

THE ROLE OF MOTIVATION ON EMPLOYEE ENGAGEMENT

PERAN MOTIVASI TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN

Habibah Asaria¹, Anwar Mansyur²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

habibahasaria@mhs.unisbank.ac.id¹, a.n.mansyur@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to determine the significance of the influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee engagement. This study uses sampling techniques with purposive sampling method, where the determination of sampling based on the criteria and the desired amount. The sample studied as many as 110 respondents. The stages of testing in this study are instrument test, model test, and hypothesis test using SPSS 25 Software. Based on the results of research shows intrinsic motivation and extrinsic motivation have a significant positive effect on employee engagement. With the motivation of the employees and the support of the company makes employees always involved in the work that can benefit the company.

Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Employee Engagement.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap *employee engagement*. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode purposive sampling, dimana penentuan pengambilan sampel berdasarkan kriteria dan jumlah yang diinginkan. Sampel yang diteliti sebanyak 110 responden. Tahapan pengujian dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji model, dan uji hipotesis menggunakan Software SPSS 25. Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Dengan adanya motivasi pada dalam diri karyawan serta dukungan dari perusahaan menjadikan karyawan selalu terlibat dalam pekerjaannya yang dapat menguntungkan perusahaan.

Kata Kunci: Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, *Employee Engagement*.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah aset berharga bagi setiap perusahaan, serta menjadi pendorong utama kesuksesan dan keberhasilan dalam perusahaan, kecuali jika perusahaan tidak menawarkan gaji, rewards dan tunjangan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawannya, maka perusahaan tidak akan mencapai tingkat efisiensi dan kompetensi tertinggi dari para karyawan yang dipekerjakan (Khan et al., 2011). Bagi perusahaan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang sulit tergantikan. Inilah alasan mengapa harus mengupayakan untuk menemukan strategi yang dapat memotivasi karyawan agar dapat terlibat dalam

tugasnya di perusahaan (Zameer et al., 2014)

Motivasi akan mengarah pada kenyataan bahwa karyawan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya (Zameer et al., 2014). Motivasi sebagai kekuatan dalam mendorong tujuan, intensitas, dan ketekunan perilaku karyawan. Hal ini merupakan penentu penting dalam keterlibatan pekerjaan, setara dengan kemampuan pribadi karyawan dan telah dianggap sebagai faktor yang berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan (Van den Broeck et al., 2021).

Motivasi karyawan selalu menjadi masalah utama. Karyawan yang tidak mempunyai motivasi cenderung akan

melakukan sedikit usaha, menghasilkan pekerjaan dengan kualitas rendah, menghindari pekerjaan, dan jika diberi kesempatan, karyawan memilih mengundurkan diri. Sebaliknya, karyawan yang termotivasi biasanya menunjukkan inisiatif, menghasilkan pekerjaan yang sangat baik, kreativitas, ketekunan, dan produktivitas. Karyawan biasanya mempertimbangkan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang akan datang ketika menilai tingkat kinerja. Mungkin juga karyawan kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik karena mereka berpikir bahwa melakukan hal tersebut tidak akan memberikan hasil yang diharapkan. Ketika pekerja yakin bahwa pekerjaan mereka yang luar biasa tidak dihargai, motivasi mereka untuk bekerja pada tingkat yang tinggi seringkali rendah (Almamari, 2019).

Ada dua jenis motivasi karyawan: ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari keinginan dalam diri untuk melaksanakan tugas bagi individu (seperti nilai minatnya) (Amabile, 1993). Karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan lebih kreatif dan cenderung lebih inovatif serta terlibat dalam perusahaan, karena karyawan akan mengerahkan seluruh upaya dalam dirinya untuk memecahkan tantangan yang mungkin dihadapi perusahaan. Termotivasi secara intrinsik dalam bekerja akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi, kepuasan dan kinerja yang tinggi karena karyawan yakin bahwa dapat mengatasi hambatan tersebut dengan keterampilan yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, dan keyakinan pada kemampuannya untuk bekerja dengan baik. Dengan menyadari nilai pekerjaannya, karyawan akan memberikan lebih banyak waktu untuk pekerjaan tersebut, memahami kesulitan organisasi, dan mencari solusi inovatif

(Khan et al., 2011). Sedangkan Motivasi ekstrinsik berasal dari keinginan untuk mencapai suatu tujuan (seperti menerima imbalan atau bonus) yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan itu sendiri (Amabile, 1993). Perusahaan harus mengetahui apa yang memotivasi karyawannya dan memberikan motivasi berdasarkan keinginan karyawan. Hal ini akan membantu perusahaan dapat menghasilkan produk yang lebih baik dan memiliki kinerja yang efisien, maka motivasi ekstrinsik harus diperkenalkan dalam lingkungan kerja (Engidaw, 2021).

Keterlibatan karyawan adalah istilah yang digunakan dalam sumber daya manusia untuk menentukan tingkat dedikasi dan antusiasme pekerja terhadap pekerjaannya. Karyawan yang terlibat akan peduli terhadap pekerjaan mereka dan kesuksesan perusahaan, dan karyawan yakin kontribusi yang mereka lakukan sangat berharga (Almamari, 2019). Salah satu cara bagi karyawan untuk membalas perusahaannya adalah melalui tingkat keterlibatan mereka. Karyawan akan memilih untuk melibatkan diri mereka sendiri pada tingkat yang berbeda-beda dan sebagai respons terhadap sumber daya yang mereka terima dari perusahaan (Saks, 2006).

PT. Tri Karya Wiguna berkantor pusat di Kota Semarang, Jawa Tengah. Mengantongi Izin sebagai Agen Lintas Region untuk mensuplai kebutuhan BBM solar industri di seluruh Indonesia. Menjadi transportir resmi PT. Pertamina sejak tahun 2003 dan melayani permintaan produk-produk PT. Pertamina ke sejumlah industri, kontraktor dan agen pelayaran di Indonesia. Berdasarkan observasi, PT. Tri Karya Wiguna menghadapi permasalahan terkait penurunan motivasi kerja karyawan yang menjadi

hambatan utama dalam keterlibatan karyawan untuk menjalankan tugas-tugas operasional. Penurunan ini merangkum baik aspek intrinsik, seperti karyawan merasa kurang dalam pencapaian pribadi pekerjaannya, maupun secara aspek ekstrinsik, seperti kurangnya insentif atau pengakuan atas kontribusi karyawan. Hal ini mengakibatkan kurangnya minat dan dedikasi terhadap tugas-tugas lapangan yang seringkali melibatkan risiko, seperti pekerjaan di jalan yang kurang aman karena mengangkut bahan bakar yang membahayakan karyawan, sehingga karyawan sering mengambil cuti yang mengindikasikan bahwa mereka lelah dalam bekerja. Ketika beban kerja berlebihan atau lingkungan kerja kurang nyaman, maka karyawan mengalami kelelahan atau stress. Hal tersebut dapat berdampak yang secara penuh tidak hanya berdampak pada produktivitas tetapi situasi ini berdampak juga pada keterlibatan karyawan.

Pengaruh motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik sangatlah penting dalam keterlibatan karyawan pada perusahaan transportasi. Keterlibatan karyawan dapat sangat dipengaruhi oleh dorongan kerja intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu (Amabile, 1993). Karyawan yang termotivasi secara intrinsik di tempat kerja lebih besar kemungkinannya untuk terlibat (Delaney & Royal, 2017). Di sektor transportasi, hal ini dapat terwujud karena karyawan merasa bangga atas peran mereka dalam menjaga mobilitas masyarakat dan mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik, seperti imbalan berupa uang atau pengakuan, juga mempunyai pengaruh yang besar. Promosi atau bonus kinerja yang terkait dengan pencapaian tertentu mungkin

menawarkan insentif ekstrinsik yang memotivasi pekerja untuk bekerja lebih keras (Palaniammal, 2013). Motivasi kerja karyawan dapat digunakan untuk melibatkan karyawan dalam pekerjaannya diperusahaan. Selain motivasi, untuk mencapai kesuksesan dalam lingkungan yang sangat kompetitif saat ini, banyak organisasi telah mengidentifikasi kebutuhan untuk melibatkan tenaga kerja karyawannya (Engidaw, 2021). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khan (2013), Bergstrom dan Martinez (2016), Rehman (2016), Bakar et al. (2019), Almamari (2019), Hossan et al. (2021) dan Engidaw (2021) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Employee Engagement

Shuck dan Wollard (2010) menyatakan keterlibatan karyawan adalah keadaan perilaku setiap karyawan yang terfokus pada tujuan perusahaan. Engidaw (2021) mendefinisikan keterlibatan sebagai komitmen karyawan, yang terhubung antara kesenangan pribadi dengan kontribusinya dalam perusahaan. Hal ini berarti keselarasan antara tingkat kesenangan maksimum individu dengan tingkat kontribusi maksimum karyawan terhadap keberhasilan bisnis perusahaan. Kepuasan karyawan dan kontribusi terhadap kinerja perusahaan adalah dua topik utama dari keseluruhan definisi tersebut. Dimensi keterlibatan karyawan menurut standar Gallup dengan Q12 indeksnya yaitu:

1. Kebutuhan Dasar

Dimensi kebutuhan dasar mengukur bagaimana karyawan merasa bahwa perusahaan dapat memenuhi kebutuhan mendasar mereka.

2. Manajemen dan Dukungan

Dimensi manajemen dan Dukungan mengukur bagaimana perasaan karyawan dalam mendukung dan berkontribusi terhadap perusahaan.

3. Kerjasama Tim

Dimensi kerjasama tim menganalisis seberapa besar perasaan karyawan sebagai anggota tim.

4. Pertumbuhan

Dimensi pertumbuhan ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara pertumbuhan karyawan, kemajuan dan peluang karyawan dalam pembelajaran dan pengembangan kerja.

Motivasi Intrinsik

Engidaw (2021) mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai dorongan seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk merasakan kesenangan dan kepuasan yang melekat. Selain itu motivasi intrinsik berpusat pada aspek diri seseorang yang didasarkan pada kebutuhannya sendiri. Khan (2013) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik antara lain:

1. Pekerjaan Yang Menarik

Pekerjaan yang menarik sangat penting untuk pekerja, karena karyawan mencari tempat yang menarik untuk bekerja, hal ini mempengaruhi perusahaan untuk membuat metode yang menarik dalam lingkungan kerja untuk dapat melibatkan karyawannya. Pendekatan ini dapat memunculkan semangat kerja dalam pekerjaannya, menemukan makna dan tujuan di dalamnya, merasa bebas untuk mengekspresikan diri secara penuh di tempat kerja, dan merasakan rasa kebersamaan dengan rekan kerjanya.

2. Penghargaan Pekerjaan

Keterlibatan kerja dan penghargaan kerja mempunyai hubungan langsung, dalam mendorong tumbuhnya kepercayaan antar rekan kerja karena

mereka saling mendukung dan peduli untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi dapat meningkatkan tunjangan karyawan untuk membuat perusahaan mencapai tujuannya.

3. Kepuasan Kerja

Perasaan puas terhadap pekerjaan menunjukkan terpenuhi atau tidaknya hak seorang karyawan melalui pekerjaannya. Kepuasan kerja dengan keterlibatan karyawan saling berhubungan karena terkait dengan gaji yang sebanding dengan pekerjaannya, kinerja karyawan berkualitas tinggi, stabilitas kerja, promosi jabatan dan pertumbuhan serta sumber daya pelatihan karyawan.

4. Stress

Karyawan di tempat kerja dihadapkan pada berbagai tuntutan peran yang terkait dengan kewajiban mereka untuk menyelesaikan tugas mereka. Stres terjadi ketika tuntutan ini menimbulkan hambatan antara karyawan dan perusahaan. Karyawan dapat mengalami hilangnya motivasi dan kepuasan kerja, sehingga menyulitkan mereka untuk terus berkontribusi pada perusahaan.

Dorongan dalam diri yang menginspirasi akan memotivasi karyawan untuk bertindak dengan cara yang konsisten dengan moral, minat, dan nilai-nilai dasar karyawan (Ndudi et al., 2023). Karyawan yang terdorong secara intrinsik melakukan hal ini karena mereka menganggap pekerjaan itu menarik dan memuaskan (Engidaw, 2021). Berdasarkan pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi intrinsik terhadap *employee engagement* yang dilakukan oleh Khan (2013), Bergstrom dan Martinez (2016), Rehman (2016), Bakar et al. (2019), Almamari (2019), Hossan et al. (2021) dan Engidaw (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Berdasarkan dari

penelitian empiris, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap *employee engagement*

Motivasi Ekstrinsik

Apabila suatu kegiatan dilakukan untuk tujuan yang dapat mencapai hasil, maka dikatakan kegiatan tersebut dimotivasi oleh faktor ekstrinsik (Deci & Ryan, 2008). Tujuan utama karyawan yang termotivasi secara ekstrinsik adalah untuk memperoleh keuntungan atau manfaat perusahaan dari penyelesaian tugas atau tujuan organisasi. Khan (2013) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik antara lain:

1. Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah elemen penting karena mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan dan berhubungan dengan keterlibatan kerja. Pekerjaan yang tidak aman akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan terganggu, sehingga efektivitas suatu organisasi akan menurun.

2. Gaji Yang Baik

Gaji yang baik akan menumbuhkan motivasi dalam diri karyawan. Hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan, mendorong akuntabilitas, menumbuhkan kepercayaan, dan mengurangi kelalaian.

3. Promosi dan Pertumbuhan

Peluang untuk promosi internal dan pertumbuhan karyawan adalah salah satu keuntungan paling signifikan dari setiap organisasi. Faktor promosi dan pertumbuhan dapat berdampak positif terhadap perkembangan organisasi.

4. Pengakuan

Pengakuan dilakukan untuk memberi kepuasan kepada karyawan. Karyawan menerima pengakuan dari perusahaan karena sikap mereka yang didorong oleh keinginan untuk mencapai hasil

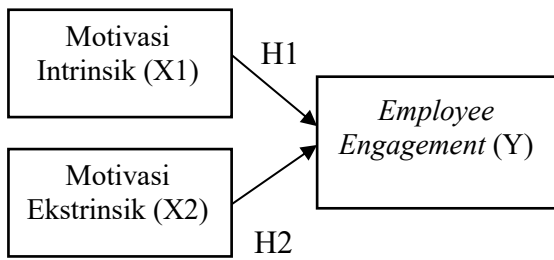
kerja yang memuaskan. Pengakuan tersebut dapat berbentuk formal seperti penghargaan tahunan, sedangkan informal berupa ucapan terima kasih yang tulus, pemberian hadiah, atau imbalan uang, dan lain-lain.

Hasil ekstrinsik merupakan keseimbangan yang diberikan oleh perusahaan dengan memberikan gaji atas kerja keras karyawan, stabilitas pekerjaan, dan promosi. Hal ini menunjukkan rasa terima kasih perusahaan kepada karyawan karena terlibat dalam perilaku yang diinginkan perusahaan (Khan, 2013) atau berupa imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk memotivasi mereka melakukan tindakan atau tugas yang bukan bagian dari mereka, atau ketika seorang karyawan tertarik atau terpesona dengan suatu tugas dan terlibat di dalamnya demi kepentingannya sendiri (Zhang, 2010). Pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap *employee engagement* yang dilakukan Khan (2013), Bergstrom dan Martinez (2016), Rehman (2016), Bakar et al. (2019), Almamari (2019), Hossan et al. (2021) dan Engidaw (2021). Berdasarkan dari penelitian empiris, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H2 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap *employee engagement*

KERANGKA PENELITIAN

Model penelitian yang menggambarkan konsep hubungan variabel independent yaitu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik dengan variabel dependen yaitu *Employee Engagement*.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Tri Karya Wiguna Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan jenis data primer. Sedangkan teknik pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling*, dimana penentuan pengambilan sampel berdasarkan kriteria dan jumlah yang diinginkan. Sampel yang diteliti sebanyak 110 responden. Berikut adalah kriteria sampel pada penelitian ini :

- a. Usia minimal 20 tahun
- b. Pendidikan minimal SMA/SMK
- c. Sudah bekerja minimal 1 tahun

Item kuesioner variabel *employee engagement* yang digunakan diadaptasi dari 12 kuesioner standar Gallup sedangkan kuesioner mengenai motivasi intrinsik dan ekstrinsik diadaptasi dari Khan (2013). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik masing-masing memiliki 8 item pernyataan dan *employee engagement* memiliki 12 item pernyataan. Skala penilaian menggunakan skala Likert 1-5 poin mulai dari sangat tidak setuju poin (1) hingga sangat setuju point (5) digunakan untuk mengetahui tingkat kesepakatan karyawan terhadap pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta *employee engagement*. Pengujian penelitian menggunakan Software SPSS 25. Tahapan pengujian

dalam penelitian ini adalah uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menggunakan besaran Kaiser Meyer-Olkin (KMO) diatas 0,8 dan standar *loading factor* dengan nilai $\geq 0,5$. Sedangkan uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,80$ (Hair et al., 2019). Uji model meliputi koefisien determinasi (R^2) dan uji F dengan nilai signifikansi $\leq 0,05$. Dan uji hipotesis dengan nilai signifikansi $\leq 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Pada bagian ini menjelaskan tentang identitas responden yang di peroleh dari kuesioner yang telah disebar pada karyawan PT. Tri Karya Wiguna. Uraian hasil penelitian ini meliputi: jenis kelamin, status pernikahan, usia, jenjang pendidikan, dan lama bekerja. Tujuan penggolongan karakteristik ini yaitu agar mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai obyek penelitian.

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 90 responden, dengan status pernikahan paling banyak sudah menikah dengan total 79 responden, berusia 20-30 tahun sejumlah 38 responden, Pendidikan terakhir SMA sejumlah 95 responden dan lama bekerja berada pada 1-5 tahun sebanyak 49 responden.

Uji Validitas

Berikut hasil output pada pengujian validitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Item	Loading Factor	Ket
Motivasi Intrinsik		X1.1	0,759	Valid
		X1.2	0,713	Valid
		X1.3	0,706	Valid
		X1.4	0,695	Valid

		X1.5	0,704	Valid
		X1.6	0,738	Valid
		X1.7	0,672	Valid
		X1.8	0,636	Valid
Motivasi Ekstrinsik	0,878	X2.1	0,768	Valid
		X2.2	0,782	Valid
		X2.3	0,743	Valid
		X2.4	0,823	Valid
		X2.5	0,769	Valid
		X2.6	0,748	Valid
		X2.7	0,689	Valid
		X2.8	0,698	Valid
Employee Engagement		Y1.1	0,903	Valid
		Y1.2	0,933	Valid
		Y1.3	0,918	Valid
		Y1.4	0,875	Valid
		Y1.5	0,820	Valid
		Y1.6	0,894	Valid
		Y1.7	0,890	Valid
		Y1.8	0,876	Valid
		Y1.9	0,861	Valid
		Y1.10	0,817	Valid
		Y1.11	0,872	Valid
		Y1.12	0,860	Valid

Sumber : Output Data primer, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1 dapat diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai $KMO \geq 0,8$ dan memiliki nilai *loading factor* $\geq 0,50$ maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berikut hasil output pada pengujian reliabilitas variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan *employee engagement*.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standar Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0,8	0,850	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0,8	0,892	Reliabel
Employee Engagement	0,8	0,972	Reliabel

Sumber : Output Data primer, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan *employee engagement* dinyatakan

reliabel, karena mempunyai koefisien *cronbach's alpha* $\geq 0,8$. Temuan ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	Uji Model		Uji Hipotesis		Ket
	Adjust R Square	(F) Sig.	Beta	Sig	
Motivasi Intrinsik	0,608	0,000	0,782	0,000	H1 : Diterima
Motivasi Ekstrinsik			0,122	0,044	H2 : Diterima

Sumber : Output Data primer, 2023

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,608 yang berarti bahwa ini variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap *employee engagement* sebesar 60,8%.

Uji F

Berdasarkan pada tabel 3, nilai signifikansi (sig) pada uji F $0,000 \leq 0,05$ dan hal ini menyiratkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap *employee engagement* dapat dilakukan untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji t

Berdasarkan tabel 3, tingkat signifikansi untuk variabel motivasi intrinsik adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga H1 diterima. Hal ini bahwa motivasi intrinsik secara keseluruhan mempengaruhi *employee engagement*. Signifikansi variabel motivasi ekstrinsik adalah $0,044 \leq 0,05$ sehingga H2 diterima. Motivasi Ekstrinsik mempengaruhi *employee engagement*.

PEMBAHASAN

Motivasi Intrinsik terhadap *Employee Engagement*

Motivasi intrinsik yang ada pada dalam diri karyawan membuat karyawan lebih terlibat dalam pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja serta output yang dihasilkan. Motivasi karyawan (baik intrinsik maupun ekstrinsik) dapat memberikan kontribusi pada kinerja individu (Mansyur & Suhana, 2023). Motivasi intrinsik yang tinggi dapat meningkatkan *employee engagement*. Pernyataan tersebut sesuai dengan hipotesis dan penemuan-penemuan peneliti terdahulu yaitu Khan (2013), Bergstrom dan Martinez (2016), Rehman (2016), Bakar et al. (2019), Almamari (2019), Hossan et al. (2021) dan Engidaw (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.

faktor motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang bersifat internal dalam diri karyawan, secara umum mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap aspek *employee engagement*. Karyawan harus merasa aman dan nyaman secara psikologis dalam bekerja agar selalu terlibat dalam kondisi apapun di pekerjaannya, dapat berkomunikasi secara terbuka dengan rekan kerja dan atasannya (Bergstrom & Martinez, 2016). Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi intrinsik maka akan semakin meningkat *employee engagement*.

Motivasi Ekstrinsik terhadap *Employee Engagement*

Motivasi ekstrinsik memberikan fokus pada karyawan untuk melakukan tugas dengan baik dan melakukan apa yang diperlukan untuk mendapatkan

hadiah. Beberapa di antaranya, seperti promosi dan penghargaan lainnya (Singh, 2016). Zhang (2010) menyatakan motivasi intrinsik merupakan salah satu motivasi yang paling tepat dan kuat pengaruhnya terhadap kreativitas pekerja. Karyawan mendapatkan imbalan intrinsik langsung dari pekerjaan yang mereka lakukan. Penelitian ini sesuai dengan dukungan teoritis temuan empiris yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Khan (2013), Bergstrom dan Martinez (2016), Rehman (2016), Bakar et al. (2019), Almamari (2019), Hossan et al. (2021) dan Engidaw (2021) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.

Motivasi ekstrinsik digambarkan sebagai motivasi yang erat kaitannya dengan *employee engagement*. Karyawan mempunyai semangat untuk melibatkan diri dengan pekerjaannya karena ada sesuatu yang di inginkan. Motivasi ekstrinsik diberikan kepada karyawan karena merupakan solusi penyelesaian tugas yang mudah (Khan, 2013). Karyawan menerima motivasi ekstrinsik berupa penghargaan karena sudah menyelesaikan tugas sehari-hari dan mencapai tujuan. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi ekstrinsik maka semakin meningkat *employee engagement* pada karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan data yang telah dianalisis terhadap 110 responden yang memenuhi kriteria penelitian, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian yaitu, berdasarkan hasil analisis data pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap *employee engagement*, maka dapat disimpulkan beberapa hal. *Pertama*, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee*

engagement. Hal ini diketahui bahwa karyawan PT. Tri Karya Wiguna termotivasi dengan minat pribadinya terhadap employee engagement. *Kedua*, Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini diketahui bahwa PT. Tri Karya Wiguna mendukung karyawannya dengan memberikan bonus berupa uang untuk memotivasi karyawan secara ekstrinsik agar dapat terlibat disetiap tugas dan pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT. Tri Karya Wiguna termotivasi oleh motivasi ekstrinsik dan intrinsik, namun karyawan lebih termotivasi oleh faktor motivasi intrinsik. Maka, perusahaan memberikan perhatian lebih yang relevan terhadap faktor-faktor motivasi intrinsik ini untuk menarik *employee engagement* ketika menjalankan tugas dari pekerjaan mereka. Perusahaan harus melakukan upaya yang dapat mendorong motivasi intrinsik dan intrinsik karyawan untuk keterlibatannya dalam pekerjaan yang lebih baik dengan menciptakan suasana kerja yang menarik dan kepuasan, memberikan apresiasi bagi yang berkinerja baik, terlebih lagi pihak manajemen juga harus meningkatkan motivasi ekstrinsik karyawan dengan menyediakan armada yang mengutamakan keamanan, memberikan promosi dan pertumbuhan, tunjangan, dan gaji yang baik, memberikan imbalan serta pengakuan yang sesuai bagi karyawan, memberikan peluang terhadap beberapa bentuk kepemilikan, serta peningkatan tanggung jawab dan wewenang.

DAFTAR PUSTAKA

Almamari, M. K. (2019). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation Factors on Employee Engagement in the Mediating Role of Top Management Support in Oman ' s

Private Universities .

- Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*, 3(3), 185–201. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(93\)90012-S](https://doi.org/10.1016/1053-4822(93)90012-S)
- Bakar, A., Hameed, A., Ali, A., & Imran, M. (2019). The Impact of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee Engagement: An Empirical Study of Health Care Sector of Punjab, Pakistan. *Review of Applied Management and Social Sciences*, 2(2), 95–106. <https://doi.org/10.47067/ramss.v2i2.18>
- Bergstrom, E., & Martinez, M. G. (2016). The influence of intrinsic and extrinsic motivation on employee engagement: A qualitative study of the perceptions of managers in public and private sector organizations. *Umeå University*, 155–156.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Delaney, M. L., & Royal, M. A. (2017). Breaking Engagement Apart: The Role of Intrinsic and Extrinsic Motivation in Engagement Strategies. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 127–140. <https://doi.org/10.1017/iop.2017.2>
- Engidaw, A. E. (2021). The effect of motivation on employee engagement in public sectors: in the case of North Wollo zone. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1), 1–16. <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00185-1>
- Hair, J. F., Black, Jr, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate Data Analysis. In *Pearson New International Edition*.
- Hossan, D., Mansor, Z. D., & Jantan, A. H. (2021). Motivational Factors and Mediating Role of Leadership on

- Employee Engagement in Ready-Made Garments Industry in Bangladesh.
- Khan, R. I., Aslam, H. D., & Lodhi, I. (2011). Compensation Management: A strategic conduit towards achieving employee retention and Job Satisfaction in Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 1(1), 89. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v1i1.809>
- Khan, W., & Iqbal, Y. (2013). Investigation of the Relationship Between Trade. *An Investigatin of the Relationship Between Work Motivation (Intrinsic & Extrinsic) and Employee Engagement*, 5(2003), 199–213.
- Mansyur, A., & Suhana, S. (2023). Peran Budaya Organisasi Dan Motivasi Individu Pada Praktik Berbagi Pengetahuan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(1), 14–27. <https://doi.org/10.12928/fokus.v13i1.7669>
- Ndudi, E. F., Kifordu, A. A., & Egede, N. M. (2023). The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation in Workers' Productivity: Empirical Evidence from the Construction Industry. *Global Journal of Human Resource Management*, 11(2), 96–112. <https://doi.org/10.37745/gjhrm.2013/vol11n296112>
- Palaniammal, G. (2013). Motivating factors of employees are instigated to improve organization productivity. *Indian Stream Research Journal*, 3(7), 1–4.
- Rehman, M. K. U., Shahzad, S., Khan, S., & Khan, Z. (2016). The Impact of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee Engagement: An Empirical Study of Health Care Sector of Punjab, Pakistan. *Review of Applied Management and Social Sciences*, 2(2), 95–106. <https://doi.org/10.47067/ramss.v2i2.18>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89–110. <https://doi.org/10.1177/1534484309353560>
- Singh, R. (2016). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivators on Employee Engagement in Information Organizations. *Journal of Education for Library and Information Science Online*, 57(2), 197–206. <https://doi.org/10.12783/issn.2328-2967/57/2/11>
- Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, 11(3), 240–273. <https://doi.org/10.1177/20413866211006173>
- Zameer, H., Alireza, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293–298. <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v4-i1/630>
- Zhang, X. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 24(5), 4–9. <https://doi.org/10.1108/dlo.2010.08124ead.007>