

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. MITRA JASA POWER MEDAN**

Muhammad Chaerul Rizky

mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Abstrak

PT. Mitra Jasa Power adalah sebuah Perusahaan yang bergerak dibidang jasa Expedisi Pengiriman mobil khususnya dalam pelayanan domestik ke seluruh Indonesia. Penulis meneliti dengan mengumpulkan berbagai data menggunakan penelitian kepustakaan, angket (kuesioner) yang berstruktur sebagai instrumen untuk mendapatkan data kuantitatif dengan sistem skala likert yang disebarakan kepada 53 orang responden. Data yang didapat kemudian disusun dalam tabel-tabel yang menunjukkan frekuensi dan presentasi nilai dari masing-masing jawaban responden, kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda (Multiple Regresion) melalui uji validitas, uji reliabilitas serta uji asumsi klasik. Dengan menggunakan alat bantu program Statistical Product Service Solution (SPSS versi 19.00). Hasil uji Anova menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 101.997 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 101.997 > F_{tabel} 3.18 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji variabel motivasi instrinsik nilai t_{hitung} 3.374 > t_{tabel} 1.675 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi instrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji variabel motivasi ekstrinsik nilai t_{hitung} 10.834 > t_{tabel} 1.675 dengan signifikan $0,00 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan besarnya adjusted R square sebesar 0,795 hal ini berarti 20,5% variasi kepuasan kerja karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja karyawan sedangkan sisanya ($100\% - 79,5\% = 20,5\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya

Kata Kunci: *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kepuasan Kerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

1.1. Tujuan

PT. Mitra Jasa Power adalah sebuah Perusahaan yang bergerak dibidang jasa Expedisi Pengiriman mobil khususnya dalam pelayanan domestik ke seluruh Indonesia. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2008 dengan nama awal adalah CV. Mitra Jasa Pratama yang berkedudukan secara operasional di kota medan, dan dengan pertumbuhan pasar pengiriman yang semakin besar sehingga didirikanlah PT.Mitra Jasa Power, yang berlokasi di Bekasi Jawa Barat, untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dalam hal pengiriman kendaraan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kepuasan karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan karyawan. Hal ini dapat terlihat dari prestasi kinerja karyawan yang menurun. Tidak adanya motivasi yang diberikan pada perusahaan untuk menunjang kepuasan karyawan. Tidak adanya kerja sama antar karyawan.

Selain itu kurangnya motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran karyawan untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya masih banyaknya karyawan yang apatis dan kurang percaya diri serta masih banyaknya karyawan yang tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Sebuah organisasi seringkali mengabaikan faktor-faktor lain penunjang kepuasan kerja karyawan, seperti motivasi dan disiplin kerja yang harus diperhatikan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan; 2015). Dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja merupakan sebuah kondisi dimana seseorang karyawan atau sekelompok karyawan harus menaati peraturan yang ada dalam sebuah organisasi baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Dalam menaati peraturan dan norma sosial yang ada, karyawan harus mempunyai motivasi sebagai pendorong terlaksananya disiplin kerja. Seperti yang diungkapkan (Hasibuan; 2015), motivasi berasal dari “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang terbentuk dari dorongan pada karyawan dalam melakukan aktivitas secara sadar. Dalam meningkatkan motivasi karyawan diperlukan beberapa tujuan antara lain, dengan meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik serta menempatkan karyawan dengan benar pada suatu posisi.

1.2. Manfaat

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pihak yang membacanya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk lebih menambah ilmu pengetahuan penulis tentang motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, dan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menyelesaikan masalah yang muncul dan memperhatikan lebih jelas lagi mengenai masalah yang berkaitan dengan faktor-faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Serta Sebagai bahan referensi bagi para akademisi lainnya dalam penelitian selanjutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata “*motif*” yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. *Motif* merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan (Sardiman: 2016). Motivasi merupakan sesuatu kekuatan dukungan / dorongan sebagai gerak yang melekat pada setiap individu, hal mana ini menyebabkan munculnya perilaku manusia (Sofyandi, 2016).

Motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasannya (Hasibuan: 2015).

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut timbul akibat dari hubungan antar manusia dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi di dalam proses produksi yaitu hubungan industrial. Oleh karena itu motivasi dapat diartikan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan Berelson dan Stainer (Sinungan: 2012).

a. Jenis Motivasi

Jenis – jenis motivasi (Hasibuan: 2015) sebagai berikut:

- Motivasi Positif manajer dengan memberikan motivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat
- Motivasi Negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

b. Fungsi Motivasi

Ada tiga fungsi motivasi (Sardiman: 2016) tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi
- Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai
- Menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan – perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan tujuan – tujuan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

c. Indikator Motivasi

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri (Suwatno: 2011). Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan, yaitu :

- Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan : kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula kebutuhan tingkat dasar.
- Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dari arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi, dan intelektual.
- Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa saling memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima didalam kelompok, beralifiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- Kebutuhan akan harga diri, yaitu yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

d. Teori Motivasi

- Menurut Teori Mc Clelland's (Hasibuan: 2009) berpendapat tentang motivasi bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial yang harus digali dari dalam diri manusia. Mc Clelland's mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerja, yaitu : (1) Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. (2) Kebutuhan akan afiliaasi merupakan daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. (3) Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan.
- Teori Douglas Mc George (Hasibuan: 2009) ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, yaitu : Upay yang layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, pengakuan atas prestasi.
- Ilmuan lainnya yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi adalah Herzberg. teori yang dikembangkan dikenal dengan model dua faktor, yaitu : (1) Faktor Motivasional, (2) Faktor Hygiene atau Pemeliharaan,

2.2. Motivasi Instrinsik

motivasi intrinsik adalah motif -motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Sardiman: 2017).

Menurut Herzberg (Luthans: 2011) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Motivasi instrinsik adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan (Hasibuan: 2016). Dari pengertian motivasi instrinsik diatas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi instrinsik adalah suatu motif yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan.

a. Indikator Motivasi Instrinsik

Menurut teori Herzberg dalam Ardana, indikator – indikator motivasi instrinsik yaitu: (1) Prestasi, (2) Penghargaan, (3) Tanggungjawab, (4) Promosi.

b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Instrinsik

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi (Hamzah: 2017), yaitu: (1) Adanya hasrat dan keinginan berhasil, (2) Adanya dorongan dan cita-cita masa depan, (3) Adanya harapan dan cita-cita masa depan, (4) Adanya penghargaan dalam belajar.

2.3. Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja bersumber dari luar sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Nawawi: 2015). Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan yang dikenal dengan teori hygiene. Menurut Herzberg (Luthans: 2011).

Motivasi ekstrinsik adalah menyangkut hal hal yang berasal dari luar diri karyawan menurut Veithzal (Jauvani: 2009). Dari pengetian motivasi ekstrinsik di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah suatu sumber atau suatu pendorong dari luar diri individu yang menentukan kehidupan kedepan.

a. Faktor Motivasi Ekstrinsik

Sutrisno berpendapat, bahwa faktor-faktor motivasi ekstrinsik terbagi 6 (enam) bagian (Sutrisno: 2011), yaitu : (1) Kondisi lingkungan kerja, (2) Motivasi Intrinsik yang memadai, (3) Supervisi yang baik, (4) Adanya jaminan pekerjaan, (5) Status dan tanggungjawab, (6) peraturan fleksibel.

b. Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut teori Herzberg, indicator-indikator motivasi ekstrinsik (Ardana: 2016), yaitu: (1) Gaji, (2) Status, (3) Jaminan Sosial, (4) Supervisi, (5) Kebijakan Perusahaan.

2.4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

- Orang pertama yang memberikan pemahaman tentang konsep kepuasan kerja. Brayfield, et al. beranggapan bahwa kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaan. Kemudian (Panggabean: 2014), mengemukakan bahwa pada dasar dari kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaan tersebut dan apa yang diperoleh. pegawai yang paling tidak merasa puas adalah pegawai yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang paling merasa puas adalah pegawai yang menginginkan banyak dan mendapatkan hasil yang sesuai. Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa "*job satiffaction is the favor ableness or unfavorableness with employee view their work*" (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja) (Robbins: 2013) dalam (http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf_thesis/unud-312-babii.pdf. diakses tanggal (20/09/2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang diyakini haruslah diterima.

- Mangkunegara (2007) mendefinisikan kepuasan kerja "*is the way an employee feels about is his or her job*" (adalah cara pegawai merasakan diri sendiri atau pekerjaan tersebut) (Sutrisno :2010), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Dari definisi-definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional atau respon afektif seseorang terhadap berbagai situasi dan kondisi kerja yang dapat memenuhi segala yang berkaitan dengan kebutuhan, keinginan dan harapan yang dihadapi bagi para pegawai dalam memandang pekerjaan tersebut.
- Dari definisi-definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional atau respon afektif seseorang terhadap berbagai situasi dan kondisi kerja yang dapat memenuhi segala yang berkaitan dengan kebutuhan, keinginan dan harapan yang dihadapi bagi para pegawai dalam memandang pekerjaan tersebut.

a. Faktor Kepuasan kerja

Sutrisno mengatakan bahwa ada 4 (empat) faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (Sutrisno: 2014), yaitu: (1) kedudukan, (2) pangkat, (3) jaminan finansial dan sosial, (4) mutu pengawasan.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Mangkunegara menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variable-variabel (Mangkunegara: 2017) seperti: (1) Turnover, (2) Tingkat ketidakhadiran (absen), (3) Umur, (4) Tingkat pekerjaan, (5) Ukuran Organisasi instansi.

c. Teori Kepuasan Kerja

Sunyoto mengatakan bahwa teori kepuasan kerja ada 3 (tiga) macam yang lazim dikenal (Sunyoto: 2012), yaitu: (1) *Discrepancy theory*, (2) *Equity theory*, (3) *Two factor theory*.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Panggabean, mengemukakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan lima dimensi inti dari karakteristik pekerjaan, yaitu: keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), keberartian tugas (*task signficance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik pekerjaan (*feedback*). (Panggabean: 2015). Robbins, mengatakan bahwa faktor yang menentukan kepuasan pegawai (Robbins: 2009) adalah: (1) Kerja yang secara mental menantang, (2) Imbalan yang Pantas. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang pegawai persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan para pegawai. (3) Kondisi kerja yang mendukung. Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas dengan baik. (4) Rekan kerja yang mendukung. Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. (5) Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan.

2.4. Kerangka Konseptual

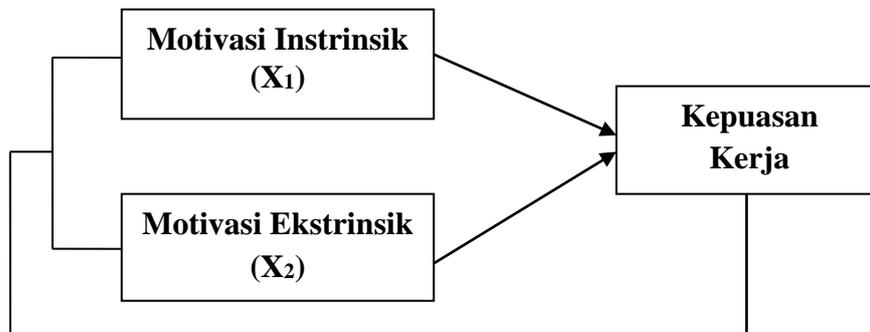
Kerangka konseptual merupakan *sintesa* dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan. Kerangka pemikiran dapat disajikan dalam bentuk bagan, deskripsi kualitatif, dan atau gabungan keduanya. Kerangka pemikiran adalah model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seseorang menyusun teori atau menggabungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah. Kerangka pemikiran merupakan fondasi di mana seluruh proyek penelitian didasarkan.

Motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Sumber diolah penulis 2018

III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam (Rusiadi, 2014).

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap, biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro : 2013). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Mitra Jasa Power Medan berjumlah 53 karyawan.

Penarikan atau pembuatan sampel dari populasi untuk mewakili populasi disebabkan untuk mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi seluruhnya atau sebagian atau juga penelitian secara sensus (Sugiono : 2010).

Berdasarkan pendapat tersebut diatas maka didalam penelitian ini penulis mengambil sampel dari semua populasi yang ada, yaitu 53 karyawan yang ada di PT. Mitra Jasa Power Medan. Jadi penelitian ini disebut dengan penelitian sensus.

3.3. Metode Analisis Data

Data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditangani. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Sedangkan data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: Angket / kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Kemudian observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi). Serta wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data.

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah : (1) Uji Validitas, (2) Uji Reliabilitas, (3) Uji Asumsi Klasik, (4) Model Analisis Regresi Linier Berganda, (5) Pengujian Hipotesis.

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengujian Hipotesis

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.202	1.245		1.769	.083
Motivasi Intrinsik(X1)	.173	.051	.238	3.374	.001
Motivasi Ekstrinsik(X2)	.585	.054	.763	10.834	.000

Sumber : data Primer diaolah, 2017

Tabel 2 Koefisien Korelasi dan determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.795	1.284

Sumber : data primer diolah, 2017

Tabel 3 Hasil Uji F / Serempak

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	336.381	2	168.191	101.997	.000^a
Residual	82.449	50	1.649		
Total	418.830	52			

Sumber : data primer diolah, 2017

4.2. Pembahasan

Hasil uji Anova menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 101.997 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 101.997 > F_{tabel} 3.18$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji variabel motivasi instrinsik nilai $t_{hitung} 3.374 > t_{tabel} 1.675$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka kriterianya adalah Tolak Ho (Terima H1), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi instrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji variabel motivasi ekstrinsik nilai $t_{hitung} 10.834 > t_{tabel} 1.675$ dengan signifikan $0,00 < 0,05$ maka kriterianya Tolak Ho (Terima H1), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan besarnya *adjusted R square* sebesar 0,795 hal ini berarti 20,5% variasi kepuasan kerja karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja karyawan sedangkan sisanya ($100\% - 79,5\% = 20,5\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya.

V. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Sesuai hasil penelitian bahwa pengaruh adanya Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik bagi Kepuasan Kerja sebesar 79,5% yang mana pengaruhnya secara positif dan signifikan maka ditingkatkan dan lebih memperhatikan lagi mengenai Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik agar peningkatan Kepuasan Kerja dapat terealisasi lebih baik kedepan.

Dalam Motivasi Ekstrinsik harus lebih dimaksimalkan dan diberikan tepat waktu yang telah diberikan agar memotivasi karyawan untuk bekerja lebih semangat dan lebih maksimal. Selain itu pimpinan juga harus lebih memiliki konsistensi dalam setiap pengambilan keputusan, tidak merubah sistem yang telah ada, dan lebih terbuka menerima setiap masukan ataupun saran agar seluruh operasional dapat berjalan dengan baik dan semangat karyawan untuk bekerja lebih maksimal sekaligus meningkat.

Diharapkan penelitian ini dapat menjadikan perubahan yang positif dalam cara atau Motivasi Instrinsik yang tepat pada perusahaan, selain itu untuk Motivasi Ekstrinsik harus lebih memikirkan mengenai promosi jabatan sehingga Kepuasan Kerja akan muncul yang mana karyawan disiplin, teliti, rajin dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5.2. Saran

- a. Mengingat variable bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi proses peningkatan kepuasan kerja diharapkan hasil penelitian ini dapat sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan variable-variabel lain yang merupakan variable lain di luar variable yang sudah masuk dalam penelitian ini.
- b. Penelitian mengenai kepuasan kerja selanjutnya diharapkan dengan sampel yang lebih luas dan karakteristik yang berbeda. Dilihat dari penelitian ini, tempat penelitian memiliki target perusahaan yang lebih luas lagi dan berbeda jenis usahanya.
- c. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja dan mengembangkan visi dan misi perusahaan lebih berkelanjutan dan berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K.I., Mujiati N. Utama, M.W, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Donni, 2014, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Alfabeta, Bandung.
- Edy Sutrisno, ,2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Hamzah, B.Uno, 2008, *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Harsuko, 2011, *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*, Universitas Brawijaya Press (UB Press), Malang.
- Hasibuan, Malayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Herman, Sofyandi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ibriati Kartika Alimuddin, 2016, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar*, Makassar.
- Kuncoro, 2016, *Perilaku Keorganisasian*, Erlangga, Yogyakarta.
- Laksmi Riani, A, 2011, *Budaya Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya Bandung, Bandung.
- Mathis Robert L, dan Jackson John H., 2016, *Human resource Management*, Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai veithzal, Jauvani ella, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins dan Coulter, 2015, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung
- Rusiadi, et al., 2014, *Metode Penelitian, Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*, USU Press, Medan.
- Sardiman, A.M, 2016, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Suwatno dan Doni Juni Priansah, 2015, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publi dan Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2015, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarmanto, 2016, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta, Bandung.
- Suarli dan Bahtiar, 2014, *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*, Luthan, Fred, 2016, *Manajemen Kantor Behavior: An Evidence – Based Approach New York, The Mc Grow Hill Companies, Inc.*
- Tiffin dan Suharto, 2005, Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2006, *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.