

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PERUM BULOG  
SUB DIVRE II KABUPATEN PATI**

**Ferdian Wahyu Prasetyo**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**  
Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183 Telp. (0274)  
287656  
website: [www.umy.ac.id](http://www.umy.ac.id)

**ABSTRAK**

*This study aims to determine how much influence of intrinsic and extrinsic motivation on job performance through job satisfaction as intervening variable. This research was conducted on employees of Perum Bulog Sub Divre II Pati.*

*The sampling method used in this study is total sampling. The number of samples in this study as many as 200 people who are employees in Perum Bulog Sub Divre II Pati. Data were collected using a questionnaire. The data in this study using Structural Equation Modelling with Amos. The results of this study prove that intrinsic motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. Extrinsic motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. Intrinsic motivation has a positive and significant effect on employee performance. Extrinsic motivation has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance*

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

**PENDAHULUAN**

Perum Bulog Sub Divisi Regional (*Sub Divre*) II Kabupaten Pati Jawa Tengah memiliki tanggung jawab dalam penanganan beras di wilayah Kabupaten Pati dan sekitarnya. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai di Perum Bulog tidaklah mudah dikarenakan beras sangat rentan rusak dan hasil produksinya tergantung dengan musim. Hal ini tentu menunjukkan begitu pentingnya pegawai Bulog dalam menjaga kualitas dan tetap dapat menyalurkan beras untuk Kabupaten Pati dan sekitarnya.

Mengingat pentingnya peran Perum Bulog Sub Divisi Regional (Sub Divre) II Kabupaten Pati dan sekitarnya ini, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik demi kelancaran organisasinya. Dalam hal ini terlihat tuntutan kualitas sumber daya manusia yang terarah demi mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Akan tetapi pengelolaan sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas haruslah terus dikembangkan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dikarenakan dengan perubahan pengelolaan sumber daya manusia sangat berperan akan pencapaian tujuan yang direncanakan serta maju mundurnya suatu organisasi.

Berdasarkan hasil observasi pada Perum Bulog Sub Divre II Kabupaten Pati Jawa Tengah, terdapat beberapa sikap dan perilaku kerja pegawai yang ditemukan, yaitu pegawai masih sering terlambat masuk ke kantor. Upaya dalam mendisiplinkan pegawai untuk datang tepat waktu masih sulit dilakukan, mengingat beberapa pegawai memang memiliki rumah yang berlokasi cukup jauh dari kantor, sehingga jika jam masuk kantor yaitu jam 8 pagi, maka beberapa pegawai masih sering masuk jam 9 atau 10 pagi. Begitupun dengan pulang kantor, beberapa pegawai masih belum disiplin pulang pada waktunya, meskipun sudah dibuat aturan untuk pulang pada jam 4 sore, beberapa pegawai masih ada yang pulang kurang dari jam 4 sore.

Pegawai juga mengalami kepuasan kerja yang rendah, hal ini terjadi karena kurangnya perhatian manajemen terhadap apa yang diperoleh dan dilakukan oleh pegawai. Kepuasan kerja yang rendah ditunjukkan dengan kelambanan dalam melakukan tugas dan pembuatan laporan kerja. Pegawai juga sering santai saat jam kerja. Misalnya masih terdapat pegawai yang lebih banyak terlihat santai, merokok, membaca koran, mengobrol hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dan

sebagainya padahal pekerjaan yang dilakukannya belum terselesaikan. Hal ini menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang rendah. Hal ini disebabkan karena kebanyakan dari pegawai merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus yang diberikannya tidak sesuai dengan harapan. Hal tersebut membuat pegawai Kantor Bulog Pati merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil temuan tersebut menunjukkan kinerja pegawai di Perum Bulog Sub Divre II Kabupaten Pati masih rendah dan tingkat kemangkiran yang tinggi. Rendahnya kinerja ini mengindikasikan rendahnya produktivitas kerja pegawai. Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas dari seseorang pegawai salah satunya adalah motivasi kerja pegawai. Sebagai manusia, pegawai mempunyai tujuan pribadi selain tujuan perusahaan yang harus dicapai sehingga diperlukan suatu integrasi antar tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi pegawai agar tidak terjadi tumpang tindih atau *overlapping*. Kebutuhan masing-masing pegawai perlu diketahui dan diperhatikan agar tujuan pegawai dapat terintegrasi dengan baik. Pegawai mempunyai beraneka ragam kebutuhan pribadi. Kebutuhan tersebut bersifat fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak. Kebutuhan pegawai diusahakan dapat terpenuhi melalui imbalan dari pekerjaannya. Apabila kebutuhan seorang pegawai sudah terpenuhi dengan imbalan yang pantas dari hasil kerjanya, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Salah satu tuntunan bagi Perum Bulog Sub Divre II Kabupaten Pati adalah menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan menjaga motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawainya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dan rasa puas pada perusahaan akan menunjukkan

loyalitasnya kepada perusahaan serta memberikan *effort* kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan Perum Bulog Sub Divre II Kabupaten Pati tidak hanya dapat dicapai dengan menerapkan strategi untuk mencapai tujuan organisasi tetapi harus didukung sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Jadi sumber daya manusia juga dianggap sebagai suatu kekuatan yang kompleks dimana kinerja pegawai memberikan dampak kepada perusahaan secara langsung.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya. Untuk mencapai hal tersebut, maka Perum Bulog Sub Divre II Kabupaten Pati harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai adalah dengan memberikan kompensasi.

Bentuk perhatian yang harusnya diberikan Perum Bulog Sub Divre II Kabupaten Pati pada pegawainya seperti memperhatikan hak-hak pegawainya, memperhatikan kebutuhan pegawai, memberikan kompensasi seperti gaji, insentif, dan bermacam tunjangan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai

yang seharusnya sesuai dengan harapan pegawai yang sudah bekerja secara optimal di perusahaan tersebut.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dari pegawai. Kedua motivasi tersebut akan mempengaruhi kinerja dari pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya. Karena seorang pegawai bekerja dikarenakan ada dorongan, dorongan tersebut dapat terjadi dari diri pegawai itu sendiri atau dorong yang diberikan oleh organisasi. Hal tersebut diharapkan dapat membentuk inti dari motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini.

## **KAJIAN TEORI**

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti bergerak. Berdasarkan pada kata dasarnya motif, motivasi yang ada pada seseorang merupakan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuannya (Hasibuan, 2012). Menurut Handoko (2010) jika dilihat atas dasar fungsinya, motivasi dibagi atas 2 hal, yaitu: Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berfungsi dengan adanya faktor dorongan dari luar individu.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan dari para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Menurut Pangesti, Tjahyono, dan Maryati (2013) kepuasan di tempat kerja merupakan kesimpulan berdasarkan studi komparatif tentang apa yang benar-benar diterima oleh karyawan dari pekerjaan mereka dibandingkan dengan apa yang mereka harapkan. Karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan hasil yang sama atau bahkan lebih dari yang mereka harapkan.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Tjahyono dan Riniarti (2015) kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

### **METODE PENELITIAN**

Obyek dalam penelitian ini adalah Perum Bulog Sub Divisi Regional (*Sub Divre*) II Kabupaten Pati Jawa, yang berada di Jalan Raya Pati-Kudus, km. 4, Blaru, Pati, Jawa Tengah. Sedangkan untuk subyek penelitian ini yaitu, pegawai Perum Bulog yang memenuhi kriteria sampel dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Untuk memperoleh data dan informasi menggunakan metode survei dengan alat yang digunakan adalah kuesioner, pernyataan kuesioner diukur menggunakan skala likert 1-5.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

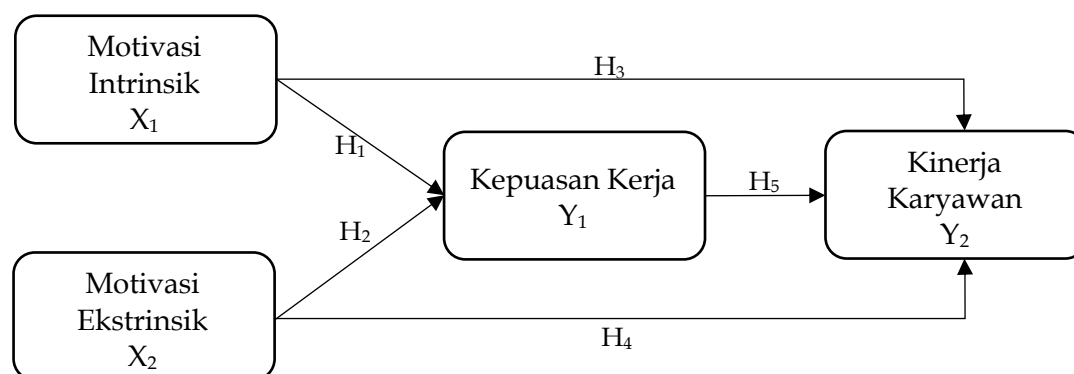
Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi Amos. Berikut adalah tahapan permodelan dan analisis persamaan struktural yang terbagi menjadi 7 langkah menurut Hair *et al*, yaitu:

#### 1. Pengembangan Model Secara Teoritis

Langkah pertama pada model SEM yang mempunyai justifikasi yang kuat sudah di jelaskan pada Bab 2. Hubungan antar variabel eksogen dan endogen dalam penelitian merupakan turunan dari teori-teori dan jurnal pendukung yang digunakan dalam penelitian ini. Tanpa dasar teoritis yang kuat SEM tidak dapat digunakan.

#### 2. Menyusun Diagram Jalur

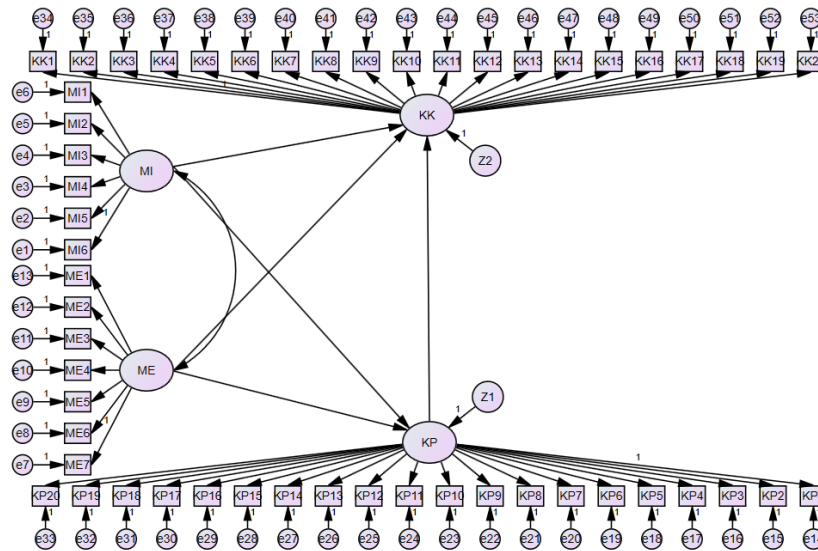
Langkah berikutnya adalah menyusun hubungan kausalitas dengan diagram jalur. berikut adalah diagram jalur dalam penelitian ini



**Gambar 4.1 Diagram Jalur**

### 3. Mengubah Diagram Jalur Menjadi Persamaan Struktural

Langkah ketiga adalah mengkonversi diagram jalur ke dalam persamaan struktural. Model struktural yaitu menghubungkan antar konstruk laten baik endogen atau eksogen dengan variabel indikator atau manifest (Ghozali, 2014).



Gambar 4.2 Model Diagram Jalur Hubungan Kausalitas

Persamaan struktural dari model diagram jalur dinyatakan sebagai berikut:

$$KP = \beta_1 MI + \beta_2 ME + z_1$$

$$KK = \beta_1 MI + \beta_2 ME + \beta_3 KP + z_2$$

Keterangan:

KP : Kepuasan Kerja

KK : Kinerja Karyawan

MI : Motivasi Intrinsik

ME : Motivasi Ekstrinsik

### 4. Memilih Matriks Input untuk Analisis Data

Langkah empat pada model SEM menggunakan data input berupa matrik kovarian atau matrik korelasi. SEM adalah alat analisis berbasis kovarians. Penggunaan matriks kovarians dapat menunjukkan perbandingan yang valid antara populasi yang berbeda atau sampel yang berbeda, dimana hal yang sama tidak dapat dilakukan oleh korelasi. Pada penelitian ini



digunakan input kovarian, karena memiliki keunggulan dalam menyajikan perbandingan data yang tidak disajikan oleh korelasi.

## 5. Evaluasi Model Struktural

Sebelum melakukan pengujian model struktural dengan menggunakan *Structural Equation Modeling*, terlebih dahulu dipenuhi asumsi-asumsi sebagai berikut:

### a. Ukuran Sampel

Pedoman ukuran sampel yang diambil berdasarkan rumus Hair *et al* yaitu berkisar antara 100-200 sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 108 sampel, artinya data yang di analisis dalam penelitian ini berada pada jumlah yang ditentukan dalam asumsi SEM yaitu antara 100 sampai dengan 200 data.

### b. Normalitas Data

Normalitas data merupakan salah satu syarat dapat dioperasikannya SEM untuk mengolah pemodelan yang dibuat agar mendapatkan hasil analisis menjadi tidak bias. Uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai C.R. (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan nilai kritis  $\pm 2,58$ . Jika ada nilai C.R. yang lebih besar dari nilai kritis maka distribusi data tersebut tidak normal secara *univariate*. Sedangkan secara *multivariate* dapat dilihat pada C.R baris terakhir dengan ketentuan yang sama (Ferdinand, 2002).

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan uji normalitas secara *univariate* dan *multivariate*. Hasil ini menunjukkan nilai *critical ratio* untuk *skewness* memiliki beberapa nilai yang tidak terdistribusi normal, sehingga secara *univariate* tidak memenuhi asumsi normalitas. Namun, untuk uji normalitas *multivariate* memiliki nilai sesuai dengan kriteria yaitu kurang dari 2,58, maka secara *multivariate* data terdistribusi normal.

### c. Outlier

*Outliers* adalah observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal atau variabel kombinasi (Hair *et al.*, dalam Ferdinand, 2002). Uji *multivariate outliers* dilakukan dengan menggunakan kriteria jarak Mahalanobis pada tingkat  $p < 0,001$  (Ferdinand, 2002). Dalam penelitian ini indikator yang digunakan sebanyak 53, sehingga di dapatkan nilai CHIINV sebesar 90,573. Berikut adalah hasil uji *outliers* dalam penelitian ini:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji *Outliers***

Observation number	Mahalanobis d-squared
19	77,883
97	77,646
74	70,357
54	68,675
55	67,658

Tabel di atas merupakan tabel dari *Observations farthes from the centroid* (*Mahalanobis distance*), namun peneliti tidak memasukan seluruh baris yang totalnya ada 108 baris, peneliti memasukan 5 baris teratas dari tabel *mahalanobis distance*. Hasilnya tidak terdapat nilai *mahalanobis distance squared* yang lebih besar dari batas *outliers* yaitu 90,573. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan tidak terdapat *outliers* dalam penelitian ini.

### d. *Multicollinearity* dan *Singularity*

Uji *multicollinearity* dan *singularity* digunakan untuk melihat apakah terdapat multikolinieritas dalam sebuah kombinasi variabel. Pengujian dilakukan dengan melihat *determinant of sample covariance matrix*. Determinan yang benar-

benar kecil mengindikasikan adanya multikolinieritas (Ferdinand, 2002). Hasil output Amos memberikan nilai *Determinant of sample covariance matrix* = .000

Hasil uji *multicollinearity* dan *singularity* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini. Namun hal demikian masih dapat diterima karena persyaratan asumsi SEM yang lain terpenuhi dan tidak adanya *warning* dari program Amos, maka dari itu dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya.

## 6. Menilai Kriteria Goodness of Fit

Setelah asumsi SEM dilakukan maka langkah berikutnya adalah pengujian dengan menggunakan beberapa indeks kesesuaian untuk mengukur model yang diajukan. Beberapa indeks tersebut yaitu:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Goodness Of Fit Indeks**

<i>Goodness of fit Indices</i>	<i>Cut of value</i>	<b>Hasil Model</b>	<b>Keterangan</b>
<i>X<sup>2</sup>-Chi-Square</i>	Diharapkan kecil ≤ 1404,603	2010,644	Tidak Fit
<i>Probability</i>	≥ 0,050	0,000	Tidak Fit
CMIN/ DF	≤ 2,000	1,524	Fit
GFI	≥ 0,900	0,697	Tidak Fit
AGFI	≥ 0,900	0,668	Tidak Fit
TLI	≥ 0,900	0.603	Tidak Fit
CFI	≥ 0,900	0.623	Tidak Fit
RMSEA	≤ 0,080	0.070	Fit

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan keseluruhan Hasil pengujian *Goodness of fit* secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kelayakan model SEM sudah cukup memenuhi syarat penerimaan. Maka model dalam penelitian ini dapat dinyatakan *Fit*.

## 7. Interpretasi

Tahap selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan pada Bab sebelumnya. Uji hipotesis dapat dilakukan untuk masing-masing variabel. Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh signifikan atau tidak dapat dilihat dari kolom P yang merupakan *P-Value* dibandingkan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ) 0,05. Jika P lebih kecil dari 0,05 maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel, sehingga  $H_a$  diterima. Selain menggunakan nilai P, pengujian bisa juga dengan membandingkan dengan melihat nilai *Critical Ratio* (C.R.), jika nilai C.R. lebih besar dari 2,0 maka  $H_a$  diterima. Analisis atas signifikansi dianalisis melalui besaran *regression weight* dari output Amos yang disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
***Regression Weight***

No.	Hipotesis	C.R.	P
1	Motivasi Intrinsik → Kepuasan Kerja	1,579	0,114
2	Motivasi Ekstrinsik → Kepuasan Kerja	2,213	0,044
3	Motivasi Instrinsi → Kinerja Karyawan	2,068	0,039
4	Motivasi Ekstrinsik → Kinerja Karyawan	6,263	0,000
5	Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	8,537	0,000

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.10 dia atas dapat dijelaskan pengaruh antar variabel sebagai berikut:

### a. Pengaruh Motivasi Instrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *Critical Rasio* (CR) 1,579 dengan *Probability* (P) 0,114. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan Bulog. Maka, hipotesis 1 ( $H_1$ ) penelitian ini ditolak.

**b. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *Critical Ratio* (CR) 2,213 dengan *Probability* (P) 0,044. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan Bulog. Maka, hipotesis 2 (H<sub>2</sub>) penelitian ini diterima.

**c. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *Critical Ratio* (CR) 2,068 dengan *Probability* (P) 0,039. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Bulog. Maka, hipotesis 3 (H<sub>3</sub>) penelitian ini diterima.

**d. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *Critical Ratio* (CR) 6,263 dengan *Probability* (P) 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Bulog. Maka, hipotesis 4 (H<sub>4</sub>) penelitian ini diterima.

**e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *Critical Ratio* (CR) 8,537 dengan *Probability* (P) 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bulog. Maka, hipotesis 5 (H<sub>5</sub>) penelitian ini diterima.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bulog. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tentang peluang karier, hasil pekerjaan yang sering dijadikan rujukan, kemandirian dalam bekerja, kesukaan terhadap pekerjaan, prestasi, dan potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan belum dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang bekerja di Perum Bulog.

Hasil penelitian serupa dijelaskan oleh Budianto dkk (2013) yang menyatakan bahwa meningkatnya motivasi yang dibentuk oleh dorongan untuk mencapai keberhasilan, memperoleh penghargaan, pekerjaan menantang, untuk menunjukkan tanggung jawab dan dorongan untuk mengembangkan diri belum mampu meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya secara langsung.

### **2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja. Selain itu, dapat dijelaskan juga bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Oleh karena itu jika karyawan memiliki motivasi ekstrinsik yang tinggi, maka kepuasan kerjanya akan tinggi.

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan Bulog dapat ditimbulkan akibat dorongan dari luar individu. Dalam hal ini dorongan

tersebut berupa gaji/upah yang diterima karyawan Bulog, kemudian peningkatan karier yang adil, faktor keamanan dalam bekerja di Perum Bulog, dan hubungan interpersonal yang baik dengan sesama karyawan. Hasil ini mendukung pendapat Herzberg dalam Luthans (2006) yang menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik dapat dipengaruhi oleh kebijakan administrasi, pengawasan (*controlling*), Gaji dan hubungan antar personal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Perin dan Verdiastanto (2014) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Massilia. Motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang dipisahkan seperti penghargaan nyata, sehingga kepuasan kerjanya berasal dari konsekuensi ekstrinsik yang menuntun kegiatan (Perrin dan Verdiastanto, 2014). Selain itu, penelitian Putra dan Frianto (2013) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai PT Semen Gresik Tbk.

### **3. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri karyawan. Motivasi intrinsik ini penting karena motivasi ini menyebabkan individu mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Suatu organisasi tidak hanya mengharapkan kemampuan dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang

maksimal. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi intrinsik, maka semakin baik kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waruwu (2017) yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung. Motivasi intrinsik yang dimaksud adalah motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan. Selain itu, Rianda dan Sriwardiningsih (2014) juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Dwipa Manunggal Kontena.

#### **4. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi ekstrinsik, maka kinerja karyawan di Perum Bulog akan semakin meningkat.

Menurut Akbar (2013) motivasi ekstrinsik merupakan faktor eksternal diluar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maulana dkk (2015) yang menjelaskan motivasi ekstrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. Lebih lanjut, Maulana menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk menduduki suatu



jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi kemungkinan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Lukito dkk (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang.

#### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat juga.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan Perum Bulog. Robbins (2006) menyatakan mengenai dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saputra dkk (2016) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara. Hasil ini juga didukung oleh Indrawati (2013) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Bulog Sub Divre II Kabupaten Pati, dengan demikian hipotesis 1 penelitian ini ditolak.
2. Motivasi ekstrinsik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Bulog Sub Divre II Kabupaten Pati, dengan demikian hipotesis 2 penelitian ini diterima.
3. Motivasi intrinsik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Sub Divre II Kabupaten Pati. Dengan demikian hipotesis 3 penelitian ini diterima.
4. Motivasi ekstrinsik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Sub Divre II Kabupaten Pati. Dengan demikian hipotesis 4 penelitian ini diterima.
5. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Sub Divre II Kabupaten Pati. Dengan demikian hipotesis 5 penelitian ini diterima.

### **Saran**

1. Pimpinan Perum Bulog sebaiknya terus berusaha melakukan aktivitas yang berorientasi pada peningkatan motivasi ekstrinsik, karena menurut data yang didapatkan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan Bulog adalah melalui motivasi ekstrinsik.
2. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan masih sangat diperlukan penelitian bidang yang sejenis, khususnya penelitian mengenai hubungan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Selain penelitian sejenis perlu juga dilakukan

penelitian yang berkelanjutan dengan menggunakan berbagai faktor lain yang kemungkinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F. N. 2013. "Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya"
- Budianto, F., & Sambung, R. 2013. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Universitas Palangka Raya)". *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 2, No. 2, hlm: 78-88.
- Edrak, B., Yin-Fah, B. C., Gharlegghi, B., & Seng, T. K. 2013. "The Effectiveness of Intrinsic and Extrinsic Motivations: A study of Malaysian Amway Company's Direct Sales Forces" *Journal of Business and Social Science* Vol 4, No. 9. pp. 96-103.
- Ghozali, I. 2008. *Model Persamaan structural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogor.
- Handoko, T. H. 2010. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi cetakan Keenambelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, K. dan Caniago, I. 2012. "Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance". *Procedia Social and Behavioral Science*, Pg: 1102-1106.
- Hidayat, S & Tjahjono, H. K. 2015. "Peran Etika Kerja Islam dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organiasional (Studi Empiris pada Pondok Pesantren Modern di Banten)" *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Akmenika*, Vol. 12, No. 2, Hal: 625-637.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Koesmono, H. T. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur" *Jurnal Universitas Katholik Widya Mandala*, Vol. 7, No. 2.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. (Alih bahsa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. 2015. "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 22, No. 1, hlm: 1-8.

- Musoli. 2016. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan" *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta* (Tidak Dipublikasikan).
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pangesti, G. R., Tjahjono, H. K., & Maryati, T. 2013. "The Influences of Transformational Leadership, Motivator Factor, And Hygiene Factor Toward Job Satisfaction of Balai Besar Latihan Ketrasmigrasian Yogyakarta's Employee" *Jurnal Bisnis Teori & Implementasi*, Vol. 4, No. 1, Hal: 31-44.
- Putra, A. K., & Frianto, A. 2013. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 1, hlm: 377-387.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa oleh Pujaatmaka Hadayana. Jakarta: Prenhallindo
- Sekaran, U. 2011. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tjahjono, H. K. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Visi Solusi Madani-MMUMY
- Tjahjono, H. K., & Riniarti. 2015. "Evaluasi Keadilan Praktik Tunjangan Kinerja pada Kepuasan dan Kinerja Karyawan di Kantor BPS DIY" *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol. 19, No. 2, Hal: 124-131
- Zainuddin, S., & Zainal, D. 2012. "The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Job Performance in a Participative Budget Setting: A Research Note" *Journal of Accounting Perspectives*, Vol. 5, hlm 48-58.