

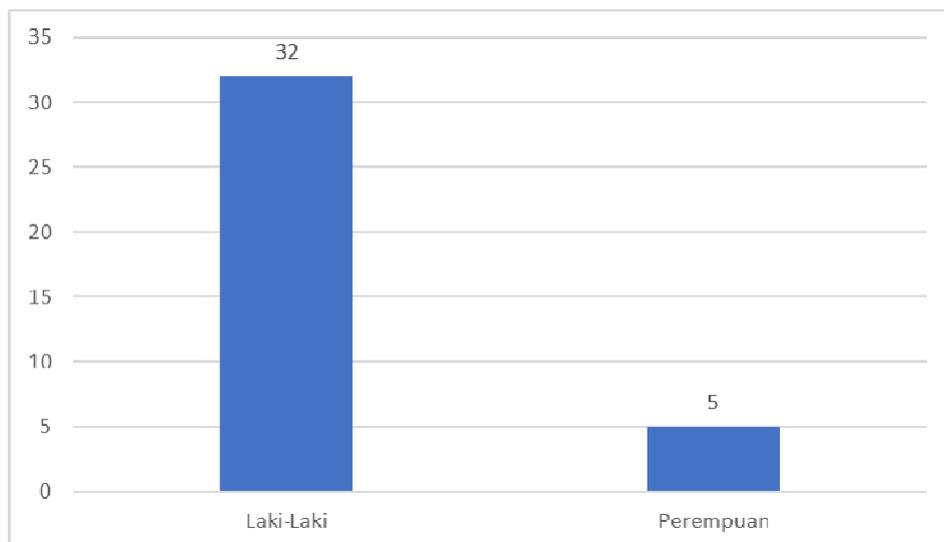
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia dan uji deskripsi jawaban responden:

Gambar 4.1

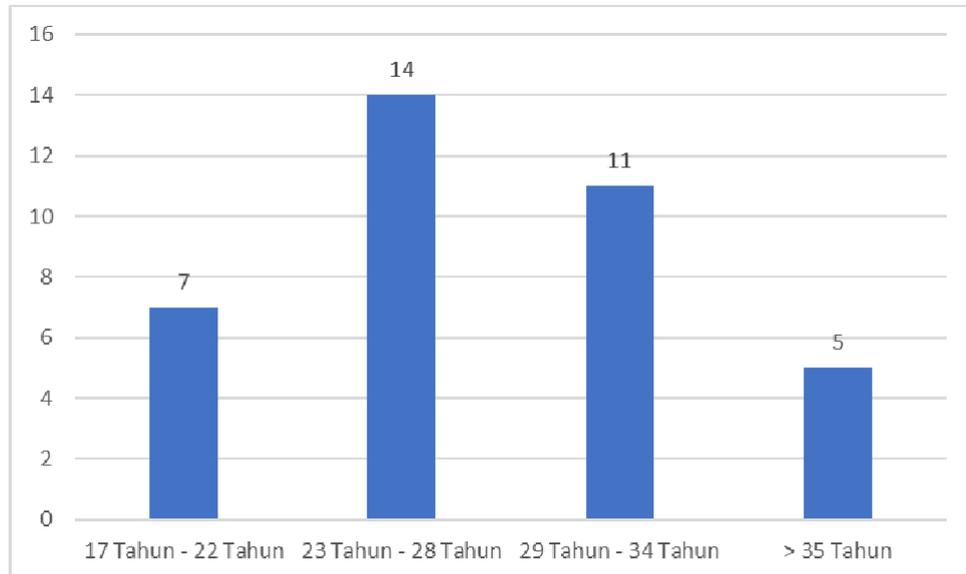
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Divisi Marketing PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 32 karyawan atau sebesar 86.5%, artinya sebagian besar karyawan Divisi Marketing PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Gambar 4.2
Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan Divisi Marketing PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung, paling banyak berusia 23 Tahun - 28 Tahun yang berjumlah 14 karyawan atau sebesar 37,8%, artinya sebagian besar karyawan Divisi Marketing PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung dalam penelitian ini berusia 23 Tahun - 28 Tahun.

Tabel 4.1
Hasil Jawaban Responden Motivasi Intrinsik

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS1		TS2		CS3		S4		SS5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Perusahaan memberikan imbalan atas prestasi yang dicapai	2	5.4 %	4	10.8 %	23	62.2 %	6	16.2 %	2	5.4 %	113
2	Perusahaan memberikan fasilitas bagi karyawan yang berprestasi	0	0.0 %	6	16.2 %	20	54.1 %	9	24.3 %	2	5.4 %	118
3	Keterampilan dalam bekerja mendapat pengakuan dari rekan-rekan kerja	0	0.0 %	4	10.8 %	17	45.9 %	12	32.4 %	4	10.8 %	127
4	Perusahaan akan memberikan pujian kepada karyawan yang berprestasi	0	0.0 %	4	10.8 %	18	48.6 %	11	29.7 %	4	10.8 %	126
5	Dilibatkan dalam pembuatan keputusan oleh atasan	1	2.7 %	5	13.5 %	23	62.2 %	5	13.5 %	3	8.1 %	115
6	Melaksanakan pekerjaan dengan rasa yang menyenangkan	0	0.0 %	6	16.2 %	20	54.1 %	9	24.3 %	2	5.4 %	118
7	Memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	0	0.0 %	3	8.1 %	18	48.6 %	12	32.4 %	4	10.8 %	128
8	Selalu melaporkan pekerjaan setiap saat kepada atasan	1	2.7 %	16	43.2 %	10	27.0 %	4	10.8 %	6	16.2 %	109
9	Perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	12	32.4 %	20	54.1 %	4	10.8 %	1	2.7 %	0	2.7 %	68
10	Mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru di perusahaan	22	59.5 %	14	37.8 %	1	2.7 %	0	0.0 %	0	0.0 %	53

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 7, yaitu Memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, sebanyak 128, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 10, yaitu Mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru di perusahaan, sebanyak 53.

Tabel 4.2
Hasil Jawaban Responden Motivasi Ekstrinsik

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Perusahaan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan	2	5.4 %	5	13.5 %	20	54.1 %	9	24.3 %	1	2.7 %	113
2	Perusahaan konsiten menerapkan aturan bagi karyawan	0	0.0 %	7	18.9 %	16	43.2 %	12	32.4 %	2	5.4 %	120
3	Atasana mampu mengawasi dan mengatur karyawan	0	0.0 %	4	10.8 %	18	48.6 %	12	32.4 %	3	8.1 %	125
4	Atsan mampu memberikan pengarhaan kepada karyawan	2	5.4 %	3	8.1 %	17	45.9 %	13	35.1 %	2	5.4 %	121
5	Saling menghormati antara sesama rekan kerja	3	8.1 %	4	10.8 %	22	59.5 %	7	18.9 %	1	2.7 %	110
6	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	0	0.0 %	6	16.2 %	17	45.9 %	11	29.7 %	3	8.1 %	122

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 3, yaitu Atasana mampu mengawasi dan mengatur karyawan, sebanyak 135, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 5, yaitu Saling menghormati antara sesama rekan kerja, sebanyak 110.

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	1	2.7 %	3	8.1 %	14	37.8 %	15	40.5 %	4	10.8 %	129
2	Merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini	0	0.0 %	6	16.2 %	14	37.8 %	13	35.1 %	4	10.8 %	126
3	Sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut	0	0.0 %	4	10.8 %	13	35.1 %	14	37.8 %	6	16.2 %	133
4	Tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain	0	0.0 %	0	0.0 %	5	13.5 %	17	45.9 %	15	40.5 %	158
5	Merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup.	0	0.0 %	6	16.2 %	13	35.1 %	18	48.6 %	0	0.0 %	123
6	Merasa belum memberikan banyak kontribusi	0	0.0 %	6	16.2 %	14	37.8 %	12	32.4 %	5	13.5 %	127

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain, sebanyak 158, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 5, yaitu Merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup., sebanyak 123.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas untuk menghitung data

yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Intrinsik	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,011	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Motivasi Ekstrinsik	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Komitmen Organisasi	Butir 1	0,013	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji realibilitas

setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Intrinsik	0,919	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi Ekstrinsik	0,915	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasi	0,856	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.5 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi, memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Intrinsik	0,700	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Ekstrinsik	0,064	0,05	Sig > Alpha	Normal
Komitmen Organisasi	0,711	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.7
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi	0,076	0,05	Sig > Alpha	Linier
Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi	0,339	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 hasil perhitungan *ANOVA table*, pada variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi, didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* > 0,05 maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi	1.283	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi	1.283	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi < 10, maka tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9

Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	0.265
Motivasi Intrinsik	0.359
Motivasi Ekstrinsik	0.562

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,265 + 0,359X_1 + 0,562X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,265 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik maka besarnya komitmen organisasi adalah 0,265 satuan.
2. Koefisien motivasi intrinsik, artinya jika variabel motivasi intrinsik naik sebesar satu satuan maka komitmen organisasi akan meningkat, sebesar 0.359 satu satuan.
3. Koefisien motivasi ekstrinsik, artinya jika motivasi ekstrinsik, naik sebesar satu satuan maka komitmen organisasi akan meningkat, sebesar 0.567 satu satuan.

Tabel 4.10
Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi	0,814	0,663

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,663 artinya variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dapat menjelaskan komitmen organisasi sebesar 66.3% dan sisanya 34,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,814 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

1. Berdasarkan tabel 4.11 didapat perhitungan pada motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi, diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik

berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung

2. Berdasarkan tabel 4.11 didapat perhitungan pada motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut

Tabel 4.12

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 didapat perhitungan pada motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen

organisasi karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhamad dan Trang (2019) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan, artinya jika motivasi intrinsik dapat ditingkatkan maka komitmen organisasi akan meningkat.

Karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan berusaha mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapinya. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi akan lebih termotivasi dalam bekerja, sehingga penting untuk memiliki karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi agar dapat bekerja lebih baik. Dengan motivasi intrinsik yang tinggi maka karyawan akan lebih komitmen organisasi dalam bekerja. Hasan, et al (2021) menyatakan bahwa motivasi instrinsik adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan yang berasal dari diri sendiri yang berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 7, yaitu Memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, sebanyak 128, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 10, yaitu Mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru di perusahaan, sebanyak 53. Oleh karena itu pihak perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kesempatan-kesempatan mengembangkan kemampuan baru dengan memberikan program promosi bagi karyawan yang berprestasi secara objektif sehingga meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan.

4.5.2 Pembahasan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2022) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan, artinya jika motivasi ekstrinsik dapat ditingkatkan maka komitmen organisasi akan meningkat.

Motivasi ekstrinsik merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari luar diri orang tersebut, terutama dari perusahaan tempat karyawan bekerja. Karyawan yang mempunyai motivasi ekstrinsik yang tinggi akan melakukan cara-cara yang lebih baik dan berkomitmen untuk mencapai apa yang menjadi tugas dan tujuan perusahaan. Potu, et al (2021) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 3, yaitu Atasana mampu mengawasi dan mengatur karyawan, sebanyak 135, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 5, yaitu saling menghormati antara sesama rekan kerja, sebanyak 110. Oleh karena itu pihak perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan menciptakan suasana yang baik diantara sesama rekan kerja dengan mengharuskan karyawan berbagi informasi dan pengetahuan untuk saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama sehingga meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan.

4.5.3 Pembahasan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung. Hasil penelitian tersebut didukung oleh. Penelitian yang dilakukan oleh Fauziah (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan, artinya jika motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik ditingkatkan maka komitmen organisasi karyawan akan meningkat. Maulidiyah (2022:152) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Anggriyani dan Rahman (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik ialah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri. Motivasi ini terkadang muncul tanpa adanya pengaruh dari luar. Biasanya seseorang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil Tindakan. Artati (2022) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri karyawan, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.