



Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kassi Kassi

Nur Rasyidah^{1*}, M. Ikhwan Maulana Haeruddin², Romansyah Sahabuddin³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia.

*Penulis Korespondensi: nurrsydh@gmail.com¹

Abstract. This study aims to analyze the effect of intrinsic and extrinsic motivation on job satisfaction among employees at the Puskesmas Kassi Kassi. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data collection was conducted using questionnaires distributed to 45 respondents who were employees at Puskesmas Kassi Kassi. The analysis technique used was multiple regression analysis to test the influence of independent variables (intrinsic motivation and extrinsic motivation) on the dependent variable (job satisfaction). The results of the study indicate that intrinsic motivation and extrinsic motivation have a significant effect on job satisfaction. Extrinsic motivation is the most dominant factor affecting employee job satisfaction, followed by intrinsic motivation. Intrinsic motivation and extrinsic motivation have a significant effect on job satisfaction. Extrinsic motivation is the most dominant factor affecting employee job satisfaction, followed by intrinsic motivation. The extrinsic motivation variable has the highest beta coefficient value of 0.816 or 81.6%. This indicates that the extrinsic motivation variable has a more dominant influence on the job satisfaction of Puskesmas Kassi Kassi employees.

Keywords: Extrinsic Motivation; Intrinsic Motivation; Job Satisfaction; Multiple Regression; Public Health Employees.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kassi Kassi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai dasar pengumpulan data. Instrumen penelitian berupa kuesioner disebarkan kepada 45 responden yang merupakan pegawai aktif di Puskesmas Kassi Kassi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Di antara kedua variabel tersebut, motivasi ekstrinsik terbukti sebagai faktor yang paling dominan dengan nilai koefisien beta tertinggi sebesar 0,816 atau 81,6%. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti penghargaan, lingkungan kerja, dan imbalan memiliki peranan lebih besar dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan faktor internal seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan pribadi.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Motivasi Ekstrinsik; Motivasi Intrinsik; Pegawai Kesehatan Masyarakat; Regresi Berganda.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah suatu aset berharga milik organisasi yang menentukan keberhasilan jalannya suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki tujuan tersendiri dimana tujuan tersebut dapat dicapai dengan adanya manusia atau pekerja di dalamnya. Pemimpin perlu memberikan perhatian terhadap manusia dalam organisasi agar pencapaian tujuan organisasi dapat dilakukan dengan maksimal. Hal ini dapat dicapai apabila orang-orang dalam organisasi dapat memberikan kinerja yang baik. Kinerja merupakan perwujudan kemampuan seseorang untuk mencapai hasil kerja dalam kurun waktu yang ditentukan (Sahabuddin et al., 2024). Berdasarkan teori goal yang dikemukakan oleh Georgopoulos pada tahun 1975, seseorang dapat mencapai tingkat kinerja tertentu berdasarkan kebutuhan yang melandasi tujuan dimana kinerja produktif merupakan suatu alat dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Sahabuddin et al., 2023).

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, termasuk kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, atasan tidak boleh mengabaikan kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja pada pegawai dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang dimiliki. Pekerja dengan motivasi yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik.

Berdasarkan data dari Kementerian Kesehatan, terdapat 10.292 puskesmas yang tersebar di seluruh Indonesia hingga saat ini. Di Sulawesi Selatan sendiri terdapat 469 unit puskesmas. Salah satu puskesmas yang berada di Sulawesi Selatan tepatnya di Kota Makassar adalah Puskesmas Kassi Kassi. Puskesmas Kassi Kassi adalah puskesmas dibawah naungan pemerintah Kota Makassar yang telah berdiri sejak tahun 1978/1979.

Tabel 1. Laporan Jenis Layanan Dasar Pelayanan Minimal (SPM) Puskesmas Kassi Kassi 2023.

No.	Kegiatan	Target	Total	Persentase Capaian
1	Pelayanan Kesehatan Ibu Hamil	1508	1502	99.63%
2	Pelayanan Kesehatan Ibu Bersalin	1440	1399	97.22%
3	Pelayanan Kesehatan Bayi Baru Lahir	1370	1330	97.14%
4	Pelayanan Kesehatan Balita	5636	5070	89.97%
5	Pelayanan Kesehatan Pada Usia Pendidikan Dasar	5109	4722	92.44%
6	Pelayanan Kesehatan Pada Usia Produktif	53206	52681	97.13%
7	Pelayanan Kesehatan Pada Usia Lanjut	7393	5750	77.78%
8	Pelayanan Kesehatan Pada Penderita Hipertensi	18148	16767	92.39%
9	Pelayanan Kesehatan Pada Diabetes Melitus	1481	2818	190.28%
10	Pelayanan Kesehatan Orang dengan Gangguan Jiwa	189	113	59.87%
11	Pelayanan Kesehatan Orang dengan TB	370	176	47.56%
12	Pelayanan Kesehatan Orang dengan Risiko Terinfeksi HIV	986	438	44.45%

Sumber: Puskesmas Kassi Kassi Tahun 2023

Berdasarkan data diatas, ditemukan bahwa beberapa kegiatan tidak memenuhi target yang ditetapkan. Dari 12 kegiatan, hanya ada 1 kegiatan yang melebihi target >100% yaitu Kegiatan Pelayanan Kesehatan Pada Diabetes Melitus.

Tabel 2. Data Akumulasi Keterlambatan Pegawai Puskesmas Kassi Kassi Tahun 2024.

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang Terlambat	Total Keterlambatan (Menit)	Rata-Rata Keterlambatan Per Pegawai (Menit)	Jumlah Hari Terlambat (Akumulatif)
Desember	89	48	9204	192.75	19
November	89	30	6950	173.75	14
Oktober	85	35	7037	201.057	15

Sumber: Puskesmas Kassi Kassi, 2024

Dalam kondisi yang ideal, pegawai puskesmas memiliki motivasi yang baik untuk memberikan kinerja yang baik. Hal ini dapat ditandai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi diantara para pegawai. Namun, berdasarkan data daftar hadir pegawai puskesmas kassi kassi ditemukan bahwa masih terdapat pegawai yang datang terlambat. Hal ini mengindikasikan terdapat kemungkinan pegawai merasa kurang puas terhadap pekerjaannya dan memiliki motivasi yang kurang, dimana pegawai tidak mengikuti kebijakan yang berlaku dalam organisasi.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan mengumpulkan data dan menganalisis data menggunakan metode statistik (Fauzy et al., 2022). Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kassi Kassi yang berlokasi di Kota Makassar selama 1 bulan, yaitu pada bulan Agustus – September 2025. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas kassi kassi. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang. Sampel dipilih menggunakan metode purposive sampling dimana responden yang terpilih merupakan responden yang memenuhi kriteria yang telah disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan yang tertulis yang dibuat dengan tujuan memperoleh informasi dari responden untuk hal-hal yang ingin diketahui dalam penelitian (Hikmawati, 2020).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	5	11,1%
Perempuan	40	88,9%
Total	45	100%

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan data pada table di atas, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 45 orang. Dari total responden, terdapat 88,9% atau 40 orang responden berjenis kelamin perempuan dan 11,1% atau 5 orang responden berjenis kelamin laki-laki. Data ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perempuan.

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Usia.

Usia	Responden (Orang)	Persentase (%)
20-30 Tahun	14	31,1%
31-40 Tahun	14	31,1%
>40 Tahun	17	37,8%
Total	45	100%

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, ditemukan bahwa total responden pada penelitian ini adalah 45 orang. Rentang usia yang mendominasi adalah responden dengan rentang usia >40 tahun yaitu sebesar 37,8% yaitu sebanyak 17 orang. Sedangkan responden dengan rentang usia 20-30 tahun dan 31-40 tahun memiliki jumlah yang sama yaitu sebanyak 31,1% yaitu masing-masing sebanyak 14 orang.

Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Pendidikan Terakhir	Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA	1	2,2%
D3	12	26,7%
S1	27	60%
S2	5	11,1%
Total	45	100%

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa Responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA sebesar 2,2% atau sebanyak 1 orang, D3 sebesar 26,7% atau sebanyak 12 orang, S1 sebesar 60% atau sebanyak 27 orang dan S2 sebesar 11,1% atau sebanyak 5 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Puskesmas Kassi Kassi memiliki Pendidikan terakhir S1.

Tabel 6. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.

Masa Kerja	Responden (Orang)	Persentase (%)
<1 Tahun	3	6,7%
1-5 Tahun	12	26,7%
6-10 Tahun	5	11,1%
>10 Tahun	25	55,6%
Total	45	100%

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja diatas 10 tahun adalah yang terbanyak yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 55,6%. Responden dengan masa kerja <1 tahun adalah sebanyak 3 orang atau sebesar 6,7%, responden dengan masa kerja 1-5 tahun adalah sebanyak 12 orang atau sebesar 26,7%, dan responden yang memiliki masa kerja selama 6-10 tahun adalah sebanyak 5 orang atau sebesar 11,1%.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Berikut merupakan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan.

Tabel 7. Hasil Uji Deskriptif.

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Intrinsik (X1)	45	29	40	34.76	4.334
Motivasi Ekstrinsik (X2)	45	27	40	34.04	4.502
Kepuasan Kerja (Y)	45	31	44	37.18	4.937
Valid N (Listwise)	45				

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Tabel 7 menunjukkan hasil analisis deskriptif yang masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Motivasi Intrinsik (X1) memiliki nilai minimum sebesar 29, nilai maksimum sebesar 40, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 34.76 dengan nilai standar deviasi 4.334.
- Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) memiliki nilai minimum sebesar 27, nilai maksimum sebesar 40 dan nilai rata-rata (mean) adalah 34.04 dengan standar deviasi 4.502.
- Variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 31, nilai maksimum sebesar 44, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 37.18 dengan standar deviasi 4.937.

Uji Validitas

Uji validitas adalah proses menguji data yang bertujuan untuk membuktikan apakah instrument yang digunakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas.

Variabel	No. Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Motivasi Intrinsik	1	0.713	0.294	Valid
	2	0.889		Valid
	3	0.878		Valid
	4	0.799		Valid
	5	0.855		Valid
	6	0.875		Valid
	7	0.836		Valid
	8	0.889		Valid
	9	0.879		Valid
	10	0.885		Valid
Motivasi Ekstrinsik	1	0.838	0.294	Valid
	2	0.909		Valid
	3	0.847		Valid
	4	0.897		Valid
	5	0.892		Valid
	6	0.909		Valid
	7	0.931		Valid
	8	0.911		Valid
	9	0.879		Valid
	10	0.888		Valid
Kepuasan Kerja	1	0.860	0.294	Valid
	2	0.838		Valid
	3	0.817		Valid
	4	0.811		Valid
	5	0.835		Valid
	6	0.880		Valid
	7	0.929		Valid
	8	0.872		Valid
	9	0.864		Valid
	10	0.811		Valid
	11	0.782		Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, ditemukan bahwa semua item kuesioner memiliki nilai *rhitung* > *rtabel* yang berarti semua item bersifat valid dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah alat pengukuran bersifat konsisten meskipun pengukuran dilakukan secara berulang. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas.

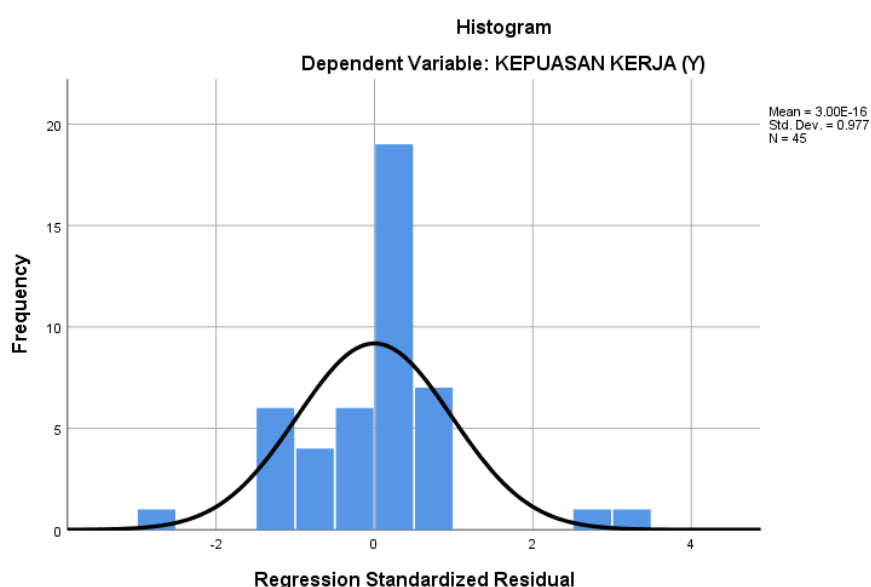
No.	Variabel	Cornbach's Alpha	N of Items
1.	Motivasi Intrinsik	0.957	10
2.	Moitvasi Ekstrinsik	0.971	10
3.	Kepuasan Kerja	0.957	11

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan, ditemukan bahwa intrumen penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi karena memiliki nilai Cornbach's Alpha yang lebih tinggi dari 0.60. Hal ini membuktikan bahwa instrumen bersifat reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

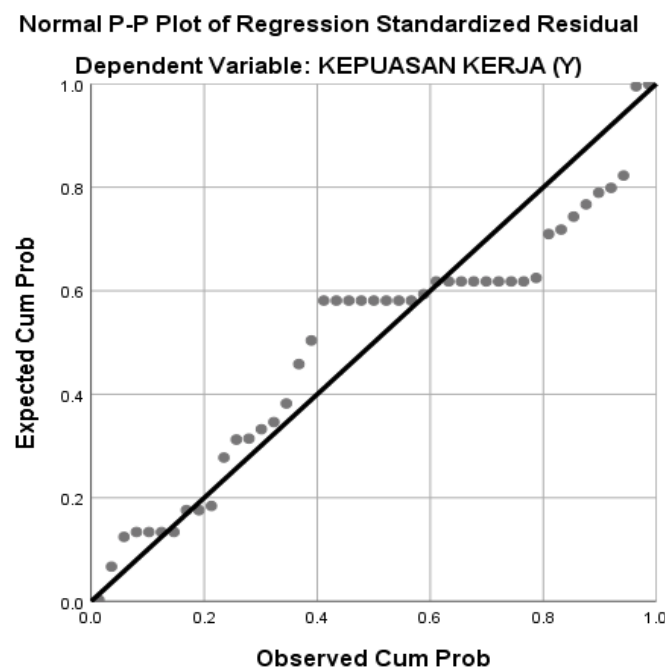
Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian berdistribusi secara normal. Normalitas pada penelitian ini dapat diketahui dengan melihat grafik histogram yang dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Gambar 1. Grafik Histogram.

Distribusi data yang normal dapat dilihat pada kemencengan (skewness) serta bentuk kurva menyerupai bentuk lonceng. Data pada penelitian ini dikatakan normal dilihat dari kemencengan (skewness) yang tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri serta bentuk kurva yang menyerupai bentuk lonceng (bell-shaped curve). Normalitas data juga dapat dilihat pada grafik plot Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual yang disajikan berikut.



Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

Dari uji P-P Plot yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa titik-titik residual menyebar mengikuti garis diagonal. Pola secara keseluruhan tetap mengikuti garis diagonal sehingga data dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menguji apakah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian bersifat linier. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai signifikansi lebih kecil 0.05, maka hubungan antar variabel dianggap linier. Uji linearitas dilakukan pada masing-masing variabel independent yang dapat dilihat pada tabel 9 dan tabel 10 berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas pada Variabel Motivasi Intrinsik.

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
Kepuasan Kerja (Y) * Motivasi Intrinsik (X1)	Between Groups	(Combined)	731.799	9	81.311	8.351 .000
		Linearity	622.072	1	622.072	63.891 .000
		Deviation from Linearity	109.727	8	13.716	1.409 .227
	Within Groups		340.779	35	9.737	
	Total		1072.578	44		

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan uji linearitas yang dilakukan pada motivasi intrinsik, ditemukan nilai signifikansi linearity sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa data bersifat linear, sesuai dengan syarat yaitu nilai signifikansi harus lebih kecil daripada 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Tabel 11. Hasil Uji Linearitas pada Variabel Motivasi Ekstrinsik.

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
Kepuasan Kerja (Y) * Motivasi Ekstrinsik (X2)	Between Groups	(Combined)	1017.878	8	127.235	83.738 .000
		Linearity	942.064	1	942.064	620.005 .000
		Deviation from Linearity	75.814	7	10.831	7.128 .000
	Within Groups		54.700	36	1.519	
	Total		1072.578	44		

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.10, ditemukan bahwa nilai sig. linearity adalah sebesar 0.000. Hal ini memenuhi syarat dimana nilai sig. linearity harus lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Oleh karena itu kedua variabel independen memiliki data yang linear dengan variabel dependen.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel (Ghozali, 2018). Sebuah variable dikatakan memiliki gejala multikolinearitas apabila nilai Tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan VIF ≥ 10 . Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas.

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.138	2.125		.065	.949	
	Motivasi Intrinsik (X1)	.189	.085	.166	2.231	.031	.467 2.139
	Motivasi Ekstrinsik (X2)	.895	.082	.816	10.962	.000	.467 2.139

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan uji multikolinearitas yang telah dilakukan, ditemukan hasil sebagai berikut:

- Variabel motivasi intrinsik memiliki nilai Tolerance sebesar $0.467 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.139 < 10$. Hal ini menunjukkan pada variabel motivasi intrinsik tidak terjadi multikolinearitas.
- Variabel motivasi ekstrinsik memiliki nilai Tolerance sebesar $0.467 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.139 < 10$. Hal ini menunjukkan pada variabel motivasi ekstrinsik tidak terjadi multikolinearitas.

Jadi dapat disimpulkan, tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independent.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.202	1.495		.804	.426		
Motivasi Intrinsik (X1)	-.004	.060	-.017	-.074	.941	.467	2.139
Motivasi Ekstrinsik (X2)	.003	.057	.011	.049	.961	.467	2.139

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan, ditemukan bahwa nilai signifikansi pada motivasi intrinsik adalah sebesar 0.467 yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi $0.467 > 0.05$. Pada motivasi ekstrinsik, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0.467. Hal ini juga menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi $0.467 > 0.05$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel dan arah hubungan dua atau lebih variabel independent dan dependen, yaitu apakah variabel-variabel tersebut berpengaruh positif ataupun negatif.

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.138	2.125		.065	.949
Motivasi Intrinsik (X1)	.189	.085	.166	2.231	.031
Motivasi Ekstrinsik (X2)	.895	.082	.816	10.962	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, ditemukan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.138 + 0.189X_1 + 0.895X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0.138 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sama dengan 0 (nol) maka kepuasan kerja pegawai bernilai 0.138.
- Koefisien regresi motivasi intrinsik bernilai positif (+) sebesar 0.189 menunjukkan bahwa apabila motivasi intrinsik mengalami peningkatan maka variabel kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.

Koefisien regresi motivasi ekstrinsik bernilai positif (+) sebesar 0.895 menunjukkan bahwa apabila motivasi ekstrinsik mengalami peningkatan maka variabel kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.

Uji T

Pengujian secara parsial atau uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh tiap variabel independen secara masing-masing terhadap variabel dependen. Nilai α yang digunakan adalah sebesar 5% (0.05) sehingga nilai t_{tabel} adalah: $t = \alpha; (n - k) = 0.05; (45 - 3) = 0.05; 42 = 1.681$. Berikut merupakan hasil uji T.

Tabel 15. Hasil Uji T.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.138	2.125		.065
	Motivasi Intrinsik (X1)	.189	.085	.166	2.231
	Motivasi Ekstrinsik (X2)	.895	.082	.816	10.962

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, masing-masing variabel dapat dijelaskan seperti berikut:

a. Variabel Motivasi Intrinsik (X1)

Hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan software SPSS untuk variabel motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.231 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.681 dan nilai signifikansi sebesar 0.031. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.231 > 1.681$). Variabel motivasi intrinsik juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dimana hal ini

ditunjukkan dengan nilai signifikan yang lebih kecil daripada taraf signifikan ($0.031 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)

Hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan software SPSS untuk variabel motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10.962 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.681 serta nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.962 > 1.681$). Variabel motivasi intrinsik juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dimana hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan yang lebih kecil daripada taraf signifikan ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Pengujian secara simultan atau uji F dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai α yang digunakan adalah sebesar 5% (0.05) sehingga nilai F_{tabel} adalah $F = k; n - k = 2; 45 - 2 = 2; 43 = 3.21$. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 16. Hasil Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	955.896	2	477.948	172.038	.000 ^b
	Residual	116.682	42	2.778		
	Total	1072.578	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik (X2), Motivasi Intrinsik (X1)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 172.038 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel distribusi dengan probabilitas 5% (0.05) adalah sebesar 3.21. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($172.038 \geq 3.21$) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan variabel motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang simultan dan positif terhadap variabel kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinansi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Berikut merupakan hasil pengujian yang telah dilakukan. Hasil uji koefisien determinansi dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinansi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.891	.886	1.667

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik (X2), Motivasi Intrinsik (X1)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan uji koefisien determinansi yang telah dilakukan, ditemukan nilai R sebesar 0.944 dimana hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara variabel X dan variabel Y dikarenakan nilai yang ditemukan mendekati angka 1. Nilai Adjusted R Square yang ditemukan adalah sebesar 0.886. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan variabel motivasi ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pegawai Puskesmas Kassi Kassi yaitu sebesar 88,6%. Sedangkan sisanya sebesar 11.4% adalah pengaruh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kassi Kassi

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel motivasi intrinsik bernilai positif dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.231 > 1.681$) dan nilai signifikansi sebesar $0.031 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya, jika motivasi intrinsik mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja pegawai juga ikut meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawan & Purnamarini (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik pada Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior dimana pada penelitian tersebut ditemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai dengan motivasi intrinsik yang baik ditemukan merasakan kepuasan baik terhadap hasil kerjanya maupun organisasinya.

Berdasarkan keseluruhan hasil temuan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hubungan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kassi Kassi

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel motivasi ekstrinsik memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.962 > 1.681$) dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya, jika motivasi ekstrinsik mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja pegawai juga ikut meningkat. Maka dari itu, hipotesis pertama diterima, yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji & Herawati (2022) dengan judul *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Toko Pamella 6 Supermarket Yogyakarta* yang menemukan hasil bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan keseluruhan hasil temuan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hubungan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kassi Kassi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik dan variabel Motivasi Ekstrinsik secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas kassi kassi. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, ditemukan variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($172.038 \geq 3.21$) dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya, jika variabel independen (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) mengalami peningkatan, maka variabel dependen (kepuasan kerja) juga ikut meningkat.

Pada uji koefisien determinansi, ditemukan nilai Adjusted R Square sebesar 88,6% yang menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 88,6% dan sisanya 11,4% adalah variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa jika variabel motivasi intrinsik dan variabel motivasi ekstrinsik dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka hasil yang didapatkan dari kepuasan kerja pegawai akan lebih maksimal.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan secara parsial, ditemukan bahwa variabel motivasi ekstrinsik memiliki nilai koefisien beta tertinggi yaitu sebesar 0.816 atau sebesar 81,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas kassi kassi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Dyah et al., (2020) dengan judul *Intrinsic and Extrinsic Motivation on Job Satisfaction and Nurse Performance at the Hospital* yang menemukan hasil bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan keseluruhan hasil temuan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- a. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas kassi kassi. Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul akibat dorongan yang muncul dari dalam diri individu itu sendiri. Setelah dilakukan pengujian maka ditemukan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.231 > 1.681$) dan nilai signifikansi sebesar $0.031 < 0.05$. Dengan demikian, variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas kassi kassi dimana apabila terjadi peningkatan pada motivasi intrinsik maka kepuasan kerja pegawai juga ikut meningkat.
- b. Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas kassi kassi. Yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul akibat dorongan yang muncul dari luar diri individu tau adanya faktor eksternal. Setelah dilakukan pengujian maka ditemukan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.962 > 1.681$) dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, disimpulkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas kassi kassi dimana apabila terjadi peningkatan pada motivasi ekstrinsik maka kepuasan kerja pegawai juga ikut meningkat.

- c. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Kassi Kassi. Setelah dilakukan pengujian, ditemukan nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($172.038 \geq 3.21$) dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan variabel motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas kassi kassi dimana apabila variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik ditingkatkan maka didapatkan tingkat kepuasan kerja yang lebih maksimal.
- d. Variabel motivasi ekstrinsik lebih dominan dalam mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta standar yang dimiliki oleh variabel motivasi ekstrinsik adalah yang terbesar yaitu sebesar 81.6%.

REFERENCES

- Bangun, W. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Buulolo, C. Y., & Laia, D. P. S. (2024). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Tanggung Jawab Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi pada Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya. *Junal Kajian Ilmiah Multidisipliner*, 8(8), 38–58.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Djamereng, A. (2022). *Human Relation dalam Organisasi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Elma, Novalinda, C., & Ginting, J. B. (2025). Analisis Faktor Motivasi Tanggung Jawab, Penghargaan, dan Prestasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Rantauprapat. 24(1), 173–181.
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2020). Peranan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Jurnal Among Makarti*, 13(2), 68–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v13i2.198>
- Fauzy, et al. (2022). *Metodologi Penelitian*. CV. Pena Persada.
- Galanakis, M., & Peramatzis, G. (2022). Herzberg's Motivation Theory in Workplace. *Journal of Psychology Research*, 12(1), 971–978. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.009>
- Gaputri, W. A. D., MS, M. Z., & Hapsara, O. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Cabang Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(2), 1905–1911. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1499>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset (Penerbit Andi).

- Haeruddin, et al. (2021). Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 260–277. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.534>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.4324/9781315124827>
- Iryadana, M. R., Sartika, G., Gunawan, A., Tialonawarmi, F., & Muslimat, A. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(3), 839–851. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i3.908>
- Karsim, Susilowati, E., Setiawan, W. B., Syafii, M., & Rijal, S. (2023). Nurturing Job Satisfaction: Social Interactions and Work Environment via Empowering Motivation. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(3), 772–778. <https://doi.org/10.37034/infec.v5i3.645>
- Kurniawan, I. S., & Purnamarini, T. R. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik pada Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 4(2). <https://doi.org/10.32585/jbfe.v4i2.4707>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Monde, J. J. M., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187–192.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Rahardjo, D. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Vol. 11, Issue 1). Pearson.
- Sahabuddin, R., Arief, A. A., Rauf, D. I., Sukiman, & Muhammad, A. F. (2023). Kualitas Pelayanan Anggota Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Universitas Negeri Makassar Ditinjau dari Kemampuan Manajerial dan Kinerja Karyawan. *Sketsa Bisnis*, 10(2), 214–234.
- Sahabuddin, R., Rahmat, M. R., & Sandira, N. F. (2024). Stres Kerja dan Motivasi Kerja: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Makassar. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 4(6), 1180–1193.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siegel, L., & Lane, I. M. (1982). *Personnel and Organizational Psychology*. Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Siregar, S. (2015). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sitepu, R. J., Absah, Y., & Harahap, H. (2022). The Effect of Recruitment, Training, and Competence on Employee Performance with Professionalism as a Mediation Variable at the Langkat Regency Inspectorate. *International Journal of Research and Review*, 9(8), 522–542. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220843>
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susilowati, H., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2025). Kepuasan Kerja UMKM Giriloyo: Ditinjau dari Motivasi Ekstrinsik-Intrinsik, Lingkungan dan Beban Kerja. *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 33–43.
- Tampubolon, M. (2023). *Etika & Tanggung Jawab Profesi*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Temkin, S. M., Salles, A., Barr, E., Leggett, C. B., Reznick, J. S., & Wong, M. S. (2024). Women's Work: Gender and the Physician Workforce. *Social Science & Medicine*, 3.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. H. C., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV Patra Media Grafindo.
- Yubu, C. A., Tamengkel, L. F., & Mukuan, D. D. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu. *Productivity*, 4(6), 757–761. <https://doi.org/10.35797/ejp.v4i6.52132>