



**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN DIVISI FARMASI RUMAH SAKIT XYZ**

Oleh

Yohanes Farrel Pamungkas<sup>1</sup>, Daniel Ong Kim Kui<sup>2</sup>, Rudy Pramono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pelita Harapan, Tangerang, Banten

e-mail: \*<sup>1</sup>[01015210145@student.uph.edu](mailto:01015210145@student.uph.edu), <sup>2</sup>[daniel.ong@uph.edu](mailto:daniel.ong@uph.edu),

<sup>3</sup>[rudy.pramono@uph.edu](mailto:rudy.pramono@uph.edu).

**Abstrak**

Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana metode pengumpulan datanya melalui proses kuesioner yang diberikan secara online. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik purposive sampling dimana respondennya adalah pegawai Divisi Farmasi Rumah Sakit XYZ Jakarta. Total sampel untuk penelitian ini adalah 69 responden. Metode analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan software Smart PLS 4.0. Melalui hasil pengolahan data diperoleh hasil 1) Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, 2) Motivasi Ekstrinsik mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, 3) Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, 4) Motivasi Ekstrinsik mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, 5) Kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. 6) Motivasi intrinsik tidak mempunyai pengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. 7) Motivasi ekstrinsik tidak mempunyai pengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

**PENDAHULUAN**

Perkembangan era digital dan teknologi telah meningkatkan persaingan dalam industri pelayanan jasa, termasuk rumah sakit. Rumah Sakit dapat diartikan sebagai lembaga pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan kesehatan perserorangan secara menyeluruh meliputi rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat [1]. Rumah sakit juga dapat didefinisikan sebagai tempat bernaungnya para pelayan kesehatan profesional seperti dokter, perawat, dan profesional kesehatan lainnya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat [2]. Untuk tetap kompetitif, rumah sakit di Indonesia harus menghadapi tantangan dari dalam dan luar negeri, terutama dalam

konteks Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Rumah sakit berperan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, dan sebagai lembaga pelayanan kesehatan, mereka harus memberikan pelayanan yang prima. Agar tetap bertahan dalam persaingan global, rumah sakit harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, terutama motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta kepuasan kerja, yang merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja.

Motivasi intrinsik melibatkan kepuasan batin individu dalam melakukan pekerjaan dan rasa pencapaian pribadi [3]. Sedangkan motivasi ekstrinsik dipahami sebagai motivasi



kerja yang berasal dari luar diri karyawan sebagai individu dan menuntut karyawan tersebut untuk mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan lingkungan kerja, upah, tunjangan sosial, dan keselamatan kerja [4]. Selain itu, kepuasan kerja memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja menurut Toropova et al., (2021) juga ditandai dengan perasaan nyaman dalam bekerja atau kondisi pekerjaan bagi seorang individu dan mengacu pada sejauh mana pekerjaan memiliki aspek-aspek yang bermakna dan adanya aktifitas pengembangan diri [5]. Selanjutnya, Sutrisno (2019) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama dalam meraih target yang ditetapkan oleh organisasi [6].

Rumah sakit sebagai perusahaan jasa memerlukan dukungan sumber daya manusia yang optimal. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan batin dan pencapaian pribadi, serta motivasi ekstrinsik, yang melibatkan upah dan tunjangan sosial, sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian awal melalui survei pada karyawan divisi farmasi RS XYZ menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja yang baik berkorelasi dengan peningkatan kinerja. Berikut adalah tabel penilaian kinerja karyawan:

**Tabel 1.** Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Farmasi Tahun 2021-2023

No	Kategori	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
1	Baik Sekali	3.20	3.70	16.40
2	Baik	57.00	56.60	83.20
3	Cukup	38.50	29.80%	0.40
4	Kurang	1.30	0.90%	0.00
TOTAL		100	100	100

Sumber: Data HRD RS XYZ Tahun 2021-2023

Data kinerja dari 2021 hingga 2023 menunjukkan peningkatan signifikan. Berdasarkan persentase yang ditunjukkan, tahun 2021 menjadi tahun dengan penilaian kinerja terendah bagi seluruh karyawan divisi farmasi,

selanjutnya meningkat pada tahun 2022. Penilaian kinerja ini menunjukkan adanya peningkatan pada kinerja karyawan dengan kenaikan hasil kinerja karyawan yang signifikan. Sehingga sejak tahun 2021 kinerja karyawan divisi farmasi mengalami peningkatan hingga tahun 2023. Penilaian ini sejalan dengan Hasil eksplorasi karyawan yang memberikan tanggapan positif terhadap aspek-aspek yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik, intrinsik, dan kepuasan kerja yang sejalan dengan tanggapan positif karyawan terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di divisi farmasi RS XYZ, guna meningkatkan pelayanan dan daya saing rumah sakit.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Dessler (2010) mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan antara hasil kerja nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan” [7]. Menurut Sutrisno (2019) kinerja digambarkan sebagai hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan [6]. Kinerja karyawan dapat juga dikatakan sebagai usaha atau inisiatif dari pekerja tersebut, yang kemudian dapat memungkinkan adanya produktivitas perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kinerja staf yang efektif. Menurut Robbins (2013) indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah [8] :

1. Kuantitas: Unit kerja dan siklus kegiatan karyawan dihitung untuk menghitung jumlah (unit/siklus) yang akan digunakan untuk mengevaluasi kinerja mereka. Misalnya, karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan cepat mengingat keterbatasan waktu yang tersedia untuk bisnis.
2. Kualitas Kerja: Sejauh mana tugas-tugas dilaksanakan dengan sempurna oleh



karyawan dengan menggunakan keterampilan dan bakat mereka dapat digunakan untuk mengukur kualitas pekerjaan mereka. Kualitas pekerjaan seorang karyawan dapat ditentukan oleh tingkat produktivitasnya dalam menyelesaikan tugas serta kemampuan dan kapabilitasnya dalam melakukannya.

3. Ketepatan Waktu: Saat melihat aktivitas dari perspektif mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk tugas lain dan bekerja dengan hasil, ketepatan waktu adalah sejauh mana aktivitas dilakukan dalam jumlah waktu tertentu. Ketepatan karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka juga dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan mereka. sehingga tidak bertentangan dengan tugas-tugas lain yang dituntut dari karyawan sebagai bagian dari kewajibannya.
4. Efektivitas: Ketika sumber daya organisasi (seperti waktu, uang, teknologi, dan bahan mentah) digunakan secara maksimal untuk meningkatkan efisiensi pemanfaatan sumber daya setiap unit, itulah yang dimaksud dengan efektivitas. sehingga staf dapat memanfaatkan sumber daya di dalam perusahaan dengan sebaik-baiknya, termasuk sumber daya manusia dan sumber daya dalam bentuk modal, pengetahuan, dan komoditas mentah.

#### Motivasi Intrinsik

Suwatno [3] (2019) menyatakan “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”. Santrock [9] (2013) menyatakan bahwa “motivasi intrinsik adalah motivasi internal untuk melakukan sesuatu demi sesuatu itu sendiri (tujuan itu sendiri)”. Kemudian Uno (2023) menjelaskan “Motivasi intrinsik, kemunculannya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena sudah ada dalam diri individu itu sendiri, yang sesuai dan sesuai dengan kebutuhannya” [10] .

#### Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik mengacu pada jenis motivasi yang berasal dari sumber eksternal dan mempengaruhi perilaku individu. Konsep ini umumnya dikaitkan dengan teori *hygiene factor* yang mana pertimbangan higienitas mencakup berbagai elemen, salah satunya adalah kebijakan dan administrasi [11]. Fokus perhatian dalam kebijakan dan administrasi berkaitan dengan kebijakan personalia. Peran quality supervisor melibatkan pengawasan dan pengelolaan proses pengendalian kualitas. Istilah "pengawasan teknis yang mengarah pada kekecewaan" mengacu pada situasi ketika atasan menunjukkan kurangnya kapasitas mereka untuk secara efektif mengawasi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan secara teknis. Hal ini dapat terlihat dari kurangnya kemahiran dalam aspek teknis dimana adanya kesenjangan antara keterampilan teknis atasan dan tingkat keahlian yang diperlukan untuk posisi mereka. Interaksi antarpribadi, yang sering dikenal sebagai ikatan antarmanusia, merupakan aspek penting dalam interaksi antar manusia. Menurut Dharmayati (2015) Indikator motivasi ekstrinsik diantaranya adalah [12] :

1. Kompensasi: Kompensasi merujuk pada penghargaan materi atau finansial yang individu terima sebagai imbalan atas pekerjaan atau pencapaian mereka. Ini bisa berupa gaji, tunjangan, bonus, atau bentuk imbalan lainnya. Motivasi ekstrinsik terkait dengan bagaimana individu terdorong untuk bekerja keras atau mencapai tujuan karena mereka ingin menerima penghargaan eksternal. Misalnya, seseorang mungkin bekerja lebih keras jika mereka tahu mereka akan mendapatkan bonus yang besar.
2. Status Pekerjaan: Status pekerjaan mencakup posisi atau peran seseorang dalam organisasi atau masyarakat yang dapat memengaruhi motivasi ekstrinsik. Individu mungkin termotivasi oleh status atau prestise yang terkait dengan pekerjaan



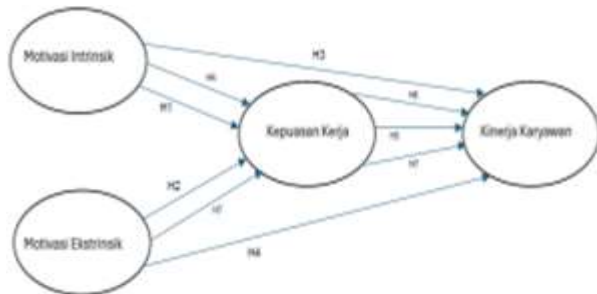
mereka. Contohnya, seseorang mungkin merasa termotivasi untuk mencapai status sosial tertentu yang datang dengan posisi pekerjaan mereka, seperti jabatan atau pengakuan publik.

3. Kondisi Tempat Kerja: Kondisi tempat kerja melibatkan faktor-faktor seperti keamanan kerja, fasilitas fisik, dan kebijakan organisasi yang memengaruhi pengalaman pekerjaan individu. Motivasi ekstrinsik dalam hal ini dapat timbul jika individu merasa bahwa kondisi tempat kerja mereka mendukung kesejahteraan mereka dan memberikan imbalan eksternal yang memadai, seperti promosi atau insentif kinerja.

### Kepuasan Kerja

Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaannya” [6]. Sedangkan menurut Griffin et al., (2020), “seorang karyawan yang senang dengan pekerjaannya cenderung jarang absen, kontribusi yang baik, dan bertahan dengan organisasi” [13]. Disisi lain, karyawan yang tidak puas dapat sering kehilangan pekerjaan, mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan terus-menerus mencari pekerjaan baru. Berdasarkan Afandi (2018) indikator kepuasan kerja meliputi pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja [14].

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

Dengan menggunakan model ini, penelitian dapat mengevaluasi pengaruh

motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengidentifikasi apakah ada hubungan langsung antara motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) dan kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan ini dilakukan melalui metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, didasarkan pada ideologi positivis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui interaksi antar variabel yang diobservasi. Setelah menentukan sampel dari suatu populasi maka dalam memperoleh data digunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Setelah pengumpulan data, analisis statistik dilakukan dalam upaya untuk menggambarkan dan memvalidasi hipotesis awal. Variabel- variabel berikut akan analisis untuk melihat seberapa kuat pengaruh faktor-faktor independen terhadap variabel dependen. Pengaruh motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dibahas dalam penelitian ini.

### Objek dan Subjek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Sedangkan subjek penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja minimal dua tahun di Rumah Sakit XYZ. Subjek yang akan diteliti pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Rumah Sakit XYZ yang sudah lebih dari 2 tahun.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan non-medis yang bekerja di Rumah Sakit XYZ, yang mencakup beragam divisi dan unit kerja di dalam rumah sakit ini. Karyawan non-medis adalah individu yang bekerja dalam fungsi-fungsi administratif, manajemen, dan layanan pendukung di Rumah Sakit XYZ. Populasi ini terdiri dari sejumlah



besar individu yang memiliki peran dan tanggung jawab yang beragam dalam mendukung operasional rumah sakit. Populasi pada penelitian ini fokus pada satu divisi khusus, yaitu Divisi Farmasi di Rumah Sakit XYZ yang digunakan sebagai sampel penelitian. Divisi Farmasi dipilih karena relevansi terhadap topik penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja dimana penelitian mengenai Divisi Farmasi masih belum dilakukan. Berkaitan dengan hal tersebut, jumlah keseluruhan responden ditentukan menggunakan *tools Gpower* yang dilakukan berdasarkan hasil nilai effect size penelitian terdahulu. Penggunaan tools ini menghasilkan sebanyak 69 responden yang dapat digunakan dalam penelitian ini

### Instrumen Penelitian

Dalam menentukan instrumen penelitian berdasarkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen, berikut adalah indikator pengukuran berupa pertanyaan/ Pernyataan dari setiap variabel dengan menggunakan skala pengukuran Likert yang terdiri dari lima poin dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju.

#### Motivasi Intrinsik [15]

1. Saya ingin memiliki prestasi yang baik dalam pekerjaan saya
2. Saya bekerja dengan baik dan melebihi target yang diinginkan perusahaan agar perusahaan dapat me-recognize kinerja saya
3. Perusahaan memberikan keleluasaan saya dalam bekerja dengan tidak selalu diawasi

#### Motivasi Ekstrinsik [16]

1. Saya puas dengan kompensasi yang saya peroleh dalam pekerjaan saya.
2. Selama ini perusahaan selalu menghargai hasil kerja saya.

3. Pimpinan bertanggungjawab terhadap kesejahteraan diri saya pada saat bekerja. Kepuasan Kerja [15]
  1. Saya merasa nyaman dan senang dengan pekerjaan yang dibebankan terhadap saya
  2. Benefit yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang dibebankan kepada saya
  3. Perusahaan memberikan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan tambahan
  4. Atasan saya telah memberikan dukungan yang membuat saya bersemangat dan nyaman dalam bekerja
  5. Bekerja diperusahaan ini membuat saya dapat menjalin kerja sama yang baik sesama rekan kerja, dan dapat berpartisipasi secara baik sebagai karyawan.

#### Kinerja Karyawan [17]

1. Saya dapat mencapai target/tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan.
2. Saya dapat mencari cara yang terbaik dalam menyelesaikan permasalahan kerja yang terjadi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.
3. Saya dapat menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Saya dapat menggunakan fasilitas yang ada seperti komputer dan printer sebagai penunjang dan membantu dalam bekerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil dari karakteristik jenis kelamin, mayoritas karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 44 karyawan dengan persentase 36,2%. Sedangkan 25 karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 36,2%.

Selanjutnya jika ditinjau dari karakteristik berdasarkan usia, maka didapatkan hasil mayoritas karyawan berusia



26-30 tahun sebanyak 23 karyawan dengan persentase 33,3%. Terdapat 10 karyawan berusia 22-25 tahun dengan ersentase 14,5%. Selanjutnya terdapat 16 karyawan dengan usia 31-35 tahun dengan persentase 23,2%. Dan yang terakhir, terdapat 20 karyawan berusia lebih dari 36 tahun dengan persentase 29,0%.

Berikutnya jika ditinjau berdasarkan lamanya bekerja sebagai divisi farmasi pada Rumah Sakit, mayoritas karyawan telah bekerja sebagai divisi farmasi pada Rumah Sakit adalah lebih dari 5 tahun sebanyak 33 karyawan dengan persentase 47,9%. Terdapat 15 karyawan yang sudah bekerja selama 2-3 tahun dengan persentase 21,7%. Dan yang terakhir, terdapat 21 karyawan yang telah bekerja selama 3-5 tahun dengan persentase 30,4% .

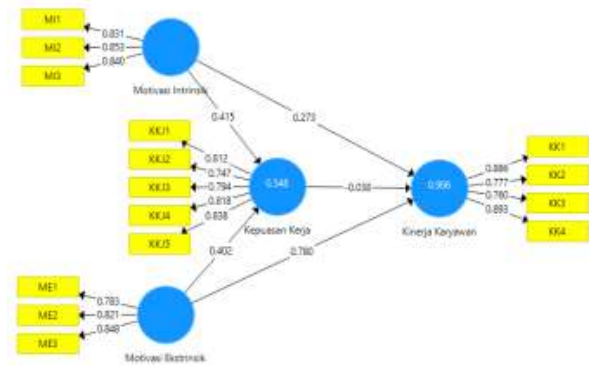
Selanjutnya jika ditinjau berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir karyawan, mayoritas latar belakang pendidikan terakhir karyawan merupakan lulusan Diploma 3 sebanyak 36 karyawan dengan persentase 57,2%. Terdapat 10 karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA/SMEA/SMK/Sederajat dengan persentase 14,5%. Terdapat 15 karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir Diploma 4/S1 dengan persentase 21,7%. Dan yang terakhir, terdapat 8 karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir S2/S3 dengan persentase 11,6%.

Jika ditinjau berdasarkan status pekerjaan, mayoritas karyawan berstatus karyawan tetap sebanyak 45 karyawan dengan persentase 65,2%. Dan terdapat 24 karyawan berstatus karyawan outsource/ karyawan kontrak dengan persentase 34,8%.

**Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)**

Dalam uji outer model, validitas dan reliabilitas dari suatu variabel dapat diketahui melalui uji validitas konvergen dengan melihat nilai *outer loadings* dan *Average Variance Extracted* (AVE), serta uji validitas diskriminan dengan melihat nilai *Heterotrait-monotrait Ratio* (HTMT). Berdasarkan hasil

yang di dapatkan dari 69 responden, hasil analisis outer model yang diperoleh, sebagai berikut:



**Gambar 2.** Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

**Uji Validitas Konvergen**

Validitas konvergen (*convergent validity*) menggunakan kriteria *outer loading* dan *average variance extracted* (AVE). Semua indikator dari setiap variabel dalam penelitian ini dianggap valid apabila memiliki nilai lebih besar atau sama dengan 0,70 dan memiliki nilai AVE di atas 0,5 (J. F. Hair Jr et al., 2014) [18] . Berikut adalah nilai AVE dari masing-masing indikator:

**Tabel 2.** Validitas Konvergen Nilai AVE

	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.644	Valid
Kinerja Karyawan	0.691	Valid
Motivasi Ekstrinsik	0.669	Valid
Motivasi Intrinsik	0.708	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

**Tabel 3.** Validitas Konvergen Nilai Outer Loadings

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Ekstrinsik	Motivasi Intrinsik	Keterangan
KK 1		0.886			Valid
KK		0.777			Valid



2					
KK3		0.760			Valid
KK4		0.893			Valid
KKJ1	0.812				Valid
KKJ2	0.747				Valid
KKJ3	0.794				Valid
KKJ4	0.818				Valid
KKJ5	0.838				Valid
ME1			0.783		Valid
ME2			0.821		Valid
ME3			0.848		Valid
MI1				0.831	Valid
MI2				0.853	Valid
MI3				0.840	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen nilai AVE dan nilai *Outer Loadings* pada tabel di atas, diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai *Outer Loadings* > 0,70 dan nilai AVE > 0,5. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa setiap indikator tersebut valid dan dapat digunakan sebagai indikator dari suatu variabel laten.

**Uji Validitas Diskriminan**

Validitas Diskriminan menggunakan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dengan nilai yang direkomendasikan lebih kecil dari 0,85, walaupun seperti itu nilai 0,9 masih dianggap cukup [19] (Henseler et al., 2015). Berikut adalah hasil uji validitas diskriminan yang diketahui berdasarkan nilai *Heterotrait-monotrait Ratio* (HTMT):

**Tabel 4.** Uji Validitas Diskriminan Nilai HTMT

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Ekstrinsik	Motivasi Intrinsik
Kepuasan Kerja				
Kinerja Karyawan	0.774			

Motivasi Ekstrinsik	0.815	0.737		
Motivasi Intrinsik	0.815	0.812	0.816	

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

Data tabel diatas menunjukkan semua variabel memenuhi syarat dalam validitas diskriminan yakni kurang dari 0,9. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dan indikator pada penelitian ini dianggap valid dan telah teruji dengan Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menggunakan nilai *chronbach's alpha* dan *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7. Berikut adalah tabel yang menunjukan hasil *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari penelitian ini:

**Tabel 5.** Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.862	0.900	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.849	0.899	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0.755	0.858	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0.794	0.879	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

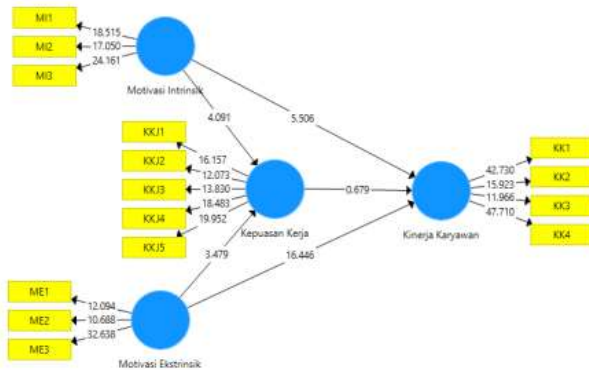
Pada model ini, semua konstruk dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih 0,7. Dimana nilai kepuasan kerja pada *chronbach's alpha* memiliki nilai 0,862 dan *composite reliability* memiliki nilai 0,900. Nilai kinerja karyawan memiliki nilai *chronbach's alpha* 0,849 dan *composite reliability* memiliki nilai 0,899. Nilai Motivasi Ekstrinsik memiliki nilai *chronbach's alpha* 0,755 dan nilai *composite reliability* memiliki nilai 0,858. Dan yang terakhir, nilai Motivasi Intrinsik memiliki nilai *chronbach's alpha* 0,794 dan nilai *composite reliability* memiliki nilai 0,879. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap variabel tersebut reliabel dan



dapat menghasilkan pengukuran yang relatif konsisten apabila digunakan untuk mengukur fenomena yang sama.

**Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)**

Analisis *inner model* memiliki nama lain yaitu analisis model struktural yang bertujuan untuk membuktikan bahwa model struktural dari penelitian tersebut sudah kuat dan akurat. Analisis inner model juga dilakukan dengan tujuan memprediksi hubungan sebab akibat antara variabel satu dengan variabel lainnya. Pengujian pada *inner model* dilaksanakan untuk melakukan pengujian pada hubungan konstruk laten. Berikut merupakan hasil analisis inner model yang di dapatkan dari 69 responden:



**Gambar 3.** Model Pengukuran *Inner Loadings*  
Sumber: Data diolah Peneliti 2023

**Variance Inflation Factor (VIF)**

*Variance Inflation Factor* (VIF) digunakan untuk mengetahui apakah model penelitian memiliki hubungan antar variabel independen atau variabel bebas, model yang dinyatakan baik hasil seharusnya adalah tidak terjadi korelasi. Pengujian kolinearitas melibatkan penghitungan VIF pada setiap item dengan menjalankan regresi berganda dari setiap indikator dalam model pengukuran [20]. Dalam mengukur VIF, jika nilai tersebut menunjukkan VIF > 5 maka hasil tersebut berindikasi bahwa terdapat kolinearitas di antara indicator-indikator tersebut [20] (J. Hair Jr et al., 2017).

**Tabel 6.** *Variance Inflation Factor* (VIF)

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Ekstrinsik	Motivasi Intrinsik
Kepuasan Kerja		2.215		
Kinerja Karyawan				
Motivasi Ekstrinsik	1.703	2.061		
Motivasi Intrinsik	1.703	2.085		

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

Jika dilihat dari hasil nilai VIF pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan memiliki nilai VIF masing-masing 2.215. Variabel motivasi ekstrinsik dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai VIF 1.703. Variabel motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan menghasilkan nilai VIF 2.061. Variabel motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai VIF 1.703. dan yang terakhir, variabel motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan menghasilkan nilai VIF 2,085.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas karena hasil dari semua variabel dapat disimpulkan memiliki nilai VIF < 5.

**R-Square**

Pengujian dalam model struktural ini melihat nilai *R-Square* untuk menguraikan bagian variasi nilai endogen yang dapat dijelaskan oleh nilai eksogen, variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Menurut J. Hair Jr et al., (2017) nilai *R-Square* menunjukkan nilai 0.75 dianggap kuat, jika menunjukkan nilai 0.50





dianggap sedang dan nilai 0.25 dianggap lemah. Jika nilai *R-Square* semakin besar maka artinya semakin baik variabel tersebut dalam menjelaskannya. Berikut peneliti sajikan hasil dari uji *R-Square*:

**Tabel 7. R-Square**

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0.548	0.535
Kinerja Karyawan	0.906	0.902

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel *R-Square* di atas, memperlihatkan nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,548 artinya variabel ini dipengaruhi oleh variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebesar 54,8% dengan kategori sedang. Nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,906 artinya variabel ini dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebesar 90,6% dengan kategori kuat.

**Q-Square**

*Q-Square* digunakan untuk membuktikan apakah sebuah model dapat memprediksi dan memberikan informasi. Berikut peneliti sajikan hasil dari uji *Q-Square*:

**Tabel 8. Q-Square**

	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - SSE/SSO)$
Kepuasan Kerja	345.000	229.178	0.336
Kinerja Karyawan	276.000	108.396	0.607
Motivasi Ekstrinsik	207.000	207.000	
Motivasi Intrinsik	207.000	207.000	

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan nilai *Q-Square* pada tabel di atas, nilai *Q-Square* pada variabel kepuasan kerja senilai 0,336 dan kinerja karyawan senilai 0,607 sehingga menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang kuat, karena nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) akan memperlihatkan

bahwa model mempunyai nilai *Predictive Relevance*, sedangkan apabila nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) akan memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *Predictive Relevance*. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q-square* lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Apabila nilai yang didapatkan 0,02 (kecil), 0,15 (sedang) dan 0,35 (besar).

**Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai T-statistics  $\geq$  T-tabel (1.66), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikan dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 9. Uji Hipotesis Spesific Direct Effect dan Indirect Effect**

H	Hipotesis	Path Coefficient	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Ket
H1	MI $\rightarrow$ KKJ	0.102	4.091	0.000	Didukung
H2	ME $\rightarrow$ KKJ	0.116	3.479	0.001	Didukung
H3	MI $\rightarrow$ KK	0.050	5.506	0.000	Didukung
H4	ME $\rightarrow$ KK	0.047	16.446	0.000	Didukung
H5	KKJ $\rightarrow$ KK	0.056	0.679	0.498	Ditolak
H6	ME $\rightarrow$ KKJ $\rightarrow$ KK	0.026	0.582	0.561	Ditolak
H7	MI $\rightarrow$ KKJ $\rightarrow$ KK	0.023	0.678	0.678	Ditolak

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

**Pembahasan**

**H1 : Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja**

Pada hipotesis 1, dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima, hal tersebut dibuktikan dengan adanya pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja adalah 4.091. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T-statistics  $>$  1.66 yakni 4.091  $>$  1.66 dan nilai P-Value  $<$  0.05



.....  
yakni  $0.000 < 0.05$  serta *path coefficient* pada hipotesis 1 sebesar 0.102, hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja.

Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan internal yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan atau pekerjaan karena kepuasan pribadi atau minat yang mendalam terhadap pekerjaan tersebut. Dalam konteks Divisi Farmasi Rumah Sakit XYZ, motivasi intrinsik dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik cenderung menikmati pekerjaan mereka karena pekerjaan tersebut dianggap menarik, bermakna, dan sesuai dengan minat atau passion mereka. Hal ini dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karena mereka merasa terlibat dalam tugas yang mereka sukai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina Siwi Dharmayanti (2018) yang menyatakan bahwa Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [21].

### **H2 : Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja**

Pada hipotesis 2, dapat disimpulkan bahwa H2 dapat diterima, hal tersebut dibuktikan dengan adanya pengaruh antara motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja adalah 3.479. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T-statistics  $> 1.66$  yakni  $3.479 > 1.66$  dan nilai P-Value  $< 0.05$  yakni  $0.001 < 0.05$  serta *path coefficient* pada hipotesis 2 sebesar 0.116, hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja.

Motivasi ekstrinsik merujuk pada dorongan atau faktor-faktor dari luar individu yang mendorong mereka untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas. Ini bisa berupa insentif finansial, pengakuan, promosi, atau penghargaan lainnya. Insentif finansial atau imbalan ekstrinsik lainnya dapat memotivasi

karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan di Divisi Farmasi. Selain itu, Janji promosi atau kesempatan untuk berkembang ke posisi yang lebih tinggi di perusahaan bisa menjadi motivasi ekstrinsik yang kuat bagi karyawan. Hal ini dapat memengaruhi tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina Siwi Dharmayanti (2018) yang menyatakan bahwa Motivasi ekstrinsik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [21].

### **H3 : Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hipotesis 3, dapat disimpulkan bahwa H3 dapat diterima, hal tersebut dibuktikan dengan adanya pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan adalah 5.506. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T-statistics  $> 1.66$  yakni  $5.506 > 1.66$  dan nilai P-Value  $< 0.05$  yakni  $0.000 < 0.05$  serta *path coefficient* pada hipotesis 3 sebesar 0.050, hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

Motivasi intrinsik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi Farmasi Rumah Sakit XYZ. Karyawan yang terdorong oleh motivasi intrinsik cenderung menunjukkan kualitas kerja yang lebih tinggi. Mereka akan lebih fokus, terlibat, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka karena mereka menemukan kepuasan dari proses pekerjaan itu sendiri, bukan hanya dari hasil akhir atau imbalan eksternal. Motivasi intrinsik juga dapat menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk berpikir kreatif dan menawarkan solusi inovatif. Dalam Divisi Farmasi Rumah Sakit XYZ, karyawan yang termotivasi secara intrinsik lebih cenderung untuk mencari cara-cara baru dalam pengembangan produk farmasi atau meningkatkan proses produksi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh



Annisa Yusrina (2019) yang menyatakan bahwa Motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [22].

**H4 : Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hipotesis 4, dapat disimpulkan bahwa H4 dapat diterima, hal tersebut dibuktikan dengan adanya pengaruh antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan adalah 16.446. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T-statistics > 1.66 yakni 16.446 > 1.66 dan nilai P-Value < 0.05 yakni 0.000 < 0.05 serta *path coefficient* pada hipotesis 4 sebesar 0.047, hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

Motivasi ekstrinsik, seperti insentif finansial atau pengakuan atas kinerja, seperti bonus kinerja atau kesempatan promosi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Ini dapat menghasilkan peningkatan produktivitas dalam proses pekerjaan di Divisi Farmasi Rumah Sakit XYZ. Insentif ekstrinsik yang baik bisa menjadi faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Kesempatan promosi, tunjangan, atau insentif finansial lainnya dapat membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina Siwi Dharmayanti (2018) yang menyatakan bahwa Motivasi ekstrinsik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [21].

**H5 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hipotesis 5, dapat disimpulkan bahwa H5 tidak diterima, hal tersebut dibuktikan dengan tidak adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.679. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T-statistics > 1.66 yakni 0.679 < 1.66 dan nilai P-Value 0.498 > 0.05, hasil P-Value tidak sesuai dengan rumus yakni P-Value < 0.05 serta *path*

*coefficient* pada hipotesis 5 sebesar 0.056, hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh secara signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Perlu adanya evaluasi untuk Rumah Sakit XYZ, khususnya pada karyawan divisi farmasi, Karena seharusnya karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk berkontribusi secara positif dalam tim kerja. karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi. Mereka melakukan tugas dengan efisiensi dan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan kerja yang merasa tidak puas. Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi cara karyawan berinteraksi dengan pasien, dokter, dan staf lainnya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik dan lebih ramah kepada pasien dan pelanggan. Pada hipotesis 5 ini, tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Dharmayanti (2018) [21] dan Annisa Yusrina (2019) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [22].

**H6 : Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Pada hipotesis 6, dapat disimpulkan bahwa H6 tidak diterima, hal tersebut dibuktikan dengan tidak adanya pengaruh antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah 0.582. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya kesesuaian nilai T-statistics > 1.66 yakni 0.582 < 1.66 dan tidak adanya kesesuaian nilai P-Value < 0.05 yakni 0.561 > 0.05 serta *path coefficient* pada hipotesis 6 sebesar 0.026, hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak dapat memediasi secara positif dan signifikan pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ini dinyatakan ditolak. Pada karyawan Rumah Sakit XYZ Artinya kepuasan kerja belum mampu



memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dua faktor, motivasi intrinsik merupakan suatu hal yang bisa menunjang kepuasan kerja yang dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik. Tetapi hal itu memang bisa meningkatkan kepuasan tapi bisa juga menimbulkan ketidakpuasan.

Motivasi intrinsik, yang merupakan faktor motivasi, diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Namun, perlu diingat bahwa motivasi intrinsik tidak selalu menghilangkan ketidakpuasan. Contohnya, seorang karyawan yang sangat termotivasi secara intrinsik untuk meraih pencapaian dalam pekerjaannya mungkin merasa tidak puas jika tidak mendapatkan pengakuan atau apresiasi yang sesuai. Oleh karena itu, manajemen di Rumah Sakit XYZ perlu memahami kompleksitas hubungan antara motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Mungkin perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor seperti kondisi kerja, kebijakan organisasi, dan dukungan manajerial, untuk memastikan bahwa motivasi intrinsik dapat diimbangi dengan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang dinamika ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Annisa Yusrina (2019) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh mediasi dari kepuasan kerja terhadap hubungan antara Motivasi intrinsik atau motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan [22].

#### **H7 : Pengaruh Motivasi Eksntrinsik Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Pada hipotesis 7, dapat disimpulkan bahwa H7 tidak diterima, hal tersebut

dibuktikan dengan tidak adanya pengaruh antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan melalui adalah 0.678. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya kesesuaian nilai T-statistics  $> 1.66$  yakni  $0.678 < 1.66$  dan tidak adanya kesesuaian nilai P-Value  $< 0.05$  yakni  $0.498 > 0.05$  serta *path coeffecient* pada hipotesis 7 sebesar 0.023, hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak dapat memediasi secara positif dan signifikan pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ini dinyatakan ditolak. Pada karyawan Rumah Sakit XYZ, disimpulkan bahwa kepuasan kerja belum mampu memediasi pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan

Motivasi Ekstrinsik mencakup faktor-faktor seperti gaji, tunjangan, promosi, dan pengakuan eksternal. Meskipun dapat memberikan kepuasan sementara, faktor-faktor ini cenderung bersifat eksternal dan kurang mampu memberikan motivasi yang langgeng. Misalnya, seorang karyawan mungkin merasa puas dengan gaji yang baik, namun kepuasan ini bisa menjadi kurang signifikan jika tidak disertai dengan faktor-faktor motivasi intrinsik seperti rasa pencapaian atau tanggung jawab. Jika karyawan merasa bahwa gaji mereka tidak sesuai dengan kontribusi atau tanggung jawab yang mereka lakukan, atau jika kebijakan promosi tidak transparan, hal ini bisa menjadi sumber ketidakpuasan. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Annisa Yusrina (2019) yang menyataka bahwa tidak ada pengaruh mediasi dari kepuasan kerja terhadap hubungan antara Motivasi intrinsik atau motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan [22].

#### **PENUTUP** **Kesimpulan**

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama atau H1 diterima, variabel motivasi intrinsik terbukti



- berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung senilai  $4,091 > 1,66$  dan P-Value senilai  $0,000 < 0,05$  serta path coefficient sebesar 0.102.
2. Hipotesis kedua atau H2 diterima, Variabel motivasi ekstrinsik terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung senilai  $3,479 > 1,66$  dan P-Value senilai  $0,001 < 0,05$  serta path coefficient sebesar 0.116.
  3. Hipotesis ketiga atau H3 diterima, variabel motivasi intrinsik terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung senilai  $5,506 > 1,66$  dan P-Value senilai  $0,000 < 0,05$  serta path coefficient sebesar 0.050.
  4. Hipotesis keempat atau H4 diterima, variabel motivasi ekstrinsik terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung senilai  $16,446 > 1,66$  dan P-Value senilai  $0,000 < 0,05$  serta path coefficient sebesar 0.047.
  5. Hipotesis kelima atau H5 ditolak, variabel kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang disebabkan dengan nilai t hitung senilai  $0,679 < 1,66$  dan P-Value senilai  $0,498 > 0,05$  serta path coefficient sebesar 0.056.
  6. Hipotesis keenam atau H6 ditolak, variabel motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, yang disebabkan dengan nilai t hitung senilai  $0,582 < 1,66$  dan P-Value senilai  $0,561 > 0,05$  serta path coefficient sebesar 0.026.
  7. Hipotesis ketujuh atau H7 ditolak, variabel motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, yang disebabkan dengan nilai t hitung senilai  $0,678 < 1,66$  dan tidak adanya kesesuaian nilai P-Value  $< 0,05$

yakni  $0,498 > 0,05$  serta path coefficient sebesar 0.023.

### Saran

Saran yang dapat disampaikan peneliti untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yaitu diharapkan peneliti selanjutnya dapat lebih luas melakukan eksplor terhadap variabel-variabel yang belum digunakan di dalam penelitian ini untuk mengetahui lebih jelas terkait faktor apa saja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Selain itu, untuk melakukan penelitian selanjutnya di ruang lingkup yang lebih luas dengan meneliti objek yang berbeda dengan jumlah sampel yang lebih banyak untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih jelas dan lengkap. Peneliti selanjutnya juga diharapkan menambah teori literatur pendukung yang lebih banyak untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih relevan dan akurat.

Manajemen di Divisi Farmasi Rumah Sakit XYZ perlu mempertimbangkan strategi yang mencakup keseimbangan antara motivasi ekstrinsik dan intrinsik untuk memastikan karyawan tidak hanya terdorong oleh faktor luar, tetapi juga merasa puas dan terinspirasi oleh pekerjaan mereka untuk memberikan kinerja terbaik

### DAFTAR PUSTAKA

- [1]Farlinda, S., Nurul, R., & Rahmadani, S. A. , 2017, Pembuatan Aplikasi Filling Rekam Medis Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan*, 5(1), 8–13.
- [2]Damiyana, D., & Sari, D. M. , 2020, Tugas Dan Tanggung Jawab Staff Front Office Pada Rumah Sakit Mekarsari. *Jurnal Lentera Bisnis*, 9(1), 12–24.



- [3] Suwatno, H., 2019, *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi publik dan bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Siagian, S. P., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (I, Cet. 26)*. Jakarta: Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S., 2021, Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97.
- [6] Sutrisno, E., 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 10)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [7] Dessler, G., 2010, *Manajemen sumber daya manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- [8] Robbins, S. P., 2013, *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba empat
- [9] Santrock, J. W., 2013, *Psikologi Pendidikan Edisi Kedua*, terj. Tri Wibowo, Jakarta: Kencana.
- [10] Uno, H. B., 2023, *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- [11] Hersberg, Frederick. 2001. *Work and The Nature of Man*. Cleveland And New York: The World Publishing Company.
- [12] Dharmayanti, A. S., 2015, Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 429–450.
- [13] Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M., 2020, *Organizational behavior: Managing people and organizations*. CENGAGE learning.
- [14] Afandi, P., 2018, *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- [15] Luthans, F., 2011, *Organizational behavior an evidence-based approach twelfth edition*. McGraw-Hill Education.
- [16] Firgiawan Yusuf, R., 2017, *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan Cleaning Service PT. Surya Amanah Cendekia Universitas Muhammadiyah Ponorogo)*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO
- [17] Robbins, S. P., & Judge, D., 2007, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat Brett, J., Cron, W., & Slocum, J (1995). *Economic Dependency On Work: A Moderator Of The Relationship Between Organizational Commitment And Performance*. *Academy Of Management Journal*, 38, 261–271.
- [18] Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G., 2014, . Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121.
- [19] Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M., 2015, A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115–135.
- [20] Hair Jr, J., Hult, F., & Sarstedt, M., 2017, *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*(ed.) Sage Publications, Thousand Oaks.
- [21] Dharmayanti, A. S., 2018, *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Thesis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



- 
- [22] Yusrina, Asrina, 2019, Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Skripsi, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhamadiyah Yogyakarta



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN