

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Grha Digital Indonesia”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya variabel motivasi ekstrinsik maka keterikatan karyawan akan semakin meningkat.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, hasil analisis dapat menjelaskan dan memberikan informasi kepada PT. Grha Digital Indonesia berdasarkan hasil nilai pada *mean* di variabel yang diteliti. Nilai *mean* dalam penelitian ini digunakan sebagai dasar untuk melihat variabel yang rendah dan tinggi sehingga dapat digunakan sebagai saran yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan keterikatan karyawan pada PT. Grha Digital Indonesia.

Hasil nilai *mean* terendah berdasarkan variabel motivasi intrinsik adalah pernyataan X1.2 yaitu “Manajemen membuat pekerjaan menjadi menarik dengan memperkenalkan tugas yang unik”. Peneliti memberikan saran pada manajemen untuk membuat pekerjaan menjadi menarik dengan

memperkenalkan tugas yang unik agar karyawan tidak kehilangan motivasi intrinsiknya dalam bekerja, contohnya yaitu adanya pekerjaan dari *client* yang membutuhkan *skill* diluar pekerjaan sehingga karyawan dapat mempelajari hal baru.

Hasil nilai *mean* terendah berdasarkan variabel motivasi ekstrinsik adalah pernyataan X2.5 yaitu “Saya mendapatkan peluang promosi yang setara”. Peneliti memberikan saran pada perusahaan agar dapat memberikan peluang promosi yang setara terhadap semua karyawan. Dengan adanya peluang promosi yang setara antar karyawan, maka mereka akan termotivasi secara ekstrinsik dalam bekerja, untuk menerapkan promosi karyawan yang setara, manajemen harus mempertimbangkan beberapa faktor terlebih dahulu agar karyawan dapat digolongkan dalam karyawan yang pantas mendapatkan promosi seperti kualitas kerja karyawan, loyalitas karyawan, dan laporan kerja karyawan.

Hasil nilai *mean* terendah berdasarkan variabel keterikatan karyawan adalah pernyataan Y10 yaitu “Saya mempunyai sahabat di tempat kerja”. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti memberikan saran supaya perusahaan memperhatikan hubungan antar karyawan di tempat kerja. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat memiliki *engagement* antar rekan kerja sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal secara kelompok maupun individu. Perusahaan dapat mengadakan *bonding* yang bisa mempererat hubungan antar karyawan contohnya seperti acara makan bersama, *meeting* mingguan atau bulanan dan liburan bersama.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki beberapa keterbatasan seperti waktu, dana, dan sebagainya sehingga dapat mempengaruhi hasil dari penelitian. Keterbatasan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

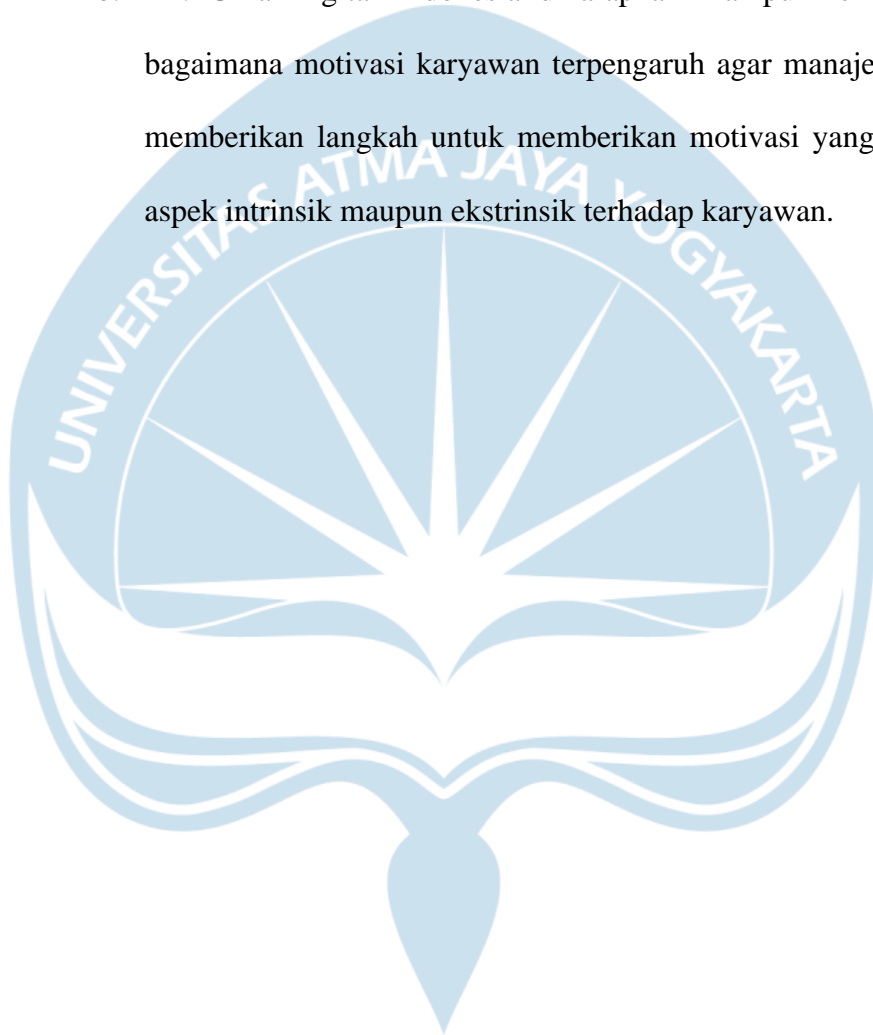
1. Sumber kuesioner diambil berdasarkan 2 acuan yaitu dari Engidaw, (2021) serta Khan dan Iqbal, (2013), yang memungkinkan adanya pernyataan yang repetitif.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT.Grha Digital Indonesia dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian di lokasi lain dan tidak dapat berlaku secara umum.

5.4 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat diajukan, sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak dengan tujuan untuk keakuratan data yang lebih baik.
 - b. Melakukan penelitian yang berkelanjutan agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan responden dari waktu ke waktu.
 - c. Diharapkan adanya tambahan atau perubahan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi hasil dalam penelitian ini.
2. Bagi PT. Grha Digital Indonesia

- a. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap keterikatan karyawan di dalam perusahaan.
- b. PT. Grha Digital Indonesia diharapkan mampu memperhatikan bagaimana motivasi karyawan terpengaruh agar manajemen dapat memberikan langkah untuk memberikan motivasi yang tepat dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik terhadap karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- A.M, S. (2014). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45–54.
- Andrew, O. C., & Sofian, S. (2012). Individual Factors and Work Outcomes of Employee Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40, 498–508. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.222>
- Anwar, M. (2019). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEAGAMAAN BANJARMASIN. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 31.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008a). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008b). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychological Association*, 49, 49(3), 182.
- DeVaroa, J., Maxwell, N., & Morita, H. (2017). Training and intrinsic motivation in non-profit and for-profit organisations. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 139(20), 196–213.
- Engidaw, A. E. (2021). The effect of motivation on employee engagement in public sectors: in the case of North Wollo zone. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/S13731-021-00185-1>
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6th ed.). MA : Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Undip.
- Giancola, F. L. (2014). Should HR Professionals Devote More Time to Intrinsic Rewards? *Compensation & Benefits Review*, 46(1), 25–31.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi ASkara.

- Khan, W., & Iqbal, Y. (2013). AN INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION (INTRINSIC & EXTRINSIC) AND EMPLOYEE ENGAGEMENT : A STUDY ON ALLIED BANK OF PAKISTAN. *Umea School of Business Umea University*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. In *New York : McGraw-Hill*. (12th ed.). McGraw-Hill Irwin.
<http://portal.belesparadisecollege.edu.et:8080/library/handle/123456789/3355>
- Prastuti, N. K. K., & Budiasih, I. G. A. N. (2015). PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE PADA NILAI PERUSAHAAN DENGAN MODERASI CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY. *E-Jurnal Akutansi Universitas Udayana*, 115.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=rastusi%2C+2014.+Pengaruh+Good+Corporate+Governance+pada+Nilai+Perusahaan+Dengan++Corporat+e+Social+Responsibility+Sebagai+Variabel+Pemoderasi.+Jurnal+Ekonomi+dan++Bisnis&btnG=
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). "Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement" NUMBER OF REFERENCES 50 NUMBER OF FIGURES 0 NUMBER OF TABLES 8. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 2021.
[https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR 18TH EDITION* (18th ed.). Pearson International Content.
<https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781292289151>
- Ruck, K., Welch, M., & Menara, B. (2017). Employee voice: An antecedent to organisational engagement? *Public Relations Review*, 43(5), 904–914.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2017.04.008>
- Ryan, J. C. (2017). Reflections on the conceptualization and operationalization of a set-theoretic approach to employee motivation and performance research. *Journal of Innovation and Knowledge*, 4(6), 45–47.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations : Classic Definition and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54–67.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X99910202>
- Sudaryono, Dr. (2017). *Metode Penelitian*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). LINKING EMPOWERING LEADERSHIP AND EMPLOYEE CREATIVITY: THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT, INTRINSIC MOTIVATION, AND CREATIVE PROCESS ENGAGEMENT. *Academy of Management Journal*, 53, 53, 107–128.



LAMPIRAN I

SURAT KETERANGAN PENELITIAN DARI PERUSAHAAN



**GRHA
DIGITAL
INDONESIA**

PT GRHA DIGITAL INDONESIA

Jl. Budi Karya Nomor 7A Pontianak, Kalimantan Barat 78122
Telepon: 0818 0388 7878 Email: admin@grhadigital.id

SURAT KETERANGAN

001-VIII/SK/GDI/2022

Direktur Utama PT Grha Digital Indonesia, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa Mahasiswa di bawah ini:

Nama : Andri Faldo
Fakultas / Prodi : S₁ Manajemen
Lembaga : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Adalah benar telah menyelesaikan penelitian di PT Grha Digital Indonesia dengan judul



LAMPIRAN II

KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Perkenalkan nama saya Andri Faldo. Saya adalah mahasiswa dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul "PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PT. GRHA

DIGITAL INDONESIA” yang terdiri dari tiga bagian kuesioner yaitu motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan keterikatan karyawan.

Hasil dari kuesioner ini akan digunakan sebagai sumber data untuk mendukung penelitian saya. Seluruh informasi data yang yang diambil bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan sejujur-jujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



Andri Faldo

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Jawablah pertanyaan di bawah dengan jujur dan benar.
2. Isilah data yang telah disediakan.
3. Jawab dengan memilih salah satu jawaban pada *e-form* pernyataan yang disediakan.
4. Mohon untuk mengisi seluruh pertanyaan yang telah disediakan dan segera dikembalikan pada peneliti.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju



A. Data Responden

1. Jenis Kelamin :

Laki – laki

Perempuan

2. Rentang Usia :

≤ 20 tahun

21 – 30 tahun

31 – 40 tahun

> 40 tahun

3. Pendidikan :

SMA/SMK/Sederajat

Diploma

S1

S2

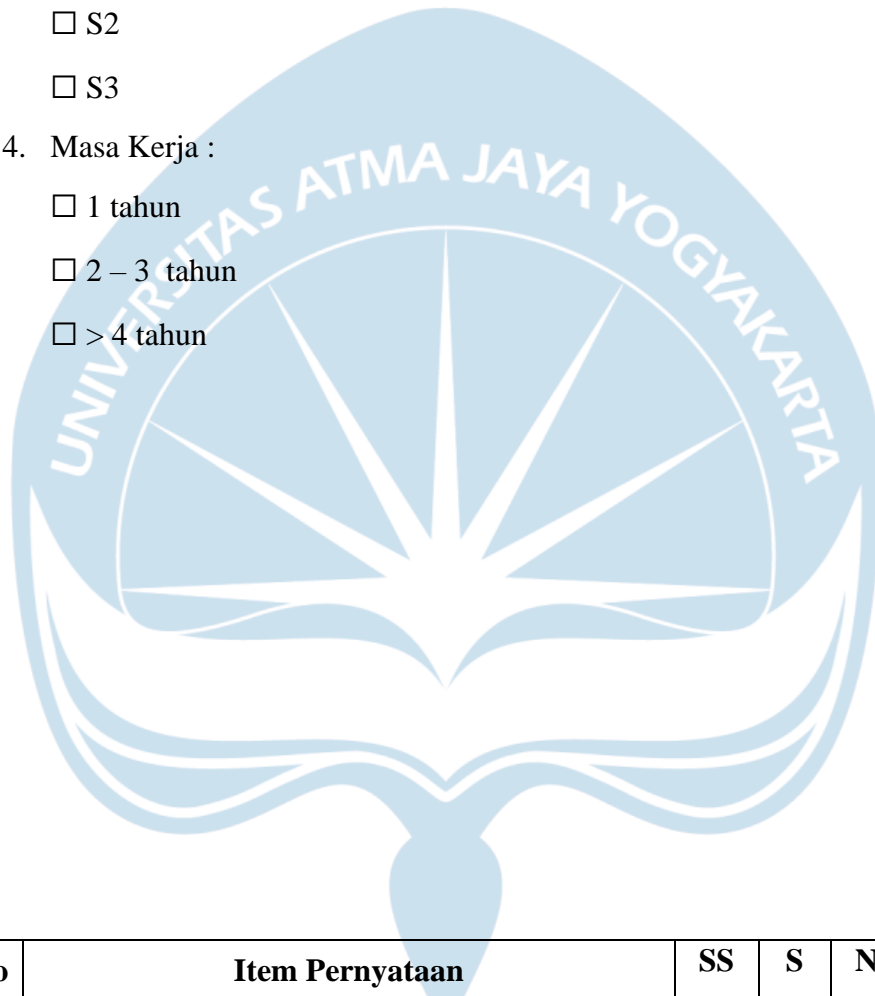
S3

4. Masa Kerja :

1 tahun

2 – 3 tahun

> 4 tahun



No	Item Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mempunyai ketertarikan dengan pekerjaan saya.					
2	Manajemen membuat pekerjaan menjadi menarik dengan memperkenalkan tugas yang unik.					
3	Saya sering mendapat apresiasi atas kinerja yang baik.					
4	Masukan atas kinerja saya membuat saya bekerja lebih keras.					
5	Bekerja diperusahaan ini memberi saya rasa kepuasan.					

6	Secara umum saya puas dengan pekerjaan saya.					
7	Saya bekerja di bawah kompetensi saya.					

B. Motivasi Intrinsik (X1)

C. Motivasi Ekstrinsik (X2)

No	Item Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Keamanan kerja membuat saya merasa ada keterikatan dengan pekerjaan saya.					
2	Ketidakamanan kerja dapat membuat kualitas kerja saya menjadi rendah.					
3	Saya puas dengan penghasilan yang sesuai dengan kinerja saya.					
4	Saya mendapatkan penghasilan yang sama atau lebih dari orang lain dalam pekerjaan yang					
5	Saya mendapatkan peluang promosi yang setara.					
6	Perusahaan memberi saya ruang untuk maju dan berkembang.					
7	Perusahaan memberi pelatihan yang memungkinkan saya mempelajari hal-hal baru.					
8	Pengakuan pada karyawan adalah metode yang efektif dalam memotivasi karyawan.					
9	Saya sering mendapatkan bonus untuk kinerja yang baik.					

D. Keterikatan Karyawan (Y)

No	Item Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya tahu apa yang diharapkan pada diri saya di tempat kerja.					
2	Saya memiliki segala sesuatu yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya dengan benar.					
3	Di lingkungan kerja, saya memiliki kesempatan untuk melakukan yang terbaik setiap hari.					
4	Dalam 7 hari terakhir, saya menerima pengakuan atau pujian karena melakukan pekerjaan dengan baik.					
5	Atasan saya, atau seseorang di tempat kerja tampaknya peduli dengan saya sebagai pribadi.					
6	Ada seseorang di tempat kerja yang mendorong perkembangan saya.					
7	Di tempat kerja, pendapat saya sepertinya diperhitungkan.					
8	Misi/tujuan perusahaan membuat saya merasa pekerjaan saya penting.					
9	Rekan kerja saya berkomitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas.					
10	Saya mempunyai sahabat di tempat kerja.					
11	Dalam 6 bulan terakhir, seseorang di tempat kerja berbicara kepada saya tentang kemajuan saya.					
12	Dalam setahun terakhir, saya memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang di tempat kerja.					

LAMPIRAN III

KUESIONER PENELITIAN TERDAHULU

1. (Engidaw, 2021)

No	Items used to measure variables
1	I am interested in my work
2	Organizational management is making the work interesting by introducing unique job contents
3	I often receive appreciation for good work
4	Feedback on my job performance from the organization persuades me for more hard work
5	Working for the organization give me a sense of satisfaction
6	Considering everything I am satisfied with my job
7	Heavy work load and long working hours make me exhausted
8	I work below the level of my competences <i>(Extrinsic motivation)</i>
9	Job security will give me a sense of engagement in my job
10	Insecurity of job may add low quality to my work
11	My salary is satisfactory in relation to what I do
12	I earn the same as or more than other people in a similar job
13	I am getting promotion on fairly basis
14	My organization provides me training that enable me to learn new things
15	Recognition is an effective method for employee motivation
16	I often get bonuses for good work <i>Employees engagement</i>
17	I know what is expected of me at work
18	I have the materials and equipment I need to do my work right
19	At work, I have the opportunity to do what I do best every day
20	In the last 7 days, I received recognition or praise for doing good work
21	My supervisor, or someone at work, seem to care about me as a person
22	There is someone at work who encourages my development
23	At work, my opinions seem to count
24	The mission/purpose of my company make me feel my job is important
25	My co-workers committed to doing quality work
26	I have a best friend at work

2. (Khan & Iqbal, 2013)

Appendix

Employee Motivation and Employee Engagement Survey

The main purpose of this study is to investigate the phenomena of motivation (intrinsic and extrinsic) and its effect on employee engagement. We assure that this is purely an academic research and that the participation is voluntary and data is anonymous and confidential.

Age *

- 18-28
- 28-39
- 40 and above 40

Gender *

- Male
- Female

Marital Status *

- Single
- Married

Qualification *

- Bachelor
- Master
- MS or PhD

1. I am interested in my work

- Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree
- Strongly Disagree

2. Bank management is making the work interesting by introducing unique job contents.

- Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree
- Strongly Disagree

3. I often receive appreciation for good work.

- Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree

- Strongly Disagree
- 4. Feedback on my job performance from the organization persuades me for more hard work.** Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree
- Strongly Disagree
- 5. Working for a banking industry give me a sense of satisfaction.**
- Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree
- Strongly Disagree
- 6. Considering everything I am satisfied with my job.**
- Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree
- Strongly Disagree
- 7. Heavy work load and long working hours make me exhausted.**
- Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree
- Strongly Disagree
- 8. I work below the level of my competences.**
- Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree
- Strongly Disagree
- 9. Job security will give me a sense of engagement in my job.**
- Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree
- Strongly Disagree

10. Insecurity of job may add low quality to my work.

- Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree
- Strongly Disagree

11. My salary is satisfactory in relation to what I do.

- Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree
- Strongly Disagree

12. I earn the same as or more than other people in a similar job.

- Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree
- Strongly Disagree

13. I am getting promotion on fairly basis.

- Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree
- Strongly Disagree

14. My organization provides me training that enable me to learn new things.

- Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree
- Strongly Disagree

15. Recognition is an effective method for employee motivation.

- Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree
- Strongly Disagree

16. I often get bonuses for good work.

- Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree
- Strongly Disagree

17. In my organization I have had opportunities at work to learn and grow.

- Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree
- Strongly Disagree

18. I feel proud to be a part of my organization.

- Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree
- Strongly Disagree

19. My organization involves me while designing job duties for me.

- Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree
- Strongly Disagree

20. I feel engaged while performing my duties.

- Strongly Agree
- Agree
- Neutral
- Disagree
- Strongly Disagree

LAMPIRAN IV
DATA RESPONDEN

MOTIVASI INTRINSIK (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
1	4	4	4	5	5	4	4
2	4	4	4	5	5	4	3
3	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	3
5	4	3	4	3	4	5	5
6	4	5	4	4	4	5	3
7	4	4	5	4	4	5	5
8	4	4	5	5	4	4	4
9	4	5	5	4	4	4	4
10	5	5	4	5	5	5	5
11	5	4	4	4	5	3	4
12	3	2	3	4	4	3	2
13	3	3	3	2	3	3	3
14	4	3	2	3	3	4	3
15	4	4	5	5	4	4	5
16	5	4	4	5	3	4	4
17	4	5	5	4	4	3	4
18	4	4	5	5	5	4	3
19	5	4	3	4	5	5	5
20	4	3	4	5	4	5	5
21	4	4	4	5	5	4	3
22	5	4	4	5	4	5	5
23	4	5	3	4	4	4	4
24	5	5	4	5	4	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4
26	3	4	4	5	5	5	5
27	3	4	5	4	5	5	5
28	5	4	5	5	5	4	4
29	3	4	3	4	4	5	5
30	4	4	4	5	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5
32	3	3	3	4	3	3	4

MOTIVASI EKSTRINSIK (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
1	4	5	4	4	5	4	5	4	4
2	4	4	5	3	3	4	5	4	4
3	5	5	4	4	4	4	5	4	3
4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5
6	4	4	5	5	4	5	4	4	4
7	4	4	4	5	4	4	5	3	3
8	3	3	4	4	3	4	4	5	4
9	3	3	4	4	3	4	4	5	4
10	5	5	5	4	4	5	5	5	5
11	4	3	5	5	5	4	5	5	4
12	4	3	5	5	3	4	2	3	3
13	3	4	4	3	4	3	3	4	4
14	4	3	3	4	3	3	4	3	4
15	4	5	4	5	4	3	4	4	5
16	4	4	5	4	4	5	3	4	3
17	5	4	3	4	3	3	4	4	5
18	4	5	4	4	4	5	3	5	4
19	5	4	5	4	4	5	5	5	5
20	3	4	5	4	4	5	5	4	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	3	3	3	3	3	4	3
24	5	5	5	5	4	4	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	4	4	5	3	5	5
27	5	5	5	5	4	5	4	5	5
28	4	4	5	5	5	5	4	4	4
29	5	4	5	5	3	4	5	5	5
30	4	4	5	5	5	5	5	4	4
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5
32	5	4	5	4	5	4	4	4	5

KETERIKATAN KARYAWAN (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
1	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4
2	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4
3	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4
5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
6	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
7	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
8	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
9	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
12	4	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3
13	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2
14	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3
15	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4
16	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
17	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4
18	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4
19	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5
20	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
23	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	4
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	3
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
32	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5

LAMPIRAN VI
UJI RELIABILITAS

MOTIVASI INTRINSIK (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	29.13	8.533	.385	.635
X1.2	29.23	8.185	.451	.619
X1.3	29.20	8.028	.426	.623
X1.4	28.90	7.817	.488	.607
X1.5	28.93	8.685	.352	.642
X1.6	28.93	8.409	.383	.635
X1.7	29.17	10.006	-.020	.726
X1.8	29.13	7.430	.466	.610

MOTIVASI EKSTRINSIK (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.03	13.551	.491	.791
X2.2	34.03	13.275	.501	.789
X2.3	33.77	13.082	.577	.780
X2.4	33.93	13.995	.405	.800
X2.5	34.27	13.099	.534	.785
X2.6	33.97	12.792	.577	.779
X2.7	34.00	13.034	.423	.803
X2.8	33.87	13.430	.513	.788
X2.9	34.00	13.103	.523	.786

KETERIKATAN KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	46.67	37.126	.685	.906
Y2	46.70	40.562	.399	.917
Y3	46.57	38.875	.493	.914
Y4	46.70	38.355	.500	.914
Y5	46.77	35.495	.817	.900
Y6	46.73	37.375	.680	.906
Y7	46.80	36.579	.656	.907
Y8	46.70	35.459	.744	.903
Y9	46.57	38.392	.684	.908
Y10	46.90	33.059	.718	.907
Y11	46.73	34.547	.812	.899
Y12	46.80	36.028	.719	.904

LAMPIRAN VII
ANALISIS DESKRIPTIF RESPONDEN

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	71.9	71.9	71.9
	Perempuan	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Rentang_Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	6	18.8	18.8	18.8
	21 - 30 tahun	19	59.4	59.4	78.1
	31 - 40 tahun	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/Sederajat	10	31.3	31.3	31.3
	Diploma	6	18.8	18.8	50.0
	S1	15	46.9	46.9	96.9
	S2	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Masa_Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun	14	43.8	43.8	43.8
	2 - 3 tahun	6	18.8	18.8	62.5
	> 4 tahun	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

LAMPIRAN VIII
ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	32	3	5	4.09	.689
X1.2	32	2	5	4.00	.718
X1.3	32	2	5	4.03	.782
X1.4	32	2	5	4.34	.745
X1.5	32	3	5	4.28	.683
X1.6	32	3	5	4.28	.729
X1.7	32	2	5	4.13	.871
X2.1	32	3	5	4.25	.672
X2.2	32	3	5	4.19	.693
X2.3	32	3	5	4.50	.672
X2.4	32	3	5	4.31	.644
X2.5	32	3	5	4.03	.740
X2.6	32	3	5	4.28	.729
X2.7	32	2	5	4.25	.842
X2.8	32	3	5	4.38	.660
X2.9	32	3	5	4.28	.729
Y1	32	3	5	4.34	.701
Y2	32	3	5	4.31	.535
Y3	32	3	5	4.41	.665
Y4	32	3	5	4.31	.738
Y5	32	2	5	4.22	.751
Y6	32	3	5	4.25	.672
Y7	32	2	5	4.22	.792
Y8	32	2	5	4.31	.821
Y9	32	3	5	4.44	.564
Y10	32	1	5	4.13	1.100
Y11	32	1	5	4.28	.851
Y12	32	2	5	4.19	.780
Valid N (listwise)	32				

LAMPIRAN IX

ANALISIS REGRESI LINEAR GERGANDA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.663	.640	3.96662

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

b. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	899.430	2	449.715	28.582	.000 ^b
	Residual	456.289	29	15.734		
	Total	1355.719	31			

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.039	7.220		-.282	.780
	Motivasi Intrinsik	.330	.264	.171	1.252	.220
	Motivasi Ekstrinsik	1.139	.222	.698	5.120	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan