Penelitian Ali et al (2012), menunjukkan bahwa faktor motivasi memiliki pengaruh paling besar pada proses kerja karyawan. Hasil penelitian Uzonna (2013) dan Omollo (2015) menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**H1 : Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh pada kinerja karyawan**

### **2.2.2. Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kerja**

#### **© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta**

##### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Motivasi yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin di capai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Hubungan motivasi dan kepuasan kerja adalah motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya (Handoko, 2001: 252 ).

Rivai (2008) mengatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Karyawan merupakan pelaku yang menunjang tercapainya tujuan. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif yang akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan , maka motivasi harus ditingkatkan, dalam hal ini baik motivasi internal maupun motivasi eksternal. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan kepuasan merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**H2 : Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan**

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



### 2.2.3. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006), kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dioengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan, meliputi: upah/gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan untuk maju. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan system nilai yang dianutnya (Handoko, 2001: 192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Kurang terpenuhinya kepuasan kerja akan menimbulkan penurunan produktivitas karyawan, sehingga pemberian kebutuhan yang bersifat material dan non material perlu diberikan untuk tercapainya kepuasan kerja. Hasil penelitian Khan et al. (2011), Kiruja dan Elegwa (2013), Javed et al (2014) dan Tentama (2015) menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

**H3 : Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan**

### 2.2.4. Kerangka Penelitian

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Berdasarkan perumusan masalah dan dikaitkan dengan landasan teori yang digunakan, maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H2 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H3 : Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### 2.2.5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian teori tersebut diasumsikan ketika seorang karyawan PT. Ace Oldfields memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan langsung mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut dan adapula motivasi karyawan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja terlebih dahulu yang kemudian dengan adanya kepuasan kerja yang timbul dari karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu.

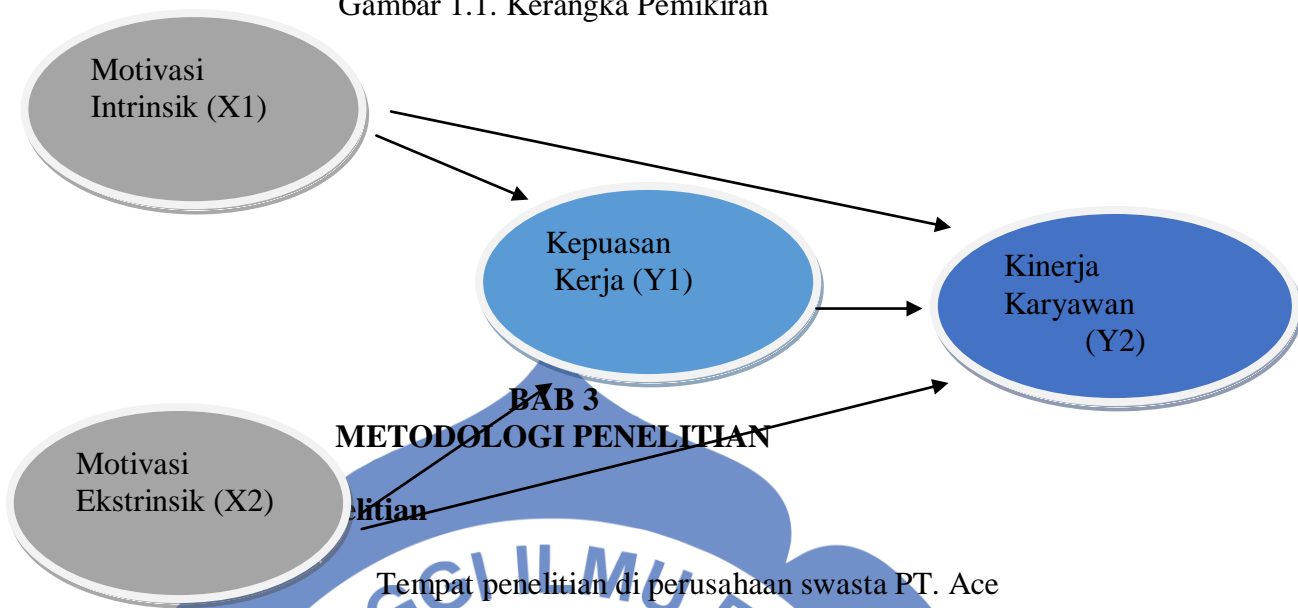
Dengan demikian terdapat 4 (empat) variable dalam penelitian ini, yaitu :

1. Motivasi intrinsik sebagai variabel independen (X)
2. Motivasi ekstrinsik sebagai variabel independen (X)
3. Kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y1)
4. Kinerja karyawan PT. Ace Oldfields sebagai variabel dependen (Y2)

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut :



Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran



### BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Tempat penelitian di perusahaan swasta PT. Ace Oldfields yang beralamat di Jalan Raya Cileungsi Jonggol km. 22,5 Cileungsi Bogor.

#### 3.1.2 Variabel Penelitian

##### 3.1.2.1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

X1 = Motivasi Intrinsik

X2 = Motivasi Ekstrinsik

##### 3.1.2.2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Y1 = Kepuasan Kerja

Y2 = Kinerja Karyawan

##### 3.1.3 Definisi Operasional

**X1 = Motivasi Intrinsik**

Motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan (Nawawi 2001).

**X2 = Motivasi Ekstrinsik**

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Motivasi Ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Permana 2009)

### **Y1 = Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. (Robbins, 2006).

### **Y2 = Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya (Miao et al, 2007).

Kinerja Karyawan adalah dapat diartikan sebagai suatu yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya yang dipengaruhi oleh sikap, pengetahuan dan keterampilan (Guilbert, 1977 dalam Blanchard, K. Hersey, P. 1992).

### **3.1.4. Indikator Variabel Penelitian**

Indikator Variabel dalam penelitian ini :

**Tabel 1.4.**

### **INDIKATOR VARIABEL PENELITIAN**

<b>VARIABEL</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>BUTIR PERTANYAAN</b>
MOTIVASI INTRINSIK Siagian (2004) Nawawi (2001) Hasibuan (2007)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menghasilkan Integritas</li> <li>- Pendorong kerja dari dalam diri pekerja</li> <li>- Tanggung Jawab</li> <li>- Penghargaan</li> <li>- Pekerjaan itu sendiri</li> <li>- Pengembangan dan</li> </ul>	6 butir pertanyaan



	kemajuan	
MOTIVASI EKSTRINSIK Manullang (2001)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaji</li> <li>- Kebijakan</li> <li>- Hubungan Kerja</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Supervisi</li> </ul>	5 butir pertanyaan
KEPUASAN KERJA Robbins dan Judge (2008)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interaksi dengan rekan kerja dan atasan</li> <li>- Mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan</li> <li>- Memenuhi standar kinerja</li> </ul>	3 butir pertanyaan
KINERJA KARYAWAN Zainul (2002)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kerja karyawan</li> <li>- Kuantitas kerja karyawan</li> <li>- Kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain</li> </ul>	3 butir pertanyaan

### 3.2. Metode Penelitian

#### 3.2.1. Jenis dan Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode Studi Kasus. Dengan menggunakan metode ini diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan dalam organisasi berkenaan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang didukung dengan penelitian kualitatif. Maksudnya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh maka diperlukan jenis kuantitatif dengan analisis statistik, sedangkan dalam penguraian verbalnya menggunakan pendeskripsian yaitu jenis kualitatif.

Data empirik yang diperlukan yaitu :

1. Data Primer yaitu merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data sendiri. Data primer dapat dibedakan sebagai berikut : (1). Data kuantitatif berupa data-data yang berbentuk angka, misalnya biaya pengujian bahan, pendapatan, dan lain-lain.



(2). Data kualitatif berupa data yang tidak berbentuk angka, misalnya ; landasan teori atau uraian secara deskriptif.

2. Data Sekunder yaitu data yang merupakan pendukung yang dapat diperoleh dari luar yaitu berupa buku, majalah dan referensi lainnya.

### 3.2.2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitiannya yaitu dengan angket/ kuesioner yang sifatnya tertutup. Dikatakan tertutup karena kuesioner tersebut sudah disediakan jawabannya yaitu pemilihan dari nilai 1-

5.

Penilaiannya :

Point 1 Sangat Tidak Setuju

Point 2 Tidak Setuju

Point 3 Netral

Point 4 Setuju

Point 5 Sangat Setuju

### 3.2.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah Teknik Kuesioner. Yaitu suatu teknik untuk mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen pengumpul data, di mana antara pengumpul data dengan responden (sumber data) tidak terjadi wawancara dan tatap muka langsung.

### 3.2.4. Skala Pengukuran

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Pengukuran merupakan suatu proses hal mana suatu angka atau simbol dilekatkan pada karakteristik atau properti suatu stimuli sesuai dengan aturan atau prosedur yang telah ditetapkan. (Imam Ghozali : 2005 ;3). Dalam penelitian ini menggunakan Skala Ordinal yaitu tidak hanya mengkategorikan variabel kedalam kelompok, tetapi juga melakukan ranking terhadap kategori. (Imam Ghozali : 2005 ; 4). Sedangkan skala untuk instrumen menggunakan skala Likert karena penelitian ini merupakan penelitian sikap atau persepsi seseorang terhadap suatu objek.

### 3.3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Indriantoro dan Supomo (2001), populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Ace Oldfields sebanyak 40 orang.

Sampel adalah bagian populasi yang karakteristiknya hendak diuji (Suliyanto, 2006: 90). Sample yang digunakan 40 orang dengan teknik sampling sensus yaitu mengambil populasi secara keseluruhan dijadikan sample (1 orang pimpinan dan 1 orang peneliti tidak dijadikan sample).

### 3.4. Uji Instrumen

#### 3.4.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Pengukuran



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

valid tidaknya suatu item pertanyaan sangat perlu guna kelanjutan suatu penelitian. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Dalam penelitian ini nilai kevaliditasan suatu data atau butir pertanyaan berdasarkan nilai  $r$ Product Moment dengan sample pengujian validitas yaitu 40.

### 3.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Reliabilitas atau tingkat keandalan, ketetapan atau kesenjangan (*consistency-konsistensi*) adalah tingkat kemampuan instrumen riset untuk mengumpulkan data secara konsisten dari sekelompok individu. Instrumen yang mempunyai tingkat reliabilitas tinggi cenderung menghasilkan data yang sama tentang suatu variabel atau unsure-unsurnya, jika diulangi pada waktu yang berbeda pada sekelompok individu yang sama. Sehingga instrumen tersebut dapat dinilai reliable (dapat diandalkan). (Fuad Mas'ud, 2004;69). Metode yang digunakan adalah metode koefisien Alpha ( $\alpha$ ) (Cronbach 1951 dalam Saifuddin Azwar, 2003:75). Pengujian ini dengan mengelompokkan skor-skor jumlah kuesioner yang ada

dan dimasukkan ke Reliability Analysis. Suatu butir pertanyaan apabila dikatakan reliable jika nilai yang diperoleh sama atau lebih besar dari 0,500 yang berarti bahwa 50% skor tes tersebut hanya menampakan variasi eror (Masrun, 2002:38).

### 3.5.Uji Model Regresi

#### 3.5.1.Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujiannya yang bertujuan ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (bell shaped). Data yang “baik” adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menyebar jauh dari data semula (Singgih Santoso, 2004: 36).

Kriteria Pengujian :

Angka signifikansi (SIG) $>0,05$ , maka data berdistribusi normal.

Angka signifikansi (SIG) $<0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

#### 3.5.2. Uji Homoskedastisitas

Uji homoskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup (data kategori) mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama dan ini yang seharusnya terjadi, maka dikatakan ada Homoskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan alat untuk pengujian dengan analisis residual yang berupa grafik.



### 3.5.3. Uji Multikolinieritas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (Multiko) (Singgih Santoso, 2004: 203). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Analisis :

Deteksi adanya Multiko

#### a. Besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance

Pedoman suatu model regresi yang bebas multiko adalah :

- Mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1
- Mempunyai angka Tolerance mendekati angka 1

#### b. Besaran korelasi antar variabel independen

Pedoman suatu model regresi antar variabel yang bebas multiko adalah :

Koefisien korelasi antar variabel independen harus di bawah 95%

Sumber : Singgih Santoso, 2004: 207.

### 3.6. Metode Analisis Data

Untuk membuktikan sampai seberapa jauh pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, penulis akan menganalisis data-data yang telah ada. Pada analisis statistic ini akan dilakukan beberapa pengujian yaitu :

#### 1. Menilai goodness of fit suatu model :

a. Analisis Koefisien Determinasi Parsial dan Berganda

Analisis Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ) merupakan suatu analisis untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen secara parsial yaitu satu variabel bebas terhadap variabel terikat secara prosentase.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) merupakan suatu analisis untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat secara prosentase.

b. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

2. Persamaan Regresi

a. Regresi Linier Sederhana

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Regresi linier sederhana merupakan suatu proses untuk mendapatkan hubungan matematis dalam bentuk suatu persamaan antara variabel tak bebas tunggal dengan variabel bebas tunggal atau dengan kata lain, regresi linier yang hanya melibatkan suatu peubah bebas X yang dihubungkan dengan satu peubah tak bebas Y.

#### b. Regresi Linier Berganda

Analisa regresi untuk melakukan peramalan besarnya nilai terikat (Y) bila nilai variabel bebas (X) variabel bebas telah diketahui atau sebaliknya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) bila variabel terikat (Y) telah diketahui.

Adapun rumus regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Skor responden dari Y (variabel nilai Y/variabel terikat)

a = Nilai Konstan variabel Y

b = Koefisien arah regresi

X = Variabel nilai X (variabel nilai X/ variabel bebas)

E = nilai error

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar  $b_1 = 0,373$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 0,815 + 0,233 X_1 + 0,384 X_2 + 0,373 Y_1$ .

Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge, (2008 : 137) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tentama, (2015) Dengan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Semakin guru puas dengan pekerjaannya, maka semakin tinggi kinerjanya. Sehingga dengan rendahnya kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan menurun, Oleh karena itu dapat diduga bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Oldfields.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

##### 1. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Ace Oldfields.

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier  $\hat{Y} = 1,730 - 0,278 X_1 + 0,636 X_2$ . Yang layak untuk menjelaskan pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja ( $R^2 = 0,332$ ) dimana motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dalam model



tersebut mampu menjelaskan 33,2% variasi kepuasan kerja. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Ace Oldfields dengan arah negatif sebesar  $b_1 = -0,278$  artinya semakin turun motivasi intrinsik semakin turun pula kepuasan kerja pada PT. Ace Oldfields.
2. Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Ace Oldfields dengan arah positif sebesar  $b_2 = 0,636$  artinya semakin motivasi ekstrinsik maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada PT. Ace Oldfields.

**2. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ace Oldfields.**

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier  $\hat{Y} = 0,815 + 0,233 X_1 - 0,497 X_2 - 0,389 Y_1$ . Yang layak untuk menjelaskan pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja ( $R^2 = 0,604$ ) dimana motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 60,4% variasi kinerja pegawai. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Oldfields dengan arah positif sebesar  $b_1 = 0,233$  artinya semakin motivasi intrinsik maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Ace Oldfields.



2. Motivasi ekstrinsik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Oldfields dengan arah negatif sebesar  $b_1 = -0,497$  artinya semakin turun motivasi ekstrinsik semakin turun pula kinerja karyawan pada PT. Ace Oldfields.
3. Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ace Oldfields dengan arah negatif sebesar  $b_1 = -0,389$  artinya semakin turun kepuasan kerja semakin turun pula kinerja karyawan pada PT. Ace Oldfields.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini maupun untuk pengembangan penelitian yang lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan agar perusahaan mulai lebih memperhatikan motivasi intrinsik dan ekstrinsik seseorang dalam usaha dan bagaimana cara mengembangkan motivasi tersebut. Peneliti menyarankan untuk mengembangkan motivasi berupa hubungan interpersonal, pencapaian, dan penghargaan terlebih dahulu dikarenakan ketiga faktor tersebut merupakan faktor yang paling mempengaruhi motivasi seseorang dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Peneliti menyarankan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian terkait motivasi dalam rangka menyempurnakan penelitian motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Peneliti menyarankan untuk menggunakan metode lain dalam penelitian, yaitu metode kuantitatif agar mampu menggali informasi lebih lanjut terkait motivasi intrinsik dan ekstrinsik.







© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



**DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, Akbar, Maira A., Jahanzaib H. (2012). *Impact of Motivation on the Working Performance of Employees – A Case Study of Pakistan*. Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies, Vol. 1(4), pp. 126-133.
- Bhaskara, R, Dimar dan Sandroto C. Winstinindah. (2011). *The Influence of Transformational And Transactional Leadership toward Work Motivation at PT Indosiar Visual Mandiri New Department*. Jurnal Integra. Vol. 2, pp.191-206.
- Chen, G., Kirkman, B L., Kanfer, R., Allen, D dan Rosen, B. (2007). *A Multilevel Study Of Leadership Empowerment and Performance in Teams*. Journal of Applied Psychology. 92:331-346.
- Fernet, C., Guay, Senecal dan Austin. (2012). *Predicting intra-individual changes in teacher Burnout: The Role of Perceived School Envirinment and Motivational factors*. Teaching and Teacher Education. Vol. 28. Pp. 514-525.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM*

SPSS 19. Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Hal. 4,59,192,252

Innayatulhah, Atiya dan Jehangir Palwasha. (2013). *Teacher's Job Performance: The Role of Motivation*. Abasyn Journal of Social Science. Vol.5. pp. 8-99.

Javed, M., Rifat B., dan Fatima Hassan. (2014). *Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions*. International Journal of Learning dan Development, Vol. 4, No. 2. Pp. 120-140.

Jehanzeb, Khawaja, Rasheed M. F., Rasheed A. dan Aamir A. (2012). *Impact of Rewards and Motivation of Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia*. International Journal of Business and Social Science. Vol. 3, No.21. pp. 272-278

Khan. Alamdar H., Muhammad Musarrat N., Muhammad Aleem dan Wasim H. (2011). *Impact of job Satisfaction of employee performance: An empirical study autonomous Medical Institutions of Pakistan*. African Journal of Business Management. Vol. 6 (7), pp. 2697-2705.

Kiruja E. K. dan Elegwa Mukuru. (2013). *Effect of Motivation on Employee Performance in Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya*. International Journal of Advances in Management and Economics, Vol. 2, No. 4. Pp. 73-82.

Luthans, Fred. (2009). *Organizational Behavior Tenth Edition*. Singapore: McGraw-Hill Book.

Lawrence J. Gitman. (2011). *Principles of Managerial Finance*. 13<sup>th</sup> Edition.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Manullang, M. (2006). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. Hal.166.

Martoyo, Susilo. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Hal. 153, 166.

Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Angelica Diana*. Jakarta: Salemba Empat. Hal. 16, 314.

Miao, C Fred dan R, Evans Kenneth. (2007). *The Impact Of Salesperson Motivation On Role Perspective and Job Performance- A Cognitive and Affective Perspective*. Journal of Personal Selling and Sales Management. Vol. 27. Pp. 89-101.

Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia. Hal. 60.

Omollo, P. A. (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A Case study of Kenya Commercial Bank in Migori Country*. International Journal of Human Resource Studies, Vol. 5, No.2.pp.87-103.

Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Hal. 97, 98, 195, 222, 241.
- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan RdnD)*. Bandung: Alfabeta. Hal. 133, 134, 168.
- Tentama, F. (2015). *Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Yogyakarta*. Jurnal Psikologi Undip Vol.14 No.1. Hal 1-8.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo, Edi dan Susilowati. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behaviour dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 1.pp. 66-73.
- Winardi, J. (2004). *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yousaf, A., Yang Huadong, Sanders Karin. (2015). *Effects of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Task and Contextual Performance of Pakistani Professionals*. Journal of Managerial Psychology, Vol. 30.pp. 133-150.
- Zainul, Arifin. (2002). *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*. Jakarta: Alfabeta.
- Zameer, Hashim; Ali,Shehzad; Nizar, Waqar: Amir, Muhammad. (2014). *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, Vol. 4. Pp. 293-298.

## LAMPIRAN 1

**TERIMA KASIH**  
**ATAS BANTUAN ANDA MENGISI KUESIONER DALAM RANGKA**  
**PENELITIAN GUNA MEMENUHI SYARAT MEMPEROLEH GELAR**  
**PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN PADA**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA**

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Berilah tanda silang ( X ) pada jawaban yang anda anggap benar di antara lima pilihan jawaban.
2. Berilah tanda sama dengan ( = ) apabila jawaban yang anda tandai tersebut keliru dan ada revisi jawaban, maka jawaban selanjutnya diberi tanda silang ( X ).



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. ;  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta