

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada Karyawan *Outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta)

Annisa Yusrina

Email: annisaysrn26@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl.Lingkar Barat Tamantirto, Bantul, Yogyakarta 55183, Phone (0274) 387656

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The subjects and objects in this study were outsourcing employees of PT. Norma Duta Utama Yogyakarta. This study uses a total sampling method or saturated sampling technique. The technique of the analytical tool used is Path Analysis. Based on the analysis that has been done, the results show that intrinsic motivation does not have a significant effect on job satisfaction, extrinsic motivation does not affect job satisfaction, intrinsic motivation has a significant effect on performance, extrinsic motivation does not significantly influence performance, job satisfaction has a significant effect on performance, intrinsic motivation no significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable, extrinsic motivation does not significantly influence employee performance through job satisfaction as an intervening variable.

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

PENDAHULUAN

PT. Norma Duta Utama Yogyakarta merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pengelolaan tenaga kerja dengan bentuk layanan jasa seperti rekrutmen, penyedia jasa tenaga kerja dan konstruksi. Didirikan pada 21 September 1992 di Jalan Magelang, Yogyakarta. Selama kurang lebih 25 tahun PT. Norma Duta Utama Yogyakarta konsisten menjadi perusahaan yang siap memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk berbagai tenaga, antara lain: Petugas Administrasi, Satpam, Pramubhakti, *Cleaning Service*, Penjaga Malam, dan Pengemudi Mobil (*Driver*).

Seiring berjalannya waktu, perusahaan penyedia tenaga kerja seperti PT. Norma Duta Utama mulai banyak bermunculan karena pengguna jasa tersebut juga terus meningkat setiap waktunya. Para pekerja disalurkan ke berbagai macam tempat, misalkan instansi pemerintahan, pusat perbelanjaan, atau rumah sakit yang mana ditempat tersebut jelas membutuhkan jasa-jasa yang disediakan oleh PT. Norma Duta Utama seperti *cleaning service*, satpam (*security*), *driver*, dan lain sebagainya. Perusahaan diuntut memberikan sumber daya manusia yang baik dalam kinerja yang dihasilkan nantinya. Tentunya jika perusahaan ingin memperoleh hasil yang baik, maka perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor yang menjadi penentu timbulnya kinerja yang baik, seperti yang telah dijabarkan pada tulisan diatas bahwa motivasi serta kepuasan kerja menjadi salah satu dari sekian faktor yang mendorong timbulnya kinerja yang baik. Perusahaan dapat dikatakan baik dalam mengelola sumber daya manusianya apabila perusahaan tersebut dapat menyeimbangkan antara apa yang menjadi kepentingan

atau kebutuhan karyawannya dan tidak semata-mata hanya memfokuskan semuanya untuk tujuan perusahaan.

PT. Norma Duta Utama Yogyakarta sedang mengalami sebuah masalah berupa meningkatnya keluhan dari beberapa klien mengenai kinerja para karyawan *outsourcing*. Beberapa klien mengatakan bahwa kinerja para karyawan *outsourcing* mengalami penurunan yang semakin hari makin terasa dan berdampak pada rendahnya hasil kerja karyawan. Berdasarkan masalah yang sedang di alami PT. Norma Duta Utama Yogyakarta, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” pada karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab yang telah diberikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja berkaitan dengan hasil kerja seseorang dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, yang meliputi aspek kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja mempunyai kriteria dan standar tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu sehingga dapat diukur dan diketahui pencapaian yang telah dilakukan oleh individu atau sekelompok orang. Proses penilaian kinerja menurut Kasmir (2016) dilakukan melalui 1) Menyusun rencana kerja, perencanaan kerja dikaitkan dengan tujuan tahunan yang akan dicapai oleh

perusahaan dengan cara membandingkan rencana yang ada, 2) Pengawasan atau peninjauan, kegiatan pengawasan dilakukan untuk mengetahui kemajuan yang terjadi dari rencana kerja, dan 3) Mengendalikan, yaitu pengendalian akan dilakukan jika terjadi hal-hal yang menyimpang dalam pelaksanaan yang dilakukan.

Motivasi

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang tentu saja terdapat faktor yang menjadi pendorong untuk melakukan aktivitas tersebut. Maka dari itu menurut Sutrisno (2011), motivasi kerap diartikan sebagai suatu faktor pendorong yang dijadikan dasar oleh seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015) motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Robbins dan Judge (2015), hal-hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawannya adalah 1) Memahami perilaku bawahan, 2) Harus berbuat dan berperilaku realistis, 3) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda, 4) Mampu menggunakan keahlian, 5) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang, dan 6) Harus mampu memberikan keteladanan.

Motivasi Intrinsik

Suwatno (2011) menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang tidak memerlukan rangsangan dari luar karena dalam diri tiap individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan ahli lain, Singgih D. Gunarsa (2008) berpendapat bahwa motivasi intrinsik merupakan sebuah

dorongan atau kehendak yang kuat dan berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, maka semakin besar pula ia menunjukkan sikap atau usaha untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011), yang tergolong sebagai faktor motivasi intrinsik yaitu 1) *Achievement* (Keberhasilan), 2) *Recognition* (Pengakuan/Penghargaan), 3) *Work It Self* (Pekerjaan itu sendiri), 4) *Responsibility* (Tanggung jawab), dan 5) *Advancement* (Pengembangan).

Motivasi Ekstrinsik

Menurut Singgih D. Gunarsa, (2008) yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. 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. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2006), yang tergolong dalam hygiene factor adalah 1) *Quality Supervisor* (Supervisi), 2) *Interpersonal Relation* (Hubungan antar pribadi), 3) *Working Condition* (Kondisi kerja), dan 4) *Wages* (Gaji).

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2011) kepuasan kerja memiliki dua pengertian antara lain adalah:

- 1) Pertama, kepuasan kerja merupakan suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional muncul akibat adanya dorongan, keinginan serta tuntutan karyawan terhadap suatu pekerjaan sehingga dapat menimbulkan perasaan senang, tidak senang, puas ataupun tidak puas.
- 2) Kedua, kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan hal-hal lainnya sehingga membuat persepsi karyawan terhadap tingkat kepuasan kerjanya.

Sedangkan ,menurut Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif yang mengenai suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2011) adalah 1) Faktor Psikologis, 2) Faktor Sosial, 3) Faktor Fisik, dan 4) Faktor Finansial.

Berdasarkan pada kerangka berfikir yang diuraikan, maka hipotesis yang terbentuk, yaitu:

H1: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta.

H2: Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta.

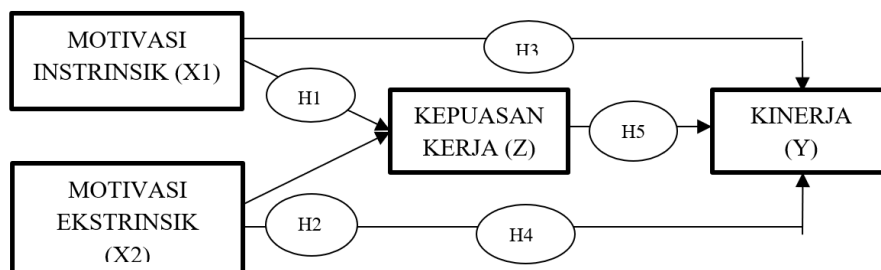
H4: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta.

H5: Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta.

H6: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H7: Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta, pengujian ini menggunakan data primer serta pengujian hipotesis dan analisis regresi berganda dengan menggunakan Path Analisis. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenu (*non-probabilty sampling*) dengan cara menggunakan seluruh anggota populasi yaitu seluruh karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta yang seluruhnya berjumlah 84 karyawan.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang ingin kita ukur dan bukan mengukur yang lain, jika suatu nilai signifikan $<$ dari α 0,05 , maka variabel tersebut valid dan sebaliknya Rahmawati *et al.* (2016).

Hasil Uji Reliabilitas

Merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukur yang kita gunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi Rahmawati *et al.* (2016). Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan bisa diproses pada tahap selanjutnya jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6. Jika instrumen alat ukur memiliki nilai *Cronbach Alpha* $<$ 0,6 maka alat ukur tersebut tidak reliabel menurut Sekaran (2000) dalam Rahmawati *et al.* (2016).

Hasil Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat apabila nilai korelasi antar variabel bebas (independen) $> 0,90$ maka terjadi multikolonieritas tetapi jika nilai korelasi antar variabel bebas (independen) $< 0,90$ maka tidak terjadi multikolonieritas. Dan jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 sama halnya tidak terjadi multikolonieritas Ghazali (2016).

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas Rahmawati *et al.* (2016). Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik *scatterplots*, hal ini jika titik-titik pada grafik menyebar secara acak maka dapat disimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, *Dependent variable*, *Independent Variable* atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal Rahmawati *et al.* (2016).

Hasil Uji Hipotesis

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *path analysis* atau analisis jalur melalui uji statistic (uji t). *Path analysis* di dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. *Path analysis* dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

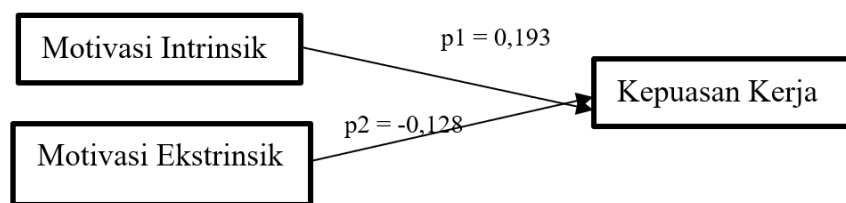
Tabel 1
Persamaan Regresi Pertama

Variabel	Adjusted R Square	Standardized Coefficients	Sig.
Motivasi Intrinsik	0,032	0,193	0,078
Motivasi Ekstrinsik		-0,128	0,240

Pada tabel 1 merupakan pengaruh dari variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. Dapat diketahui hasil uji t statistik pada variabel motivasi intrinsik nilai signifikan pada tabel tersebut sebesar $0,078 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan **H1 ditolak**. Untuk variabel motivasi ekstrinsik sebesar $0,240 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan **H2 ditolak**. Dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,032 atau 3,2% merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dan sisanya sebesar 96.8% merupakan pengaruh dari variabel – variabel lain yang

tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dan nilai *standardized coefficients* untuk p1 sebesar 0,193 dan p2 sebesar -0,128.

Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang pertama sebagai berikut:



Gambar 1
Model Jalur Regresi Pertama

Pada gambar 1 dapat diketahui bahwa nilai p1 sebesar 0,193. merupakan nilai jalur pengaruh langsung dari variabel motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dan p2 sebesar -0,128 merupakan jalur pengaruh langsung dari motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja.

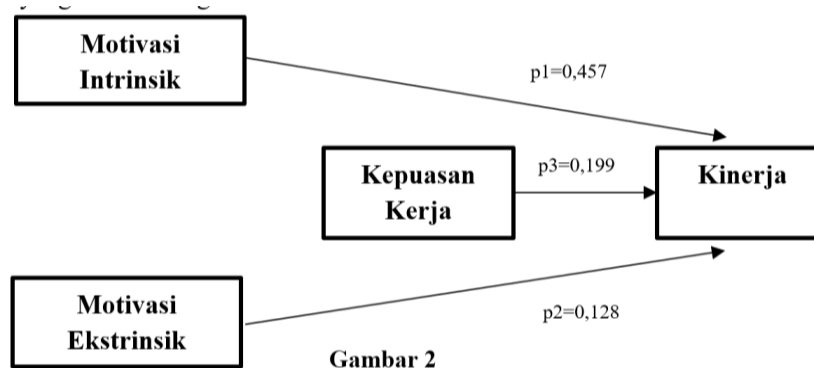
Path Analysis Tahap Kedua

Tabel 2
Persamaan Regresi Kedua

Variabel	Adjusted R Square	Standardized Coefficients	Sig.
Motivasi Intrinsik	0,263	0,457	0,000
Motivasi Ekstrinsik		0,128	0,182
Kepuasan Kerja		0,199	0,044

Pada tabel 2 merupakan pengaruh dari variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui berdasarkan hasil uji t statistik didapatkan nilai signifikan pengaruh dari motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H3 diterima**. Nilai pengaruh dari variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan sebesar $0,182 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H4 ditolak**. Nilai pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar $0,044 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H5 diterima**. Dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,263 atau 26,3 % merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja sisanya sebesar 73,7 % merupakan pengaruh dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dan nilai *standardized coefficients* untuk p1 sebesar 0,457 p2 sebesar 0,128 dan p3 sebesar 0,199.

Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang kedua sebagai berikut:



Gambar 2
Model Jalur Regresi Kedua

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dibahas sebagai berikut:

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti dengan adanya motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Timbulnya kepuasan karyawan pada karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta tidak semata-mata disebabkan oleh adanya motivasi intrinsik, dan nilai motivasi yang tinggi tidak dapat dijadikan sebagai tolak ukur timbulnya kepuasan kerja karyawan. Hal itu disebabkan karena karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta dalam melakukan pekerjaannya cenderung didasari oleh faktor lain yang mana faktor tersebut tidak berasal dari dalam dirinya sendiri, atau dengan kata lain karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta dalam melakukan pekerjaannya disebabkan oleh tuntutan

kehidupan yang mau tidak mau harus mereka penuhi, sehingga sulit untuk mencapai rasa kepuasan terhadap pekerjaannya.

Motivasi intrinsik merupakan sebuah dorongan atau kemauan yang timbul dalam diri seseorang tanpa adanya pengaruh dari pihak lain. Jika seorang karyawan tidak termotivasi oleh dirinya sendiri, maka untuk mencapai rasa puas terhadap pekerjaannya pun sulit. Selain itu masalah yang dominan yang menjadi dasar tidak timbulnya rasa puas terhadap pekerjaannya yaitu, karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta merasa kurangnya penghargaan atas prestasi yang telah dicapai para karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Hasil penelitian ini didukung oleh Natassya Adinda Ayu Putri dan Yohanes Arianto Budi (2016) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. Dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi intrinsik tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti dengan adanya motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang. Pada PT. Norma Duta Utama Yogyakarta timbulnya rasa kepuasan kerja, tidak semata-mata dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik yang telah dimiliki oleh karyawan *outsourcing* dan nilai yang tinggi dari motivasi ekstrinsik karyawan

outsourcing PT. Norma Duta Utama Yogyakarta tidak dapat dijadikan sebagai tolak ukur timbulnya kepuasan kerja. Hal itu disebabkan oleh sebuah masalah yang dominan bagi karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta, yaitu tidak adanya kesetaraan antara gaji dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Para karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan cukup berat, namun tidak diimbangi dengan gaji yang sesuai seperti apa yang mereka harapkan. Dengan adanya hal tersebut, tentunya sulit bagi karyawan untuk merasa puas atas apa yang telah mereka lakukan atau mereka kerjakan. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang baik juga dapat membuat tidak timbulnya rasa kepuasan kerja. Lingkungan kerja bagi karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta terkadang dirasa kurang memberikan rasa nyaman, sehingga mereka tidak memiliki rasa kepuasan kerja dengan adanya motivasi ekstrinsik.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak. Hasil penelitian ini didukung oleh Nofi Sulistyowati, Akhmadi, dan Lutfi (2017) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. Dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti dengan adanya dorongan atau semangat dalam diri sendiri khususnya untuk melakukan sebuah pekerjaan oleh karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta memberikan pengaruh signifikan

terhadap kinerja. Dengan adanya nilai yang tinggi dari motivasi intrinsik memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta. Karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta merasa bahwa yang membuat mereka bersemangat atau untuk melakukan pekerjaan yaitu pekerjaan itu sendiri. Para karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta mengaku bahwa mereka menyenangi apa yang menjadi tugas atau tanggung jawab mereka, sehingga dalam melakukan sebuah pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Wawan Prahiawan dan Nopiyana Simbolin (2014) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja. Dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti dengan adanya motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta adanya kinerja yang baik tidak semata-mata disebabkan oleh adanya motivasi ekstrinsik yang telah dimiliki oleh karyawan, dan nilai motivasi ekstrinsik yang tinggi tidak dapat dijadikan tolak ukur bagi timbulnya kinerja karyawan yang baik. Hal itu disebabkan oleh sebuah masalah yang dominan bagi karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta,

yaitu tidak adanya kesetaraan antara gaji dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Para karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan cukup berat, namun tidak diimbangi dengan gaji yang sesuai seperti apa yang mereka harapkan. Dengan adanya hal tersebut, tentunya sulit bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang baik juga menjadikan karyawan sulit untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak. Hasil penelitian ini didukung oleh Musoli dan Majang Palupi (2018) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja. Dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, yang berarti dengan terpenuhinya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan. Pada PT. Norma Duta Utama Yogyakarta kepuasan kerja muncul karena adanya hubungan yang baik antar teman kerja, yang mana hal tersebut terlihat ketika ada seorang karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan sebuah pekerjaan, maka karyawan yang lain tidak segan untuk membantu. Selain itu para karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama

Yogyakarta mengaku bahwa mereka menyenangi apa yang menjadi tugas atau tanggung jawab mereka, sehingga dalam melakukan sebuah pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa H5 diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Andi Batari Ola (2019) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Dalam hasil penelitiannya mengatakan kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa motivasi intrinsik belum mampu memediasi antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa H6 ditolak dan hasil penelitian ini didukung oleh Agustina Siwi Dharmayati (2016) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan variabel yang dapat memediasi motivasi intrinsik terhadap kinerja.

Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal tersebut dapat

diartikan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan variabel yang dapat memediasi motivasi ekstrinsik terhadap kinerja.

Dapat disimpulkan bahwa H7 ditolak dan hasil penelitian ini didukung oleh Agustina Siwi Dharmayati (2016) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan variabel yang dapat memediasi motivasi ekstrinsik dan kinerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Norma Duta Utama Yogyakarta. Tentang pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 1 **ditolak**.
2. Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 2 **ditolak**.
3. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 **diterima**.
4. Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 4 **ditolak**.

5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 5 **diterima**.
6. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis 6 **ditolak**.
7. Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis 7 **ditolak**.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan kepada pimpinan untuk dapat lebih memperhatikan faktor yang dapat membuat karyawan *outsourcing* PT. Norma Duta Utama Yogyakarta merasa puas terhadap pekerjaan atau kegiatan yang telah mereka lakukan, sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dari kinerja karyawan yang baik, akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan bersama dan menghasilkan karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi PT. Norma Duta Utama Yogyakarta khususnya pimpinan dalam menentukan kebijakan untuk menyusun strategi guna lebih meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat lebih mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel yang bervariasi baik variabel yang

berbeda atau menambah variabel, juga dalam menggunakan metode tidak hanya digunakan metode kuesioner tetapi juga metode lainnya seperti halnya wawancara agar mendapatkan jawaban yang lebih akurat. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian selanjutnya akan memberikan hasil yang berbeda dan dapat melengkapi hasil dari penelitian ini yang masih mempunyai keterbatasan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda Ayu Putri, Natassya & Arianto, Yohanes B.N. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera Di Jakarta. *Jurnal EMBA*. 820-832.
- Aini, Q, SKG, & Susilo, H. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap A RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 28.
- Dharmayati Agustina Siwi. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Fred Luthans, (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Cetakan ke-22. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gunarsa, Singgih D. (2008). *Psikologi Anak: Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.
- Hidayat, R, Roni K, & Lutfi. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*. 43-66.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan Praktik)*. Cetakan Kedua. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G.L. (2017). *Do Intrinsic and Extrinsic Motivation Relate Differently to Employee Outcomes*. *Journal of Economic Psychology*. 244-258

- Marihot, Manullang. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Maulana, F.H, Hamid, D, & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 22.
- Muhamad, R, Adolfina, & Trang, I. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). *Jurnal EMBA*. 731-740.
- Munif, A, Nurhayati T, & Widhiastuti H. (2016). Analisa Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja SDM dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Magister Manajemen, Universitas Semarang*.
- Musoli dan Palupi, M. (2018). Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Melalui Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. 107-122.
- Ola, Andi Batari. (2019). Pengaruh Status Kepegawaian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Di UPTD Puskesmas Kajuara Kabupaten Bone. *Jurnal of Management*. Vol. 2.
- Permana, I.S, Sedjati, R, & Kusniasih, N. (2017). Pengaruh Faktor Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD 45 Kabupaten Kuningan. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 6.
- Prahiawan, W. & Simbolon, N. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi*. Vol.5.
- Purnomo, Mochamad, & Ahmad Dwi Nurdiyanto. (2018). Analisis Motivasi Intrinsik Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Texmaco Perkasa Engineering Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. XXI. (04).
- Putra, Aditya K. & Frianto, A. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 06.
- Rahmawati, A., Fajarwati, & Fauziah. (2016). *Statistika Teori dan Praktek*. Edisi ketiga. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.

- Ristanti, A. J. & Dihan, F. N. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol. 5.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 6. Salemba Empat, Jakarta.
- Shan, S., Ishaq, H. M., & Shaheen, M. A. (2015). *Impact of Organizational Justice on Job Performance in Libraries: Mediating Role of Leader-Member Exchange Relationship*.
- Sugiyono. (2012.) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistyowati, N, Akhmadi, & Luthfi. (2017). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*. 137-148.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *Agora*. Vol.7.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Grup.
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Taufiq, Ahmad. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. *JBTI*. Vol.7.
- Waruwu, F. (2017). Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus: Di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). *Jurnal Manajemen Maranatha*. 133-212.
- Widyaputra, I Ketut Andika A.A. & Dewi, S. A. K. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 85-145.
- Winata, Edy. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*. Vol. 4. 1-17.