

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat PT. Norma Duta Utama Yogyakarta

PT. Norma Duta Utama Yogyakarta merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang usaha pengelolaan tenaga kerja dengan bentuk layanan jasa seperti rekrutmen, penyedia jasa tenaga kerja dan konstruksi. Didirikan oleh pasangan suami istri Bapak H. Syaifullah dan Hj. Herawati 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.

## 2. Visi dan Misi PT. Norma Duta Utama Yogyakarta

### a. Visi Perusahaan:

PT. Norma Duta Utama Yogyakarta memiliki visi untuk menjadi perusahaan terdepan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam bidang *outsourcing* yang berbasis pada kekuatan manajemen dan professional.

### b. Misi Perusahaan:

- 1) Memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan
- 2) Menyediakan peralatan yang memadai sebagai sarana pendukung kegiatan serta mengembangkan kerjasama yang baik dan saling menguntungkan
- 3) Melakukan pembinaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) secara *continue* dan *comprehensive* untuk memperoleh tenaga kerja yang siap dan handal

## B. Gambaran Umum Subjek Penelitian

### 1. Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data diambil dengan cara turun langsung ke lapangan yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan instrument yang sudah dipilih untuk menghimpun data dari lapangan. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuisisioner yang dibagikan kepada responden yaitu karyawan PT. Norma Duta Utama Yogyakarta.

Dari hasil pengumpulan kuisisioner didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Gamabaran Umum Subjek Penelitian**

Keterangan	Jumlah
Kuisisioner yang dibagikan	84 kuisisioner
Kuisisioner yang diterima	84 kuisisioner
Response rate	100%

Sumber data yang diolah tahun 2019

## 2. Deskripsi Responden

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* di PT. Norma Duta Utama Yogyakarta yang keseluruhan berjumlah 84 orang. Dengan menggunakan sampel jenuh, maka keseluruhan jumlah populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai responden penelitian. Dari kuisisioner yang dibagikan kepada 84 responden, kuisisioner yang kembali yaitu keseluruhan kuisisioner, sehingga dapat dikatakan *response rate* nya bernilai 100%.

## C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Pada penelitian ini di dalam melakukan uji validitas peneliti menggunakan uji kolerasi *bivariate* antara masing – masing skor indikator kuesioner dengan total skor konstraknya, dari hasil uji kolerasi *bivariate* tersebut dapat diketahui valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Kriteria pengujian menurut Rahmawati *et al* (2016), validitas yang dinyatakan

valid adalah apabila nilai signifikan (probabilitas)  $< 0,05$  dan dinyatakan tidak valid apabila nilai signifikan (probabilitas)  $> 0,05$ .

Berikut ini terdapat hasil uji validitas dari kuesioner masing – masing variabel penelitian:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik**

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Motivasi Intrinsik	mi1	0,669	0,000	Valid
	mi2	0,604	0,000	Valid
	mi3	0,766	0,000	Valid
	mi4	0,696	0,000	Valid
	mi5	0,636	0,000	Valid
	mi6	0,310	0,004	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Motivasi Intrinsik pada tabel 4.2 diatas, diketahui masing-masing nilai pada setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan  $< 0,05$ , dimana apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka kuesioner dapat dikatakan valid. Sedangkan apabila nilai signifikan  $> 0,05$ , maka kuesioner dapat dikatakan tidak valid.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik**

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik	me1	0,655	0,000	Valid
	me2	0,798	0,000	Valid
	me3	0,819	0,000	Valid
	me4	0,644	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Motivasi Ekstrinsik pada tabel 4.3 diatas, diketahui masing-masing nilai pada setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan  $< 0,05$ , dimana apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka kuesioner dapat dikatakan valid. Sedangkan apabila nilai signifikan  $> 0,05$ , maka kuesioner dapat dikatakan tidak valid.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	kk1	0,665	0,000	Valid
	kk2	0,612	0,000	Valid
	kk3	0,713	0,000	Valid
	kk4	0,723	0,000	Valid
	kk5	0,603	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Kepuasan Kerja pada tabel 4.4 diatas, diketahui masing-masing nilai pada setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan  $< 0,05$ , dimana apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka kuesioner dapat dikatakan valid. Sedangkan apabila nilai signifikan  $> 0,05$ , maka kuesioner dapat dikatakan tidak valid.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Kinerja	k1	0,685	0,000	Valid
	k2	0,708	0,000	Valid
	k3	0,819	0,000	Valid
	k4	0,738	0,000	Valid
	k5	0,813	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Kinerja pada tabel 4.5 diatas, diketahui masing-masing nilai pada setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan  $< 0,05$ , dimana apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka kuesioner dapat dikatakan valid. Sedangkan apabila nilai signifikan  $> 0,05$ , maka kuesioner dapat dikatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauhmana stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang kita gunakan. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ . Dimana suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan bisa diproses pada tahap selanjutnya jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ .

Hasil uji reliabilitas yang diperoleh dalam pengujian kualitas instrumen dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0,607	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0,687	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,674	Reliabel
Kinerja	0,809	Reliabel

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 sehingga instrumen penelitian telah memenuhi kriteria dan dapat dinyatakan reliabel.

#### **D. Statistik Deskriptif Penelitian**

Analisis deskriptif variabel penelitian digunakan untuk mengetahui mengenai gambaran masing-masing variabel penelitian yang kemudian ditunjukkan dengan statistik deskriptif. Statistik deskriptif sendiri berhubungan dengan penggambaran sebuah data dan bagaimana karakteristik data tersebut.

Menurut Rahmawati *et al*, (2016), dengan metode statistik deskriptif akan diketahui klasifikasi data, kecenderungan pemusatan, maupun dispersi data dan penyajian data dalam berbagai bentuk grafik. Beberapa ukuran yang dapat diketahui dari statistik deskriptif adalah mean, median, modus, standar deviasi, kuartil, pensentil, dan varian.

Perhitungan statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Kriteria Statistik Deskriptif**

Interval	Keterangan
1 - 1,8	Sangat Rendah
1,8 - 2,6	Rendah
2,6 - 3,4	Cukup
3,4 - 4,2	Tinggi
4,2 - 5	Sangat Tinggi

**a) Variabel Motivasi Intrinsik**

Hasil tanggapan responden terhadap motivasi intrinsik dirangkum dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik**

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Median
1	Tugas yang saya lakukan merupakan kekuatan dalam pekerjaan saya	84	2	5	3,98	4
2	Tugas-tugas yang saya lakukan di tempat kerja ini menyenangkan	84	2	5	3,90	4
3	Pekerjaan saya berarti bagi saya	84	1	5	4,06	4
4	Pekerjaan saya sangat menarik	84	3	5	3,81	4
5	Pekerjaan saya merupakan motivasi bagi saya	84	3	5	4,06	4
6	Saya terinspirasi oleh pekerjaan sehingga saya hampir melupakan	84	1	5	2,87	3

	semua hal lain disekitar saya					
					3,78	

Pada tabel 4.8 memperlihatkan hasil tanggapan dari responden penelitian terhadap variabel Motivasi Intrinsik. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel Motivasi Intrinsik memberikan nilai minimum sebesar 1 dengan nilai maksimum sebesar 5. Rata-rata hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Intrinsik sebesar 3,78. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik di PT. Norma Duta Utama Yogyakarta masuk ke dalam kategori tinggi.

**b) Variabel Motivasi Ekstrinsik**

**Tabel 4.9**  
**Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Ekstrinsik**

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Median
1	Jika saya harus berusaha lebih keras dalam pekerjaan saya, saya harus mendapat bayaran tambahan	84	1	5	3,86	4
2	Penting bagi saya untuk mendapatkan dorongan eksternal seperti gaji, <i>insentive</i> , dan lain-lain agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik	84	2	5	4,10	4
3	Insentif eksternal (seperti bonus, tunjangan, dan <i>benefit</i> ) sangat penting untuk mendorong saya	84	3	5	4,17	4

	melakukan pekerjaan					
4	Jika saya ditawari penghasilan yang lebih baik, saya akan melakukan pekerjaan yang lebih baik	84	2	5	4,04	4
					4,04	

Pada tabel 4.9 memperlihatkan hasil tanggapan dari responden penelitian terhadap variabel Motivasi Ekstrinsik. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel Motivasi Ekstrinsik memberikan nilai minimum sebesar 1 dengan nilai maksimum sebesar 5. Rata-rata hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Intrinsik sebesar 4,04. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik di PT. Norma Duta Utama Yogyakarta masuk ke dalam kategori tinggi.

**c) Variabel Kepuasan Kerja**

**Tabel 4.10**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Median
1	Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini	84	2	5	3,90	4
2	Saya puas terhadap gaji yang saya terima dari perusahaan	84	1	5	3,21	3
3	Saya puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang ada dalam	84	1	5	3,58	4

	perusahaan					
4	Saya puas terhadap pengawasan atasan saya	84	2	5	3,82	4
5	Saya puas terhadap rekan kerja saya diperusahaan	84	2	5	3,93	4
					3,68	

Pada tabel 4.10 memperlihatkan hasil tanggapan dari responden penelitian terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel Kepuasan Kerja memberikan nilai minimum sebesar 1 dengan nilai maksimum sebesar 5. Rata-rata hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Intrinsik sebesar 3,68. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja di PT. Norma Duta Utama Yogyakarta masuk ke dalam kategori tinggi.

#### d) Variabel Kinerja

**Tabel 4.11**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kinerja**

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Median
1	Saya sangat efektif dalam berkontribusi pada kinerja perusahaan/instansi tempat saya bekerja	84	2	5	3,92	4
2	Saya kadang bekerja lebih keras dari pada yang saya perlukan, karena saya senang melakukan pekerjaan dengan baik	84	2	5	3,85	4

3	Saya merasa senang ketika pekerjaan saya sesuai dengan standar yang telah di tetapkan	84	2	5	4,21	4
4	Saya sering mencoba memikirkan cara melakukan pekerjaan dengan lebih efektif	84	3	5	4,21	4,50
5	Saya merasa bangga dan puas ketika melakukan pekerjaan dengan baik	84	2	5	4,36	4
					4,11	

Pada tabel 4.11 memperlihatkan hasil tanggapan dari responden penelitian terhadap variabel Kinerja. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel Kinerja memberikan nilai minimum sebesar 2 dengan nilai maksimum sebesar 5. Rata-rata hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja sebesar 4,11. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja di PT. Norma Duta Utama Yogyakarta masuk ke dalam kategori sangat tinggi.

## E. Uji Asumsi Klasik

### 1. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (independen). Suatu model regresi yang baik yaitu tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel bebas (Ghozali, 2018). Berikut ini terdapat tabel hasil uji multikolonieritas:

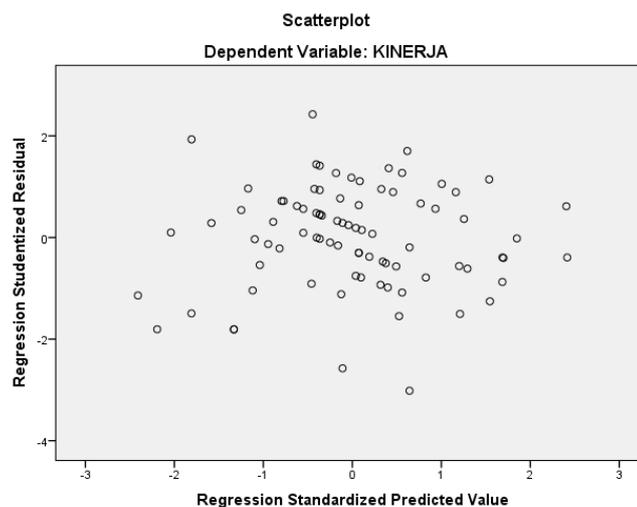
**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0,961	1,041	Tidak ada multikolonieritas
Motivasi Ekstrinsik	0,982	1,018	
Kepuasan Kerja	0,945	1,059	

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance  $> 0,10$  dan hasil perhitungan VIF tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai  $< 10$ . Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolonieritas.

## 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya perbedaan varian variabel pada model regresi yang dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplots*, jika titik-titik yang terdapat pada grafik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2018). Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini akan menggunakan grafik *scatterplots*.

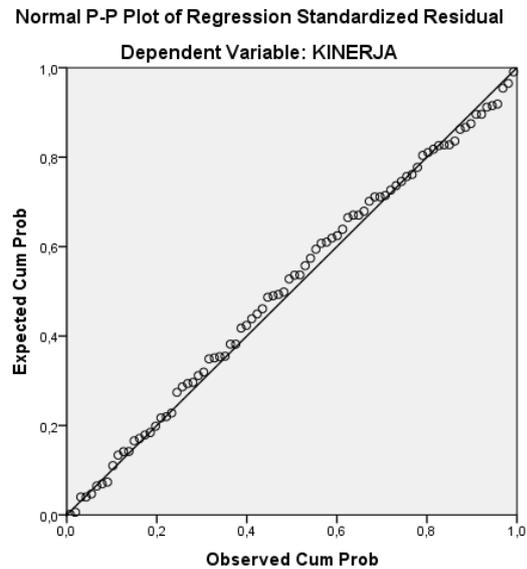


**Gambar 4.1**  
**Grafik Scatterplots**

Dari gambar 4.1 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, dimana jika titik-titik pada grafik menyebar secara acak maka dapat disimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

### 3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, *Dependent variable*, *Independent Variable* atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Menurut Rahmawati *et al.* (2016) model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non – parametrik *Kolmogorov – Smirnov*.



**Gambar 4.2**  
**Diagram P-Plot**

Pada gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik pada diagram menyebar disekitar garis diagonalnya dan tidak menyebar menjauhi garis diagonalnya serta titik-titik tersebut menyebar mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal. Hasil dari uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas Non Parametrik Kolmogorov-Smirnov**

Asymp.sig (2-tailed)	Keterangan
0,200	Berdistribusi Normal

Pada tabel 4.13 diatas merupakan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji *non parametrik Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pada tabel

tersebut menunjukkan nilai Asymp.sig sebesar  $0,200 > 0,05$ . Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

#### F. Uji Hipotesis dan Analisis Data

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

#### 4. Hasil *Path Analysis* Tahap Pertama

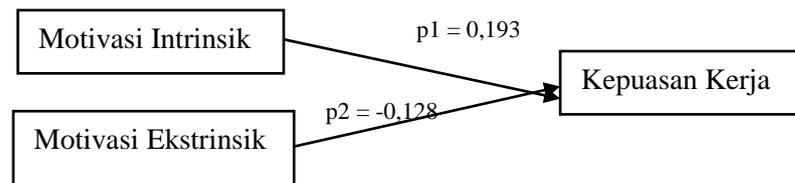
Tabel 4.14  
Persamaan Regresi Pertama

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

Pada tabel 4.14 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 4.3**  
**Model Jalur Regresi Pertama**

Pada gambar 4.3 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.

## 5. Hasil *Path Analysis* Tahap Kedua

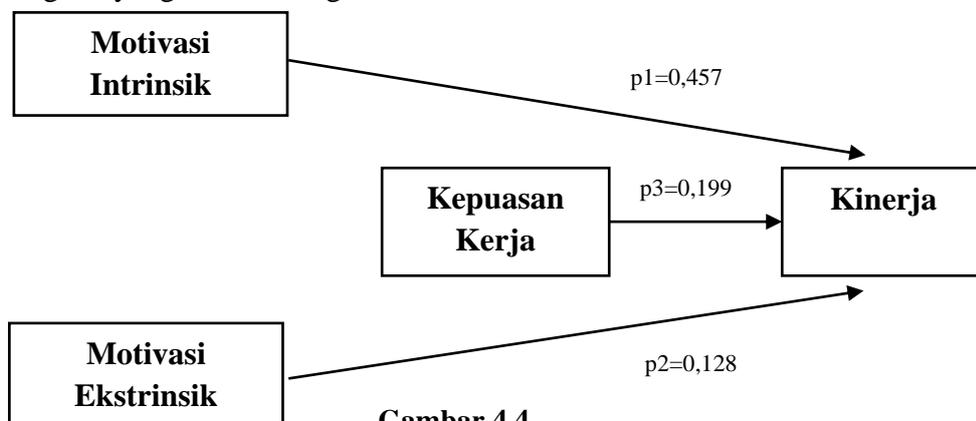
**Tabel 4.15**  
**Persamaan Regresi Kedua**

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 4.15 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

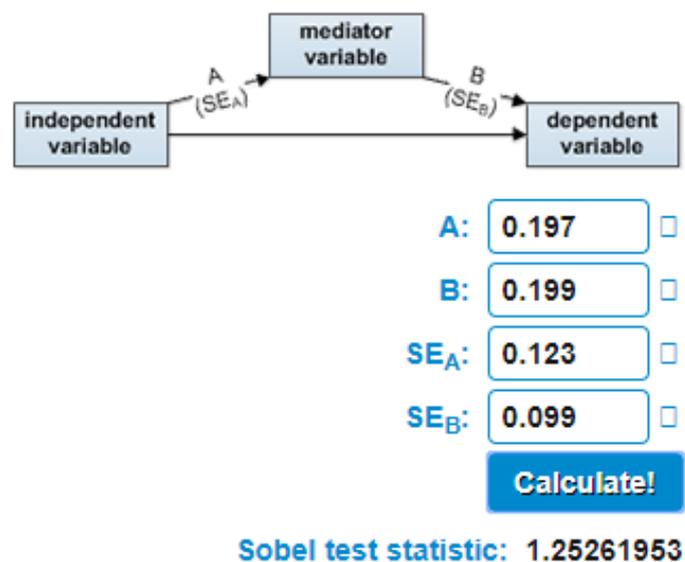
$< 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H3 diterima**. Nilai pengaruh dari variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,182 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan 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  $p_1$  sebesar  $0,457$   $p_2$  sebesar  $0,128$  dan  $p_3$  sebesar  $0,199$ .

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



**Gambar 4.4**  
**Model Jalur Regresi Kedua**

Berdasarkan hasil dari analisis jalur (*Path analysis*) yang telah dijelaskan, pada table 4.14 dan 4.15 di atas diketahui bahwa untuk mengetahui nilai mediasi bisa juga menggunakan *sobel test*. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M. Uji sobel test dilakukan dengan cara menggunakan kalkulator sobel. Variabel dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Pada penelitian ini sobel test dilakukan dua kali, pertama menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, berikut adalah gambar 4.5 yang merupakan hasil dari pengujian pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan kalkulator *sobel test*:

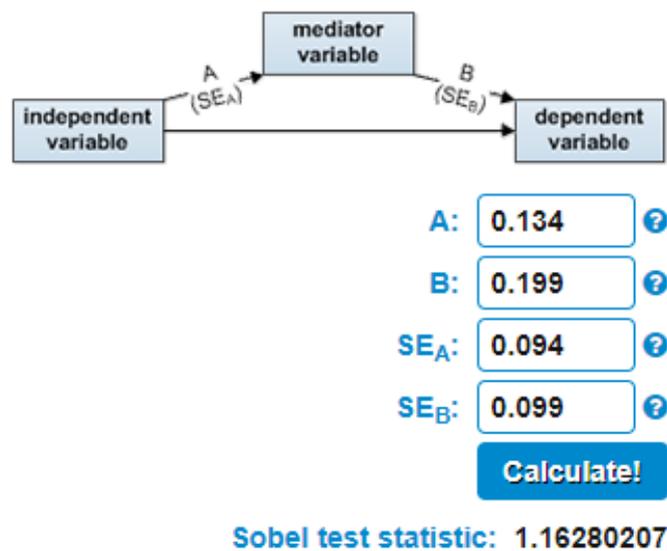


**Gambar 4.5**  
**Kalkulator *Sobel Test* Pertama**

Dari hasil kalkulator sobel test mendapatkan nilai z sebesar 1,25261953, nilai z yang diperoleh sebesar  $1,25261953 < 1.98$  dengan

tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan, sehingga **H6 ditolak**.

Uji sobel test yang kedua yaitu menguji pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, berikut adalah gambar 4.6 yang merupakan hasil dari pengujian pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan kalkulator *sobel test*:



**Gambar 4.6**

**Kalkulator Sobel Test Kedua**

Dari hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai z sebesar 1,16280207. Nilai z yang diperoleh sebesar  $1,16280207 < 1.98$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, sehingga **H7 ditolak**.

## G. Pembahasan

### 1. 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.

## **2. 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 diatas, 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.

### **3. 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.

#### **4. 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.

##### **5. 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 karenan 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.

#### **6. 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.

## **7. 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.