

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**Studi pada Terrace Cafe dan Karaoke Yogyakarta
Skripsi**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana
Manajemen (S1)
Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



**Disusun oleh
Desi Kurniasari
NPM: 140321469**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2020**

Skripsi
PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI
EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
Studi pada Terrace Cafe dan Karaoke Yogyakarta



Disusun oleh :
Desi Kurniasari
NPM: 140321469

Telah dibaca dan disetujui oleh :

Pembimbing

Martinus Parnawa Putranta, MBA, PhD

tanggal 2020

Skripsi
PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI
EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
Studi pada Terrace Cafe dan Karaoke Yogyakarta

yang dipersiapkan dan disusun oleh :
Desi Kurniasari
NPM: 140321469

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu
persyaratan
untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1) Program Studi Manajemen

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji

Anggota Panitia Penguji

Martinus Parnawa Putranta, MBA, PhD

.....

Yogyakarta, 2020
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.



SURAT KETERANGAN

No. 622/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Senin, 10 Agustus 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- | | |
|--|---------------|
| 1. Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. | Ketua Penguji |
| 2. Debora Wintriarsi H, SE., MM., M.Sc. | Anggota |
| 3. Daniel Yudistya W, SE., MEI. | Anggota |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Desi Kurniasari
NPM : 140321469

Dinyatakan
Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Desi Kurniasari telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI
EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
Studi pada Terrace Cafe dan Karaoke Yogyakarta**

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 18 Juli 2020

Yang menyatakan,

Desi Kurniasari

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan menulis skripsi dengan judul “ Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Terrace Café dan Karaoke Yogyakarta” dengan baik dan tuntas.

Penulisan skripsi ini berisi tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Terrace Café dan Karaoke Yogyakarta.

Penulisan skripsi ini bertujuan melengkapi serta memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Pengerjaan skripsi ini dapat selesai berkat doa, dukungan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa sehingga penulis diberi kesehatan dan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Ibu Debora Wintriasi H., S.E., M.M., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
4. Ibu Sukmawati S.,MM.,Dr.,Prof. selaku Dosen Pembimbing Akademik Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
5. Bapak Martinus Parnawa Putranta, MBA, PhD. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan ilmu, nasihat, serta motivasi dengan sabar dalam penyusunan skripsi ini.
6. Mama, Ayah yang selalu mendoakan, memberikan semangat, dukungan, doa, nasihat dan kasih sayang kepada penulis.
7. Yona Christine selaku Managemen Terrace Café yang telah bersedia membantu pengisian kuesioner dan semua karyawan yang telah bersedia membantu mengisi kuesioner.
8. Paramesti Alisha Lituhayu yang telah membantu dan memberikan dukungan serta semangat kepada penulis dalam menyelesaikan proses penulisan laporan penelitian ini.
9. Sahabat-sahabat penulis Andre Sri Endra dan Tety Sukowati yang selalu mendorong, mengingatkan dan memberi semangat dalam mengerjakan skripsi. Albertus windu yang selalu memberikan semangat dan menghibur meskipun berjauhan. Beserta teman-teman seperjuangan skripsi Bapak Parnawa, semoga dapat cepat menyelesaikan skripsinya. Teman-teman lain yang mungkin tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuan dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang

telah mengajarkan berbagai mata kuliah kepada penulis.

Penulis menyadari skripsi ini masih mempunyai kelemahan dan kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan yang akan datang. Demikian yang penulis dapat sampaikan, terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung penelitian ini. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan sehingga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 18 Juli 2020

Penulis

Desi Kurniasari



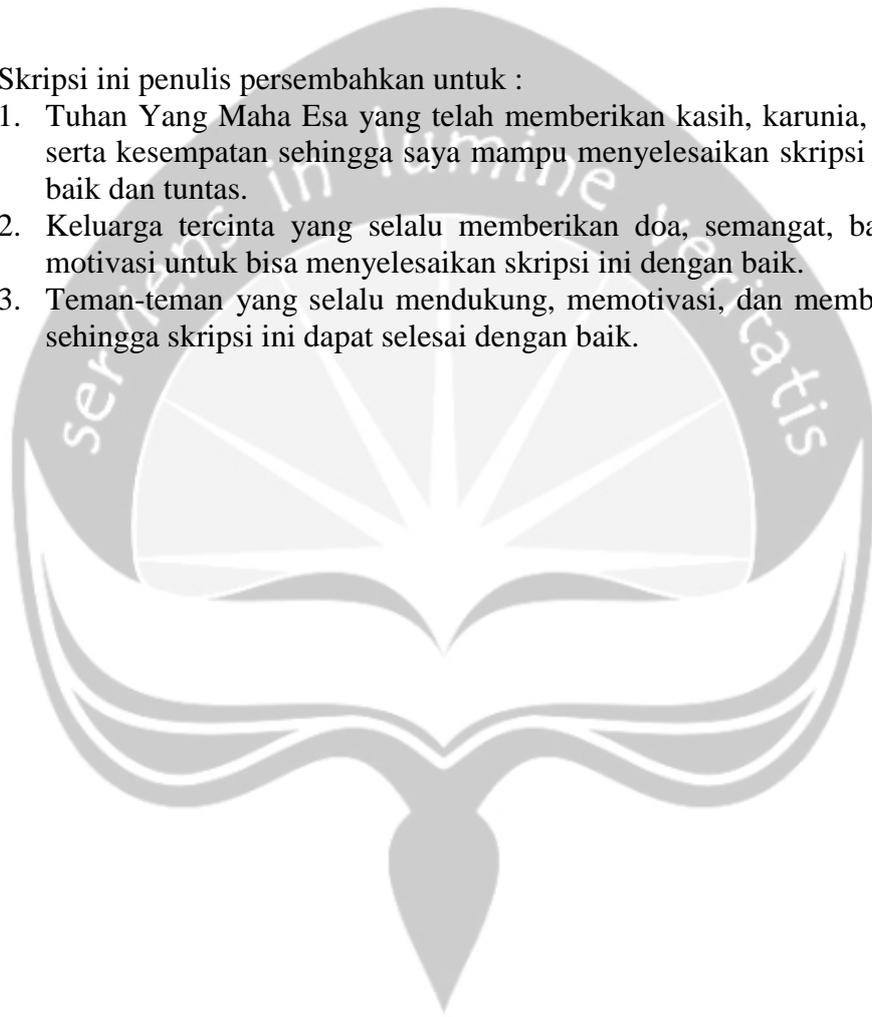
MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Bukanlah jabatan yang membuat seseorang dihormati, tetapi oranglah yang membuat jabatan dihormati.

Tanpa kemauan dan dedikasi seseorang tidak dapat mengubah dirinya sendiri.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kasih, karunia, kesehatan, serta kesempatan sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tuntas.
2. Keluarga tercinta yang selalu memberikan doa, semangat, bantuan dan motivasi untuk bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Teman-teman yang selalu mendukung, memotivasi, dan memberikan doa sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.



DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan	iv
Kata Pengantar	v
Motto dan Persembahan	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	9
1.6. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Motivasi	11
2.2. Kepuasan Kerja	17
2.3. Penelitian Terdahulu	25
2.4. Pengembangan Hipotesis.....	28
2.5. Metode Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1. Desain Penelitian	30
3.2. Objek Penelitian dan Subjek Penelitian	30
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.4. Populasi dan Sampel.....	31
3.5. Teknik Pengambilan Sampel	32
3.6. Jenis Data	33
3.7. Definisi Operasional Variabel	35
3.8. Metode Pengukuran Data	36
3.9. Kuesioner Uji Coba	37
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1. Pengujian Instrumen	45
4.2. Karakteristik Demografis Responden.....	48
4.3. Penilaian Karyawan Terhadap Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik.....	49
4.4. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik Terhadap Kepuasan Kerja.....	52
4.5. Pembahasan.....	55
BAB V PENUTUP.....	58
5.1. Kesimpulan.....	58
5.2. Implikasi Manajerial	60
5.3. Saran.....	61
Daftar Pustaka	62



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 : Uji Validitas	46
Tabel 4.2 : Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.3 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.4 : Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.5 : Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.6 : Penilaian Karyawan Pada Dimensi Motivasi Intrinsik.....	50
Tabel 4.7 : Penilaian Karyawan Pada Dimensi Motivasi Ektrinsik.....	51
Tabel 4.8: Penilaian Karyawan Pada Dimensi Kepuasan Kerja.....	52
Tabel 4.9: Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.10: Hasil Hipotesis	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir29



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner	66
Lampiran 2 : Uji Validitas dan Reliabilitas	73
Lampiran 3 :Statistik Deskriptif	76
Lampiran 4 : Uji F dan Uji t	79
Lampiran 5 : Struktur Organisasi	81
Lampiran 6 : Surat Riset Perusahaan	83



**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI
EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Studi pada Terrace Cafe dan Karaoke Yogyakarta

**Disusun Oleh:
Desi Kurniasari
NPM: 140321469**

**Pembimbing:
Martinus Parnawa Putranta, MBA, PhD**

Abstrak

Hal penting yang menjadi bagian dalam manajemen sumber daya manusia adalah memahami mengenai motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang dapat membuat karyawan merasa puas, bahagia, atau ingin terus melakukan pekerjaan mereka sehingga kepuasan kerja meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan Terrace Cafe dan Karaoke dan untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan Terrace Cafe dan Karaoke. Selain itu penelitian ini juga dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan Terrace Café dan Karaoke Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 orang.

Hasil penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda memberikan bukti bahwa ada pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan Terrace Café dan Karaoke Yogyakarta.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era saat ini banyak sekali cafe-cafe yang hadir di Yogyakarta. Hampir setiap sudut jalan di kota Yogyakarta terdapat cafe baik dalam bentuk sederhana maupun cafe dengan bentuk modern. Perkembangan akan hadirnya cafe di Yogyakarta ini didorong oleh perkembangan gaya hidup masyarakat Yogyakarta maupun wisatawan yang datang ke kota ini. Kegemaran masyarakat Yogyakarta untuk berkumpul bersama untuk menghabiskan waktu luang bersama juga menjadi salah satu faktor hadirnya cafe dan tempat hiburan yang nyaman (www.indocafeinfo.com, diakses pada tanggal 22 November 2019).

Yogyakarta adalah salah satu kota yang memiliki peningkatan jumlah pendatang yang pesat. Peningkatan jumlah pendatang sebagian besar merupakan mahasiswa yang datang dari luar kota Yogyakarta. Kondisi tersebut menarik minat para pengusaha untuk mengembangkan usahanya. Salah satu usaha yang berkembang di Yogyakarta adalah usaha cafe dan karaoke. Kota Yogyakarta menghadirkan beberapa tempat kuliner dan hiburan yang mampu membuat para wisatawan lokal dan mancanegara untuk bersantai dan menikmati suasana Jogja. Salah satu tempat kuliner dan hiburan yang ada di Jogja ini adalah Terrace Cafe dan Karaoke. Terrace Cafe dan

Karaoke ini memberikan nuansa baru dalam dunia kuliner dan hiburan di Jogja karena suasana tempat yang unik dengan *atmosphere* yang mengesankan (www.indocafe.com, diakses pada tanggal 22 Agustus 2019).

Terrace Cafe dan Karaoke adalah tempat kuliner dan tempat karaoke yang terletak di Jalan Raya Seturan No 4 Sleman, Yogyakarta. Terrace Cafe dan Karaoke ini terdiri dari caeé dan karaoke yang memiliki peralatan yang komplit dengan *lighting* yang spektakuler. Terrace Cafe dan Karaoke ini menawarkan suasana baru dan juga kegembiraan bagi pengunjung yang datang di kota Yogyakarta. Terrace Cafe terletak di kawasan yang strategis sehingga dapat dengan mudah diakses dengan menggunakan kendaraan umum atau pribadi. Terrace Cafe dan Karaoke ini beroperasi di jam 22.00 WIB hingga 03.00 WIB. Pemilik Terrace Cafe dan Karaoke adalah Bapak Tuning Surya Jaya. Cafe ini berdiri sejak tahun 2006 dengan konsep yang modern dan menjadi salah satu pilihan favorit pelanggan dari berbagai kalangan masyarakat untuk menghabiskan waktu luang mereka di malam hari. Sejak awal tahun berdirinya cafe ini, hingga sekarang ini telah mengalami banyak kemajuan dalam segi serangkaian acara dan fasilitas.

Pengelola dan manajemen Terrace Cafe dan Karaoke juga kerap mengadakan acara-acara spesial dengan mengundang grup musik ternama untuk menghibur pengunjung cafe yang sedang menikmati makanan dan minuman yang disajikan. Terrace Cafe dan Karaoke juga menyediakan 8 ruang VVIP Karaoke yang menyajikan

fasilitas lengkap. Di ruang karaoke ini terdapat LCD berukuran 32 inch dengan sistem komputer yang dapat digunakan untuk memilih lagu.

Saat ini Terrace Cafe dan Karaoke memiliki jumlah karyawan sebanyak 136 karyawan dengan berbagai tingkat pekerjaan. Tingkat pekerjaan tersebut diantaranya CEO 1 orang, HRD 2 orang, Finance 4 orang, Marketing 6 orang, SPV 2 orang, karyawan bagian kitchen 4 orang, karyawan bagian barista 6 orang, karyawan bagian cleaning service 20 orang, karyawan bagian penitipan 4 orang, karyawan bagian keamanan 15 orang, karyawan bagian resepsionis 4 orang, karyawan bagian stylist 8 orang, karyawan bagian gudang 6 orang, karyawan bagian transportasi 3 orang, karyawan bagian pemandu lagu 31 dan karyawan bagian pramusaji 20 orang. Terrace Cafe dan Karaoke juga secara aktif berinteraksi dan bermitra dengan para musisi, investor dan beberapa kalangan pengusaha untuk saling dapat memberikan ide dan gagasan mengembangkan industri kuliner dan hiburan di Yogyakarta.

Alasan memilih Terrace Café dan Karaoke sebagai objek penelitian adalah Terrace Café memiliki kualitas dalam pemilihan karyawannya. Karyawan yang lolos dalam seleksi HRD akan tetap diberikan pelatihan kerja selama kurang lebih 3 bulan. Hal ini bertujuan untuk memberikan pelatihan dan pengarahan kepada karyawan sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, *jobdesk* yang diberikan kepada karyawan di Terrace juga beragam. Hal tersebut mempengaruhi sisi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang ada di Terrace Café dan Karaoke. Apakah mereka menyukai pekerjaan tersebut, apakah ada keinginan dari karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Dari sisi motivasi ekstrinsik apakah gaji yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Apakah prestasi kerja mereka

atau apa yang sudah mereka lakukan di Terrace Café dan Karaoke selama ini dapat membawa mereka untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi lagi?. Hal inilah yang mendukung penulis untuk meneliti tentang Terrace Café dan Karaoke.

Keunggulan Terrace Cafe dan Karaoke yaitu perusahaan ini menerapkan standar kualitas yang tinggi dalam setiap layanan yang diberikan pada pelanggan. Untuk menghasilkan layanan cafe dan karaoke yang berkualitas, berbagai penyempurnaan fasilitas dan proses layanan dilakukan dengan teknologi mutakhir diantaranya dengan menerapkan system *lightning* dan *sound system* yang memadai. Di sisi lain Terrace Café dan Karaoke ini memberikan pelatihan yang baik terhadap seluruh karyawannya. Sebagai contoh karyawan baru yang akan bekerja akan diberikan *training* dan pelatihan yang memadai sehingga karyawan baru tersebut tahu akan tugas dan tanggungjawabnya selama bekerja.

Supaya bisa bertahan, Terrace Cafe dan Karaoke perlu menjaga kepuasan kerja karyawan. Sebagai contoh dalam hal peningkatan kepuasan kerja karyawan, Terrace Cafe dan Karaoke meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya secara berkesinambungan melalui berbagai program pendidikan, pelatihan dan seminar baik yang diselenggarakan di luar maupun di dalam perusahaan. Secara rutin Terrace Cafe dan Karaoke juga mendatangkan pakar-pakar di bidangnya untuk memberikan pelatihan bagi karyawan. Terrace Cafe dan Karaoke memberikan pelayanan yang baik kepada seluruh pelanggannya. Baik dari segi menyajikan makanan dan minuman maupun melayani pelanggan yang ingin bernyanyi di Terrace Karaoke. Hal tersebut memerlukan pelatihan dan seminar khusus bagaimana melayani pelanggan dengan baik. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berjalan saat ini mengupayakan

pada optimalisasi seluruh fungsi-fungsi kerja pada perusahaan dan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja setiap karyawan dapat terpantau dengan baik (www.scribd.com, diakses pada tanggal 16 Agustus 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kepuasan kinerja karyawan yang tinggi. Ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kepuasan kerja diantaranya menurut Robbins dan Judge (2011:114), kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya. Sedangkan menurut Colquitt, LePine, Wesson (2011:105) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Pendapat lain mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang Kreitner dan Kinicki (2010:170). Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan, orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih. Dari berbagai pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Pengertian kepuasan kerja menurut Sutrisno (2010:74) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor

fisik dan psikologis. Karyawan adalah salah satu unsur yang penting dalam hal menjalankan perusahaannya. Apabila tidak ada karyawan di dalam perusahaan dan hanya terdapat pemilik saja, maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Kualitas kinerja dari sebuah organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada hasil kinerja dari setiap individu-individu didalamnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi intrinsik (Sutrisno, 2010:74).

Pada dasarnya, tujuan organisasi dapat tercapai bila memperhatikan adanya motivasi yang ada pada karyawannya. dua aspek pendorong timbulnya motivasi yaitu aspek dari dalam (intrinsik) dan aspek dari luar diri (ekstrinsik). Jika karyawan memiliki motivasi intrinsik yang baik maka tidak perlu ada pengawasan ketat dalam pekerjaan dan juga tidak perlu perintah dari atasan untuk melakukan kegiatan pengembangan diri (Kurniasari, 2018: 33). Namun diduga masih ada karyawan yang dalam bekerja belum sepenuhnya, juga masih ada karyawan yang belum termotivasi untuk berprestasi atau melakukan kegiatan pengembangan diri. Pentingnya menilai kepuasan kerja pada karyawan di Terrace Cafe dan Karaoke supaya karyawan bahagia dengan pekerjaannya, melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan paling penting adalah mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi pergantian dan meningkatkan kehadiran, mengurangi stress kerja dan mengurangi serikat pekerja. Jika karyawan di Terrace Cafe dan Karaoke merasa bahwa pekerjaann mereka menyenangkan dan menarik maka mereka akan bersedia memberikan upaya ekstra untuk bekerja demi kepentingan perusahaan.

Motivasi berkaitan dengan kepuasan kerja dimana kepuasan hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi yang tinggi, kemauan dan kemampuan dalam melakukan

tugas serta didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman. Kepuasan kerja di dalam perusahaan sangat diperlukan, dikarenakan kepuasan kerja seseorang dapat mempengaruhi kelangsungan sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan lebih produktif memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan perusahaan. Di sinilah pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dapat dilihat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan Terrace Cafe dan Karaoke.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja Terrace Cafe dan Karaoke.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan Terrace Cafe dan Karaoke?

1.3 Batasan Masalah

Perlu adanya batasan masalah agar permasalahan yang diteliti menjadi jelas dan tidak luas. Batasan masalah tersebut adalah:

- a. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Terrace Cafe dan Karaoke.
- b. Kepuasan kerja mengacu pada konsep Noe *et al* (2006) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan fungsi nilai yang didefinisikan sebagai apa yang ingin diperoleh seseorang baik sadar maupun tidak sadar. Ghiselli *et al.* (2001:110) menyatakan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi

kepuasan yaitu kedudukan, pangkat/golongan, jaminan keuangan dan sosial dan mutu pengawasan kerja yang dijalankan.

- c. Motivasi merupakan suatu proses yang dimulai dengan psikologis atau kebutuhan fisiologis (Hee, Kamaludin, & Ping, 2016). Menurut Frazis, Gittleman & Joyce, 2000) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. *Intrinsic motivation* atau motivasi intrinsik

- 1) *Empowerment*
- 2) *Job Security*
- 3) *Affective Organizational*

2. *Extrinsic motivation* atau motivasi ekstrinsik

- 1) *Promotion* atau peluang dipromosikan
- 2) *Training* atau pelatihan
- 3) *Rewards* atau penghargaan

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan Terrace Cafe dan Karaoke.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan Terrace Cafe dan Karaoke.

1.5 Manfaat Penelitian

Penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat berguna atau memberikan manfaat bagi beberapa pihak :

1. Secara teoritis ilmiah, untuk menerapkan ilmu-ilmu khususnya bidang ekonomi yang telah diterima selama di bangku kuliah kedalam dunia praktek.
2. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikir yang dapat digunakan oleh Terrace Cafe dan Karaoke ke depannya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab I terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II berisikan teori-teori yang digunakan peneliti sebagai dasar dari penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

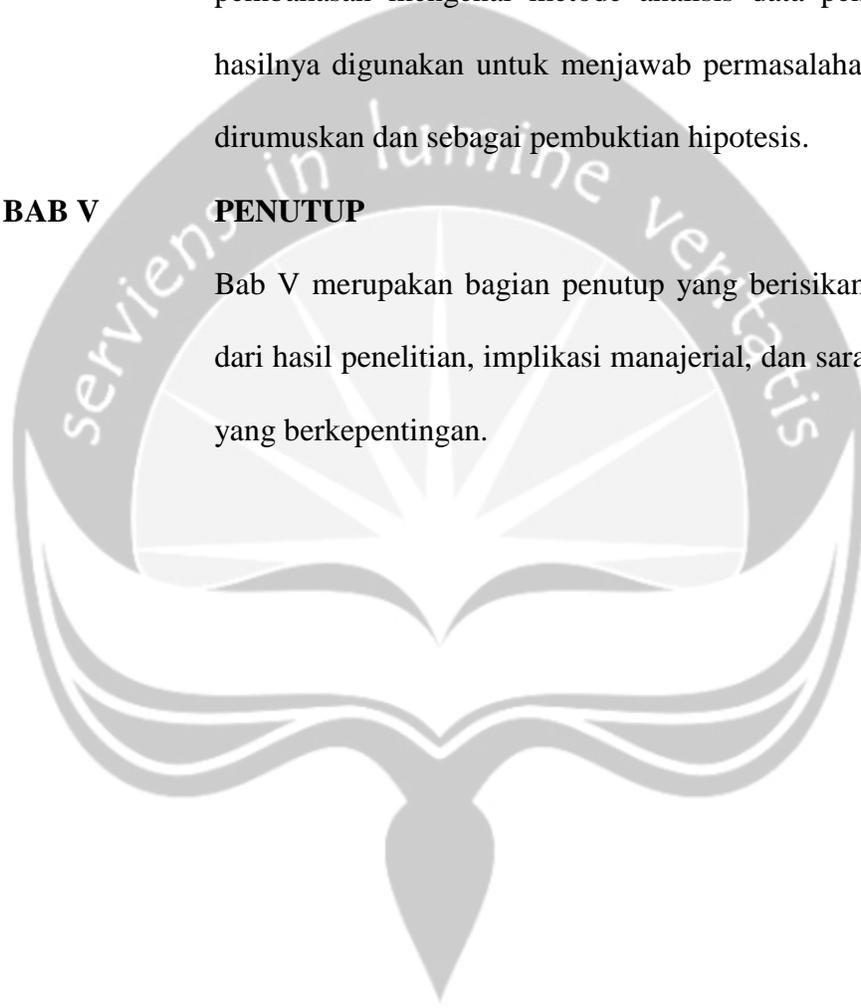
Bab III berisikan populasi dan sampel penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisikan hasil penelitian yang telah terkumpul. Pembahasan penelitian dijelaskan sesuai dengan metode dari pengujian instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas serta pembahasan mengenai metode analisis data penelitian yang hasilnya digunakan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan sebagai pembuktian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab V merupakan bagian penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, dan saran bagi pihak yang berkepentingan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Pada bab ini juga dijelaskan mengenai pengertian, dampak, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pada bagian akhir bab ini juga terdapat kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini.

2.1. 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, 2010:92). Motivasi adalah suatu proses menstimulasi manusia untuk melakukan kegiatan dalam upaya mencapai sasaran atau sasaran-sasaran yang diinginkan secara efektif dan efisien (Adisasmita, 2011). Motivasi berkaitan dengan kepuasan kerja, dimana kepuasan hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi yang tinggi, kemauan dan kemampuan dalam melakukan tugas serta didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman. Kepuasan kerja di dalam perusahaan sangat diperlukan, dikarenakan kepuasan kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi kelangsungan sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan perusahaan. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong

seseorang untuk bekerja. Motivasi mewakili proses – proses psikologi, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan - kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu (Winardi, 2011:81).

Chukwuma & Obiefuna (2014:82) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Menurut Gitosudarmo (2015: 109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Motivasi menurut teori Herzberg dalam Luthans (2011:210) terdiri dari 2 faktor, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut teori ini yang dimaksud motivasi intrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg kedua faktor ini sangat penting dalam memotivasi karyawan walaupun Herzberg menekankan pada motivasi intrinsik untuk meningkatkan motivasi karyawan tetapi tanpa adanya motivasi ekstrinsik maka akan menyebabkan pada ketidakpuasan karyawan sehingga berdampak pada perilaku dan kinerja karyawan.

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013: 17-18) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

2.1.1 Motivasi Intrinsik

Suwatno (2011:175-176) mengemukakan bahwa 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. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkait dengan aktivitas belajarnya. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah minat, sikap positif dan kebutuhan. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri

tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang, seperti asal kata motivasi yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu.

Motivasi adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor intrinsik. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160) menyatakan indikator yang tergolong sebagai faktor intrinsik antara lain ialah:

1. *Achievement* (Keberhasilan) Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar karyawan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila karyawan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.
2. *Recognition* (Pengakuan) Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan karyawan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pemberian sertifikat penghargaan atau uang tunai.
3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri) Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindar dari kebosanan dalam pekerjaan karyawan serta mengusahakan agar setiap karyawan sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. *Responsibility* (Tanggung jawab) Tanggung jawab dapat menjadi faktor motivator bagi bawahan apabila pimpinan menghindari supervise atau pengawasan yang ketat, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Prinsip partisipasi yang diterapkan pimpinan membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri.
5. *Advancement* (Pengembangan) Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Jika faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

2.1.2 Motivasi Ekstrinsik

Suwatno (2011:175-176) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik juga dapat dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Ada dua faktor yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah

karena adanya ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan suatu tindakan.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik antara lain ialah berikut:

1. *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi) Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan. Kebijakan dan administrasi umumnya dibuat dalam bentuk tertulis oleh pimpinan. Kebijakan atau administrasi yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pelaksanaan kebijakan dan administrasi dilakukan masing-masing pimpinan yang bersangkutan supaya mereka dapat berbuat seadil-adilnya.
2. *Quality supervisor* (Kualitas Supervisi) Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.
3. *Interpersonal relation* (Hubungan Antar Pribadi). *Interpersonal relation* menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan

antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

4. *Working condition* (Kondisi kerja) Masing-masing manejer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhankebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.
5. *Wages* (Gaji) Pada umumnya masing-masing pimpinan tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para pimpinan harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional para karyawan dalam memandang pekerjaan yang dilakukan, baik sebagai bentuk yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2014). Kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena

menciptakan keadaan positif di dalam kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukannya. Sebaliknya, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja, biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan kadang-kadang berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut, selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut (Handoko, 2014). Indikator kepuasan kerja mencakup: 1) pekerjaan, 2) upah atau gaji, 3) pengawasan kerja, 4) kesempatan promosi, dan 5) rekan kerja.

Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Handoko (2014: 69) kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukannya. Sebaliknya, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja, biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan kadang-kadang

berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut, selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut.

Menurut Suwarno dan Donni Juni Priansa (2011: 263), “kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan”. Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2011: 501) yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya. Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

2.2.1. Dampak Kepuasan Kerja

Tinggi rendahnya suatu keputusan karyawan akan memberi dampak bagi perusahaan ataupun karyawan itu sendiri. Menurut Robbins (2012:113) menyatakan ada beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan kerja, antara lain:

1. Kepuasan Kerja dan Kinerja

Kepuasan kerja dalam perusahaan menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Jika kepuasan dan kinerja digabungkan untuk sebuah perusahaan secara keseluruhan, maka perusahaan yang memiliki banyak karyawan yang puas cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit karyawan yang tidak puas. Pekerja yang bahagia atau puas akan pekerjaannya menjadi karyawan yang produktif.

2. Kepuasan Kerja dan Kepuasan Pelanggan

Kepuasan kerja karyawan dapat membuat kepuasan pelanggan meningkat karena pelayanan sangat tergantung dari bagaimana karyawan berurusan dengan pelanggan. Karyawan yang puas akan lebih bersahabat, ramah dan responsive dalam menghargai konsumen.

3. Kepuasan Kerja dan OCB

Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang perusahaan, membantu individu lain dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas akan bekerja lebih baik lagi karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka.

4. Kepuasan Kerja dan Ketidakhadiran

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat diungkan dalam sejumlah cara misalnya mengeluh, tidak disiplin, sering membolos, menjadi tidak patuh, mencuri property organisasi atau menghindari sebagian tanggungjawab kerja mereka.

2.2.2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Fred Luthans (2011:141) dimensi kepuasan secara umum terdiri dari:

1. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja.

Indikator:

- a. Kebersihan tempat kerja
- b. Lingkungan meliputi lingkungan fisik dan psikologis
- c. Kondisi yang mendukung

Karyawan merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah pribadi maupun masalah bekerja lebih baik. Banyak penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan yang nyaman.

2. Kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan.

Indikator:

- a. Hasil kerja
- b. Penghargaan

3. Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan:

Indikator:

a. Pekerjaan itu sendiri

yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Gaji

yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

c. Kesempatan promosi

yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka.

d. Pengawasan

yaitu kesempatan karyawan memperoleh pengawasan untuk mengevaluasi pekerjaan mereka.

e. Rekan kerja

Dari bekerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang berwujud. Bagi sebagian karyawan, kerja juga dapat memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak heran jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

2.2.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2010:80), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Bahwa dalam kepuasan kerja terdapat faktor intrinsik yang mempengaruhi yaitu minat, ketenteraman dalam bekerja, kecintaan akan pekerjaan. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi yaitu adanya pemberian gaji, jaminan sosial serta interaksi sosial antar pekerja. Jika karyawan bekerja dengan minat yang tinggi maka akan ada dorongan dari diri sendiri bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Kepuasan ketika ia dapat menyelesaikan tanggungjawabnya sehingga kinerjanya dapat

ditingkatkan menjadi lebih baik lagi. Tidak cukup hanya dengan adanya faktor intrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja, faktor ekstrinsik sebagai contoh adalah pemberian gaji, jaminan sosial dan fasilitas yang memadai secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja. Adanya bentuk apresiasi perusahaan terhadap prestasi dan kinerja karyawan adalah dengan faktor ekstrinsik.

Tantangan yang dihadapi oleh karyawan adalah diri sendiri. Kurangnya rasa semangat dan minat dalam bekerja yang ada dalam diri karyawan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi hal tersebut salah satunya adanya rasa jenuh ataupun stress kerja. Interaksi sosial antar karyawan juga menjadi salah satu tantangan kurangnya motivasi kerja karyawan. Sedangkan karyawan tertarik dalam pekerjaan didukung dengan adanya interaksi sosial yang baik antar karyawan dan merasa bahwa perusahaan mengapresiasi kinerjanya dengan baik. Sehingga karyawan merasa bahwa ia harus bekerja sebaik mungkin supaya dapat dipromosikan atau gajinya akan meningkat.

2.2.4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi. Wibowo (2011: 511-512) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

1. *Rating scales* dan *kuesioner*

merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana rating scales

secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2. *Critical incidents*

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.

3. *Interviews*

merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Hal ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis.

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dapat disajikan sebagai dasar pertimbangan bagi peneliti. Begitu pula halnya dengan penelitian ini, terdapat berbagai penelitian terdahulu dengan topik mengenai motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja.

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hipotesis Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<p><i>Influence of Intrinsic Motivation on Job Performance and Organisational Commitmen Among The Employees – Case Study of K-Unity Kiambu Kenya</i> (Munyua, 2011)</p>	<p>H1: Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p> <p>H2: Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Analisis Regresi Linier Sederhana</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yaitu gaji dan kesempatan untuk dipromosikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Kenya.</p> <p>Selain itu hasil penelitian yang menguji motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan K-Unity Kiambu Kenya. Hal ini dikarenakan adanya faktor – faktor dari luar diri karyawan yang mendukung meningkatnya kepuasan kerja.</p>

2.	<p><i>Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Telecommunication Sector of Pakistan – Case Study of Pakistan Telecommunication Company Limited (PTCL)</i> (Husain <i>et al.</i>, 2011)</p>	<p>H1: Motivasi Intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PTCL Pakistan</p>	<p>Studi Kasus (kualitatif)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja di perusahaan itelekomunikasi di Pakistan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan analisis dampak motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan telekomunikasi di Pakistan</p>
3.	<p><i>The Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Job Satisfaction – Case Study Four Mills</i> (Ayobami <i>et al.</i>, 2011)</p>	<p>H1: motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Four Mills Nigeria</p> <p>H2: motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Four Mills Nigeria</p>	<p>Studi kasus (kualitatif)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan di Four Milss Nigeria.</p>

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Positif Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bagaimana lima dimensi pekerjaan yang mencakup *achievement, recognition, work itself, responsibility,* dan *advancement* dapat mempengaruhi hasil kerja dan motivasi karyawan. Teori ini menyatakan bahwa tingginya tingkat dimensi-dimensi pekerjaan menyebabkan tingkat kepuasan yang tinggi, motivasi, dan kinerja, serta rendahnya tingkat absensi karyawan. Karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi, dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Sebagai contoh kecintaan akan pekerjaan sendiri adalah salah satu motivasi intrinsik yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Jika karyawan memiliki kecintaan terhadap sebuah pekerjaan maka kepuasan kerja akan meningkat.

H₁ : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

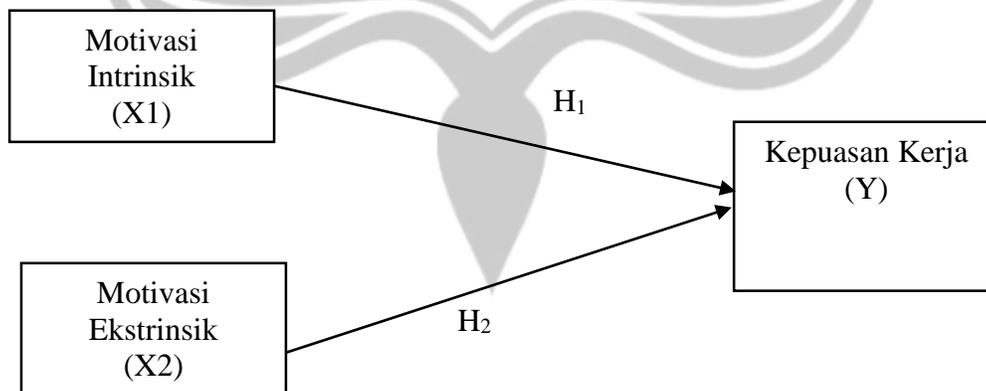
2.4.2. Pengaruh Positif Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Tipe dari motivasi ekstrinsik adalah gaji, penghargaan, keuntungan dan bonus (Mougbo, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Muogbo (2013) menyatakan bahwa secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketika ada motivasi ekstrinsik maka ada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Faktor ekstrinsik adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi

sumber ketidakpuasan yang terdiri dari: supervisi, kondisi kerja, hubungan antarpribadi, gaji atau upah, kebijakan perusahaan. Motivasi ekstrinsik mempunyai hubungan dengan ketidakpuasan pekerjaan, karena faktor ekstrinsik ini merupakan faktor yang harus dipelihara dan harus dipenuhi oleh perusahaan. Oleh karena itu motivasi ekstrinsik yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian gaji adalah salah satu contoh motivasi ekstrinsik yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa pemberian gaji sudah sesuai dengan kinerja mereka maka kepuasan kerja akan meningkat.

H₂ : Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.5. Model Penelitian



Gambar 2.5 Kerangka Berpikir

BAB V

PENUTUP

Pada bab lima ini akan disampaikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Demikian akan disampaikan implikasi manajerial, saran dan dipaparkan keterbatasan penelitian serta saran mengenai apa yang perlu dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

5.1. Kesimpulan

Pada hasil penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam variabel motivasi intrinsik nilai mean pada variabel ini termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi akan keinginan untuk bekerja dalam diri karyawan sangat tinggi. Karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan juga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka. Pada pertanyaan pertama dengan nilai mean sebesar 4,266 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Karyawan di Terrace Café dan Karaoke dapat menyibukkan diri mereka dengan pekerjaan mereka. Pada pertanyaan kedua, nilai mean sebesar 4,544 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Terrace Café dan Karaoke mampu bekerja secara individu. Pertanyaan ketiga dengan nilai mean sebesar 4,722 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat melakukan banyak hal atau pekerjaan yang berbeda. Pertanyaan keempat dengan nilai mean sebesar 4,755 termasuk dalam kategori

sangat tinggi. Artinya karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan di Terrace Café dan Karaoke. Pertanyaan kelima dengan nilai mean sebesar 4,889 termasuk dalam kategori sangat tinggi, artinya karyawan merasa dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Di samping itu, hasil regresi menunjukkan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

2. Dalam variabel motivasi ekstrinsik memiliki nilai mean dalam kategori yang tinggi. Dalam pertanyaan pertama dengan nilai mean sebesar 4,033 termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan merasa puas ketika pimpinan mereka mampu mengatur dan mengawasi pekerjaan mereka. Dalam pertanyaan yang kedua dengan nilai mean sebesar 4,044 termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan merasa supervisor mereka memiliki kompetensi dalam pengambilan keputusan. Dalam pertanyaan yang ketiga dengan nilai mean sebesar 4,122 termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan merasa mereka dapat melakukan sesuatu untuk orang lain dalam pekerjaan mereka. Pertanyaan keempat dengan nilai mean sebesar 3,966 termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan merasa dapat memberitahu kepada karyawan lain apa yang seharusnya dikerjakan. Pertanyaan yang kelima dengan nilai mean sebesar 3,622 termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan merasa kebijakan perusahaan memberikan motivasi dalam bentuk pelatihan kerja. Pertanyaan yang keenam dengan nilai mean sebesar 3,466 termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan dapat memberikan penilaian terhadap kinerjanya sendiri.

Pertanyaan ketujuh dengan nilai mean sebesar 3,411 termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan merasa bahwa gaji yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Pertanyaan kedelapan dengan nilai mean sebesar 3,566 termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan merasa memiliki kesempatan untuk dapat dipromosikan ke posisi yang lebih baik lagi. Pertanyaan kesembilan dengan nilai mean sebesar 3,688 termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan merasa dapat menyelesaikan tugas pekerjaan mereka sesuai dengan target perusahaan. Di samping itu, hasil regresi menunjukkan variabel motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

5.2. Implikasi Manajerial

Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan Terrace Café dan Karaoke Yogyakarta. Hasil penelitian ini dapat membantu Terrace Café dan Karaoke dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mencermati pada motivasi yang ada pada karyawan mereka. Motivasi intrinsik seperti seberapa besar kecintaan mereka pada pekerjaannya, seberapa besar mereka yakin terhadap tanggungjawab pekerjaannya sehingga ada rasa ingin menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman. Motivasi ekstrinsik seperti apakah gaji yang diterima karyawan Terrace Café dan Karaoke sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan apakah karyawan yang sudah lama bekerja dengan predikat pekerja yang baik akan dapat dipromosikan ke posisi yang lebih baik lagi. **Sebagai contoh ketika saya bekerja sebagai resepsionis di Terrace Café dan Karaoke, *jobdesc* yang**

saya kerjakan tidak sesuai dengan tanggungjawab resepsionis pada umumnya. Laporan keuangan Terracef café dan Karaoke juga harus dibuat oleh bagian resepsionis. Hal ini dapat memberikan gambaran bagi Terrace Café dan Karaoke dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang lebih optimal. Jika motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sudah terpenuhi maka kepuasan kerja akan meningkat.

5.3. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Mengacu pada kesimpulan dan implikasi manajerial di atas, penulis merumuskan saran yang didasarkan dari temuan hasil penelitian yaitu focus pada indikator masing-masing variabel terlemah sebagai berikut:

1. Mengkaji kembali motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pada karyawan Terrace Cafe dan Karaoke.
2. Menambahkan metode wawancara kepada setiap responden di dalam kuesioner untuk menambah keakuratan hasil penelitian berikutnya.
3. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel penelitian yang lainnya.
4. Peneliti juga dapat melakukan penelitian di cafe, perusahaan atau organisasi lain untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal

- Adisasmita, Rahardjo. (2011). *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Ayobami *et al.*, 2011. *The Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Job Satisfaction – Case Study Four Mills*.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A., & Wesson, M.J. 2011. *Organizational behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGrawHill.
- Edy Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Agus Mulyono. 2015. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Ke-21. Yogyakarta: BPFEYOGYAKARTA.
- Hayati, K. dan Caniago, I, 2012, Islamic Word Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Performance, SciVerse Science Direct.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husain *et al.*, 2011. *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Telecommunication Sector of Pakistan – Case Study of Pakistan Telecommunication Company Limited (PTCL)*
- Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif : Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012.

- Juwandi, Hendy Irawan. 2004. *Kepuasan Pelayanan Jasa*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, (2010), *Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Kriyantoro, M. 2010. *Teori Riset Manajemen*. Jakarta : Kencana Mulia Group
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mardalis, Ahmad 2005. *Meraih Loyalitas Pelanggan*. E-Journal Universitas Muhammadiyah Surakarta.
https://www.researchgate.net/publication/277853915_Meraih_Loyalitas_Pelanggan. Diakses 22 November 2019.
- Munyua. 2011. *Influence of Intrinsic Motivation on Job Performance and Organisational Commitmen Among The Employees – Case Study of K-Unity Kiambu Kenya*.
- Muslih, Basthoumi dkk., 2011, Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.10, No.4 Desember 2012 hal 799-810.
- Nawawi, H., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press, Jakarta.
- Rani, Kurniasari. 2018. Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Journal Widyacipta*.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.

- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins & Judge. 2013. *Organizational Behavior*, Fifteenth Edition. Pearson Education, Inc.
- Santoso, Singgih. *Mastering SPSS Versi 19*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2011.
- Sekaran, U. 2006, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi 4, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Internet

www.scribd.com, diakses pada tanggal 16 Agustus 2019

www.indocafe.com, diakses pada tanggal 22 Agustus 2019

www.indocafeinfo.com, diakses pada tanggal 22 November 2019

Lampiran







KUESIONER PENELITIAN

**MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**



Oleh:

Desi Kurniasari

Program Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
PROGRAM MANAJEMEN

Yogyakarta, November 2019

Responden yang terhormat,

Saya, Desi Kurniasari, mahasiswa Program Strata Satu (S1) Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta bermaksud untuk mengajukan kuesioner dalam rangka pengumpulan data yang selanjutnya akan dianalisis untuk kepentingan penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Terrace Cafe & Karaoke Yogyakarta" dengan pembimbing Bapak Martinuz Parnawa Putranta. Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk membahas pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan Terrace Cafe & Karaoke Yogyakarta.

Bapak/Ibu dipilih sebagai calon responden karena penelitian ini sangat memerlukan informasi dari Bapak/Ibu sebagai karyawan atau karyawan suatu perusahaan, dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu bagi saya guna menjawab serangkaian pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner ini.

Sebelum pengisian kuesioner, Bapak/Ibu dimohon untuk membaca petunjuk pengisian kuesioner. Apabila Bapak/Ibu berminat untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, silahkan Bapak/Ibu mengisi kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini hanya bersifat akademik dan tidak dipublikasikan. Mohon kesediaanya untuk bisa meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini.

Terima kasih atas perhatian Bapak/Ibu

Hormat Saya,

Desi Kurniasari
Email: Kurniasaridesi8@gmail.co.id
Phone: 081272992373



BAGIAN PERTAMA

PETUNJUK:

Silahkan Anda melengkapi identitas diri Anda dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang terdapat di sebelah kiri dari beberapa pilihan jawaban yang tersedia. Apabila diperlukan, Anda dapat mengisi titik-titik yang terdapat pada beberapa pilihan jawaban tertentu.

1. Apa jenis kelamin Anda?
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Berapa usia Anda pada hari ulang tahun Anda yang terakhir?
 - a. Kurang dari 20 tahun
 - b. 20-23 tahun
 - c. Lebih dari 23 tahun
3. Sudah berapa lama Anda bekerja di Terrace Café dan Karaoke?
 - a. Kurang dari 1 tahun
 - b. 1 – 3 Tahun
 - c. Lebih dari 3 tahun



BAGIAN KEDUA

Silahkan Anda ungkapkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap pernyataan – pernyataan berikut dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban di sebelah kanan masing-masing pernyataan, dengan ketentuan sebagai berikut:

1=Sangat Tidak Setuju (STS)

2=Tidak Setuju (TS)

3=Ragu - ragu (R)

4=Setuju (S)

5=Sangat Setuju (SS)

KUESIONER MOTIVASI INTRINSIK

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Setiap saat saya dapat menyibukan diri dengan pekerjaan saya					
2	Saya merasa ada kesempatan bagi saya untuk bekerja secara individu					
3	Saya merasa dapat melakukan banyak hal atau pekerjaan yang berbeda.					
4	Saya merasa ada kesempatan untuk menjadi “seseorang” di dalam lingkungan kerja saya.					
5	Saya merasa dapat melakukan pekerjaan yang membuat saya nyaman dan saya sukai					
6	Saya merasa dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.					



BAGIAN KETIGA

Silahkan Anda ungkapkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap pernyataan – pernyataan berikut dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban di sebelah kanan masing-masing pernyataan, dengan ketentuan sebagai berikut:

1=Sangat Tidak Setuju (STS)

2=Tidak Setuju (TS)

3=Ragu - ragu (R)

4=Setuju (S)

5=Sangat Setuju (SS)

KUESIONER MOTIVASI EKSTRINSIK

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa bahwa pimpinan saya mampu mengatur dan mengawasi karyawannya.					
2	Saya merasa bahwa supervisor saya memiliki kompetensi dalam pengambilan keputusan.					
3	Saya merasa dapat melakukan sesuatu untuk orang lain.					
4	Saya merasa dapat memberitahu orang lain apa yang seharusnya dikerjakan.					
5	Saya merasa kebijakan perusahaan memberikan motivasi dalam bentuk pelatihan kerja.					
6	Saya merasa dapat memberikan penilaian kinerja saya sendiri.					
7	Saya merasa bahwa gaji saya sesuai dengan apa yang sudah saya kerjakan.					
8	Saya merasa memiliki kesempatan untuk dipromosikan untuk posisi yang lebih baik.					
9	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan					



BAGIAN KEEMPAT

Silahkan Anda ungkapkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap pernyataan – pernyataan berikut dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban di sebelah kanan masing-masing pernyataan, dengan ketentuan sebagai berikut:

1=Sangat Tidak Setuju (STS)

2=Tidak Setuju (TS)

3=Ragu - ragu (R)

4=Setuju (S)

5=Sangat Setuju (SS)

KUESIONER KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa bahwa lingkungan kerja saya sangat kondusif.					
2	Saya merasa bahwa semua rekan kerja saya dapat bekerja dengan baik satu dengan yang lainnya.					
3	Saya merasakan kenyamanan dalam bekerja.					
4	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.					

Sumber : Motivation and Job Satisfaction (Kathryn Bazan, 2009)

Lampiran II
Validitas dan Reliabilitas



RELIABILITAS X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	6

RELIABILITAS X2

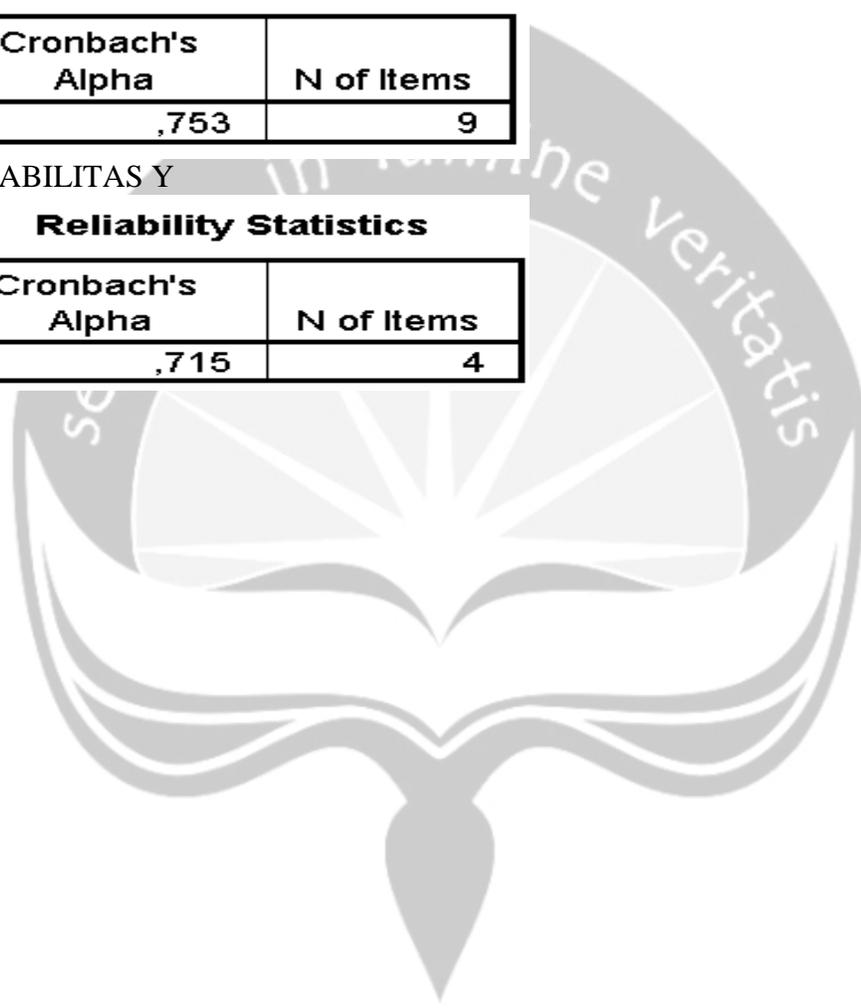
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,753	9

RELIABILITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,715	4



VALIDITAS X1

		Correlations							
		MI X1.1	MI X1.2	MI X1.3	MI X1.4	MI X1.5	MI X1.6	MI TOTAL	
MI X1.1	Pearson Correlation	1	,667**	,352	,364	,425*	,235	,771**	
	Sig. (2-tailed)		,000	,056	,048	,019	,212	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	
MI X1.2	Pearson Correlation	,667**	1	,426*	,365	,318	,301	,772**	
	Sig. (2-tailed)	,000		,019	,047	,087	,106	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	
MI X1.3	Pearson Correlation	,352	,426*	1	,219	,116	,118	,540**	
	Sig. (2-tailed)	,056	,019		,245	,541	,536	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	
MI X1.4	Pearson Correlation	,364	,365	,219	1	,801**	,355	,748**	
	Sig. (2-tailed)	,048	,047	,245		,000	,054	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	
MI X1.5	Pearson Correlation	,425*	,318	,116	,801**	1	,262	,706**	
	Sig. (2-tailed)	,019	,087	,541	,000		,163	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	
MI X1.6	Pearson Correlation	,235	,301	,118	,355	,262	1	,540**	
	Sig. (2-tailed)	,212	,106	,536	,054	,163		,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	
MI TOTAL	Pearson Correlation	,771**	,772**	,540**	,748**	,706**	,540**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,002		
	N	30	30	30	30	30	30	30	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VALIDITAS X2

		Correlations									
		ME X2.1	ME X2.2	ME X2.3	ME X2.4	ME X2.5	ME X2.6	ME X2.7	ME X2.8	ME X2.9	ME TOTAL
ME X2.1	Pearson Correlation	1	,799**	,546**	,247	,231	,273	,063	,098	,313	,609**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,189	,219	,144	,742	,605	,092	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ME X2.2	Pearson Correlation	,799**	1	,630**	,221	,244	,378*	,116	,325	,231	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,241	,194	,039	,543	,079	,219	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ME X2.3	Pearson Correlation	,546**	,630**	1	,411*	,605**	,375	,459*	,113	,344	,787**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,024	,000	,041	,011	,554	,063	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ME X2.4	Pearson Correlation	,247	,221	,411*	1	,546**	,411*	,283	,382*	,471**	,664**
	Sig. (2-tailed)	,189	,241	,024		,002	,024	,130	,037	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ME X2.5	Pearson Correlation	,231	,244	,605**	,546**	1	,403*	,324	,309	,416*	,732**
	Sig. (2-tailed)	,219	,194	,000	,002		,027	,081	,097	,022	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ME X2.6	Pearson Correlation	,273	,378*	,375	,411*	,403*	1	,115	,225	,115	,568**
	Sig. (2-tailed)	,144	,039	,041	,024	,027		,546	,232	,546	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ME X2.7	Pearson Correlation	,063	,116	,459*	,283	,324	,115	1	,103	,263	,492**
	Sig. (2-tailed)	,742	,543	,011	,130	,081	,546		,587	,160	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ME X2.8	Pearson Correlation	,098	,325	,113	,382*	,309	,225	,103	1	,413*	,532**
	Sig. (2-tailed)	,605	,079	,554	,037	,097	,232	,587		,023	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ME X2.9	Pearson Correlation	,313	,231	,344	,471**	,416*	,115	,263	,413*	1	,632**
	Sig. (2-tailed)	,092	,219	,063	,009	,022	,546	,160	,023		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ME TOTAL	Pearson Correlation	,609**	,683**	,787**	,664**	,732**	,568**	,492**	,532**	,632**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,006	,003	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VALIDITAS Y

		Correlations				
		KEPUASAN KERJA				
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	,333	-,228	-,101	,371*
	Sig. (2-tailed)		,072	,226	,596	,043
	N	30	30	30	30	30
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,333	1	,391*	-,067	,743**
	Sig. (2-tailed)	,072		,033	,724	,000
	N	30	30	30	30	30
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	-,228	,391*	1	,149	,641**
	Sig. (2-tailed)	,226	,033		,432	,000
	N	30	30	30	30	30
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	-,101	-,067	,149	1	,462*
	Sig. (2-tailed)	,596	,724	,432		,010
	N	30	30	30	30	30
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,371*	,743**	,641**	,462*	1
	Sig. (2-tailed)	,043	,000	,000	,010	
	N	30	30	30	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran III

Analisis Deskriptif



Hasil analisis deskriptif X1

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MI X1.1	90	2.00	5.00	4.2667	.71579
MI X1.2	90	3.00	5.00	4.5444	.60264
MI X1.3	90	2.00	5.00	4.7222	.56145
MI X1.4	90	3.00	5.00	4.6000	.63246
MI X1.5	90	3.00	5.00	4.7556	.48136
MI X1.6	90	3.00	5.00	4.4889	.72274
MOTIVASI INSTRISTIK	90	24.00	30.00	27.4000	1.39663
Valid N (listwise)	90				

Hasil analisis deskriptif X2

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ME X2.1	90	3.00	5.00	4.0333	.50725
ME X2.2	90	3.00	5.00	4.0444	.53864
ME X2.3	90	3.00	5.00	4.1222	.59639
ME X2.4	90	3.00	5.00	3.9667	.67790
ME X2.5	90	3.00	5.00	3.6222	.59166
ME X2.6	90	3.00	5.00	3.4667	.58444
ME X2.7	90	3.00	5.00	3.4111	.55878
ME X2.8	90	3.00	5.00	3.5667	.60056
ME X2.9	90	3.00	5.00	3.6889	.55373
MOTIVASI EKSTRINSIK	90	31.00	37.00	33.9222	1.06241
Valid N (listwise)	90				

Hasil analisis deskriptif Y

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK_Y1.1	90	4.00	5.00	4.6000	.49264
KK_Y1.2	90	4.00	5.00	4.8667	.34184
KK_Y1.3	90	4.00	5.00	4.8000	.40224
KK_Y1.4	90	4.00	5.00	4.6889	.46554
KK_TOTAL	90	16.00	20.00	19.0333	.84068
Valid N (listwise)	90				





Lampiran IV
Lampiran Uji F dan Uji T

HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.383 ^a	.147	.127	.76445

a. Predictors: (Constant), Motivasi Entrestik, Motivasi Intristik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.759	2	4.379	7.494	.001 ^b
	Residual	50.841	87	.584		
	Total	59.600	89			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Entrestik, Motivasi Intristik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.030	2.865		2.803	.006
	Motivasi Intristik	.122	.058	.207	2.081	.040
	Motivasi Entrestik	.227	.076	.299	3.004	.003

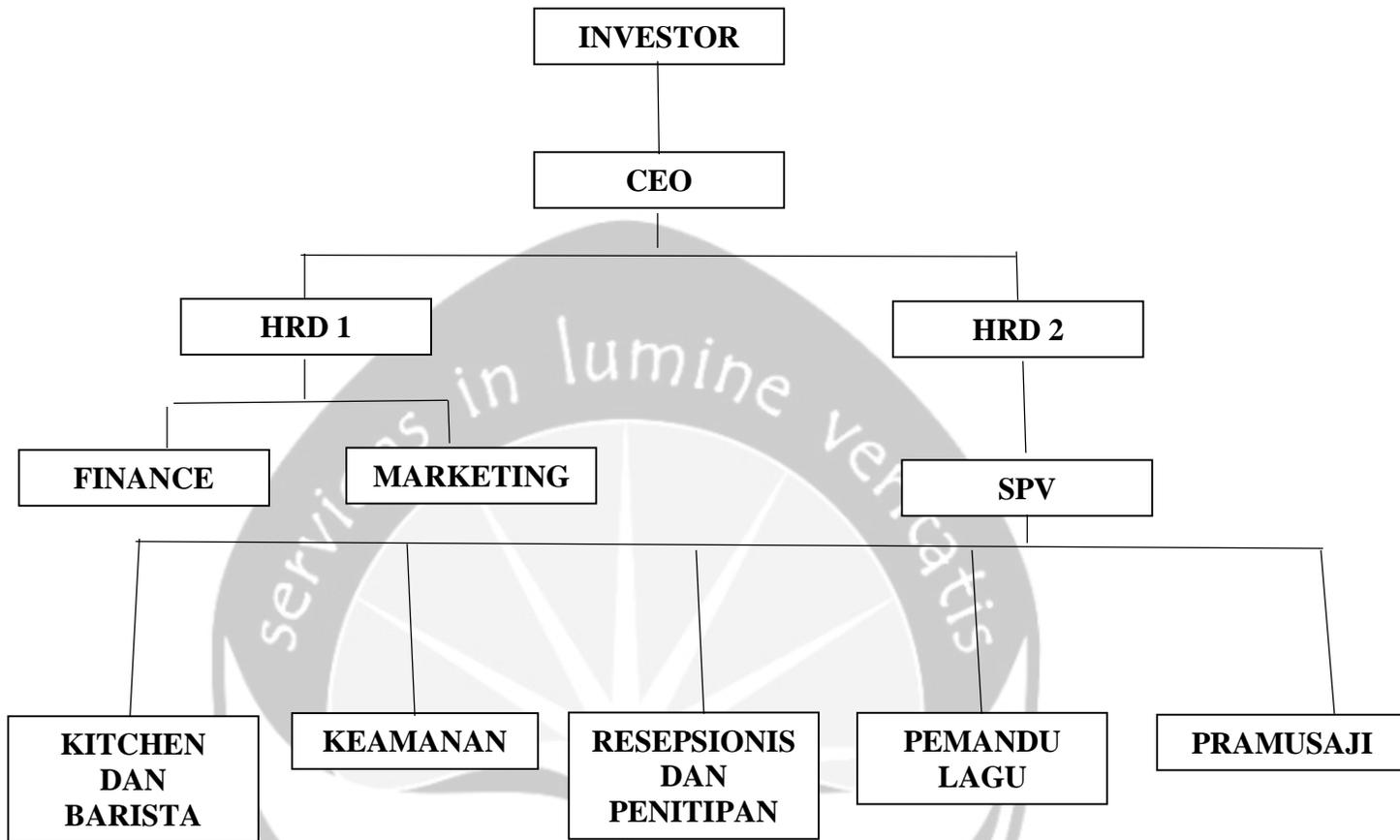
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Lampiran V

Struktur Organisasi





Lampiran VII
Surat Riset Perusahaan





TERRACE CAFE YOGYAKARTA

Jln. Seturan Raya No. 168, Kledokan, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

TELEP : 0274-4332931

EMAIL : Terrace_karaoke@yahoo.com

KODE POS : 55281

SURAT KETERANGAN

Nomor : 22062020

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Ekonomi Universitas Atmajaya Yogyakarta, Nomor : 1344/R/I, perihal : Izin mengadakan penelitian tertanggal 12 juni 2020, maka Manajemen Terrace Café dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini :

Nama : Desi Kurniasari
NIM : 140321469
Jurusan : Manajemen
Prodi : Ekonomi
Jenjang : S1

Benar telah mengadakan penelitian di Terrace Café pada tanggal 14 Juni 2020 s/d 22 juni 2020 guna melengkapi data pada penyusunan skripsi yang berjudul : Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Kepada Kepuasan Kerja Karyawan Terrace Café dan Karaoke Yogyakarta.

Demikian surat keterangan dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Yogyakarta, 22 juni 2020

Manajemen Terrace Cafe

Yona Christin
