

PREDIKSI PENGARUH ANTARA MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Maria Quarta Anggita Sari

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memprediksi apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dan untuk melihat motivasi apa yang diprediksi memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kepuasan kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik diprediksi memiliki pengaruh yang lebih kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah 192 karyawan yang terdiri dari 107 karyawan perempuan dan 85 karyawan laki-laki. Subjek diambil dari beberapa perusahaan yang sudah bekerja lebih dari tiga bulan. Reliabilitas skala diuji dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Skala motivasi intrinsik terdiri dari 36 item dengan reliabilitas 0,872. Skala motivasi ekstrinsik terdiri dari 36 item dengan reliabilitas 0,899, sedangkan skala kepuasan kerja terdiri dari 27 item dengan reliabilitas 0,901. Data penelitian ini termasuk dalam distribusi data yang tidak normal. Uji hipotesis dilakukan dengan teknik regresi berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik dan Kepuasan kerja diprediksi memiliki pengaruh yang kuat yaitu sebesar 0,861. Sedangkan Motivasi Ekstrinsik dengan Kepuasan Kerja juga diprediksi memiliki pengaruh yang kuat yaitu sebesar 0,833. Hasil ini juga menunjukkan bahwa diperoleh signifikansi sebesar 0,000 apabila signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel-variabel tersebut. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik diprediksi memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja.

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

PREDICTION OF INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION ON EMPLOYEE'S JOB SATISFACTION

Maria Quarta Anggita Sari

ABSTRACT

This study aims to predict whether there is an influence between intrinsic motivation and extrinsic motivation on job satisfaction and to find out which motivation is predicted have stronger influence on employee job satisfaction. The hypothesis of this study is intrinsic motivation had a stronger effect on job satisfaction of employees. Subjects in this study were 192 employees of several companies that have been working for more than three months. Scale reliability was tested by using Alpha Cronbach. Intrinsic motivation scale consists of 36 items with reliability of 0.872. Extrinsic motivation scale consists of 36 items with reliability of 0.899, while the job satisfaction scale consists of 27 items with reliability of 0.901. The research data was included in the data distribution is not normal. Hypothesis testing is done with a multiple regression techniques. Hypothesis test result show that intrinsic motivation and job satisfaction are predict to give a strong influence of 0,861. Whereas extrinsic motivation and job satisfaction also predict to give a strong influence of 0,833. The result show significance value of 0,000 if less significance than 0,05 ($p < 0,05$) than there is a significant effect on these variables. The results also show that intrinsic motivation is predicted have a stronger effect on job satisfaction.

Keywords: *intrinsic motivation, extrinsic motivation, job satisfaction, employees*