

PERAN WORK PASSION TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE BERBASIS INTRINSIC GOALS DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

Tesis

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S2**

Program Magister Manajemen



Disusunoleh :

**Diah Kurnia Ramadhini
NIM.20401900063**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

PERAN WORK PASSION TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE BERBASIS INTRINSIC GOALS DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

Disusun Oleh :
Diah Kurnia Ramadhini
NIM. 20401900063



Prof. Dr. Widodo. SE. M.Si

NIDN. 0608026502

HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN WORK PASSION TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE
BERBASIS INTRINSIC GOALS DAN PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT**

Disusun Oleh :
Diah Kurnia Ramadhini
NIM. 20401900063

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 31 Juli 2021

Susunan dewan penguji

Pembimbing

Penguji 1

Prof. Dr. Widodo. SE. M.Si

Dr. Alifah Ratnawati, MM

Penguji 2

Digitally signed
by Marno
Nugroho, Dr.E
Date: 2021.08.16
10:21:51 +07'00'

Dr. Marno Nugroho, MM

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar magister manajemen



Tanggal , 31 Juli 2021

Prof. Dr. Widodo. SE. M.Si

Ketua program studi Magister Manajemen

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :Diah Kurnia Ramadhini

NIM :20401900063

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa tesis yang berjudul **”PERAN WORK PASSION TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE BERBASIS INTRINSIC GOALS DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT“** merupakan hasil tulisan saya sendiri dan adalah benar keasliannya bukan merupakan hasil plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas baik disengaja maupun tidak, saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi dari pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 31 Juli 2021

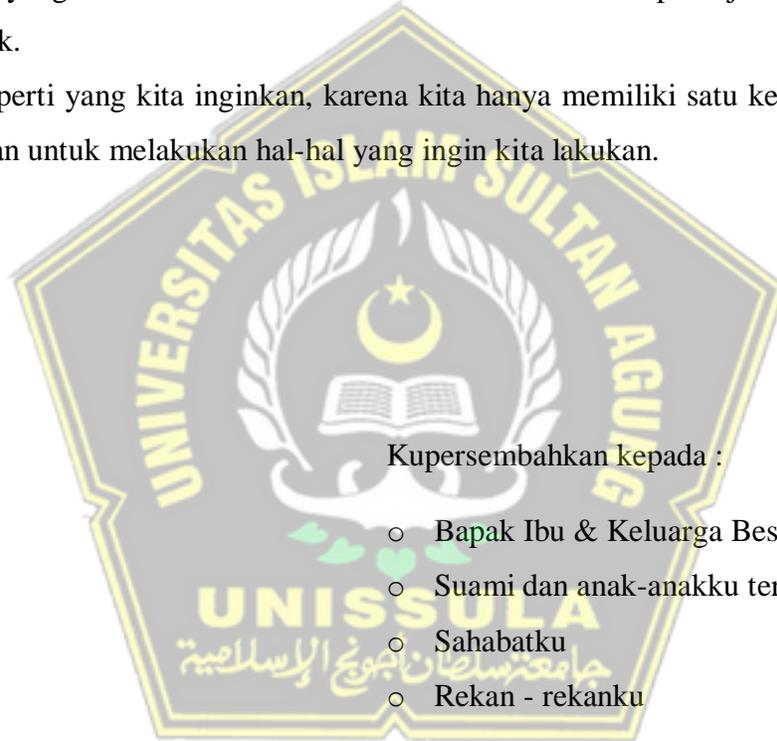
Yang menyatakan



Diah Kurnia Ramadhini
NIM.20401900063

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ Dan berbuat baiklah (kepada orang lain), sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu (QS Al-Qashash : 77).
- ❖ Sebaik-baik manusia adalah yang memberi manfaat bagi orang lain (HR. Ahmad, Ath-Thabrani).
- ❖ Belajar memang tidak mudah, namun kedepannya akan ada cahaya ilmu yang akan menutupi kegelapan kekurangan ilmu.
- ❖ Persiapan yang terbaik untuk hari esok adalah melakukan pekerjaan hari ini dengan sangat baik.
- ❖ Jadilah seperti yang kita inginkan, karena kita hanya memiliki satu kehidupan dan satu kesempatan untuk melakukan hal-hal yang ingin kita lakukan.



Kupersembahkan kepada :

- Bapak Ibu & Keluarga Besar
- Suami dan anak-anakku tercinta
- Sahabatku
- Rekan - rekanku

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sebuah model konseptual baru yang dapat mengisi keterbatasan studi terdahulu dan kesenjangan penelitian antara *intrinsic goals* dan *perceived organizational support (POS)* dengan *employee performance* yang berpusat pada konsepsi *work passion*.

Populasi yang digunakan adalah karyawan bagian penjualan dari 5 cabang nasmoco semarang berjumlah 87 orang. Sampel diambil dengan pendekatan sensus yaitu mengambil keseluruhan populasi sebagai responden penelitian sehingga jumlah sampel di dalam penelitian ini adalah 87 orang. Alat analisis adalah *Sruktural Equation Modeling (SEM)* dengan metode *Partial Least Square (Smartpls Vers. 3.3.2)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *intrinsic goals* dan *work passion* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*, sedangkan *perceived organizational support (POS)* berpengaruh terhadap *employee performance*. Selain itu *intrinsic goals* dan *perceived organizational support (POS)* berpengaruh terhadap *work passion*. *Work passion* sebagai variabel mediasi tidak dapat memberikan pengaruh *intrinsic goals* dan *perceived organizational support (POS)* terhadap *employee performance*.

Kata Kunci : *work passion, intrinsic goals, perceived organizational support (POS), employee performance*

ABSTRACT

This study aims to explore a new conceptual model that can fill the limitations of previous studies and research gaps between intrinsic goals and perceived organizational support (POS) with employee performance centered on the conception of work passion.

The population used is sales employees from 5 branches of Nasmoco Semarang totaling 87 people. The sample was taken by using a census approach, namely taking the entire population as research respondents so that the number of samples in this study was 87 people. The analysis tool is structural equation modeling (SEM) with the partial least square method (Smartpls Vers. 3.3.2).

The results showed that intrinsic goals and work passion had can't effect on employee performance, while perceived organizational support (POS) had an effect on employee performance. In addition, intrinsic goals and perceived organizational support (POS) have an effect on work passion. Work passion as a mediating variable can't influence intrinsic goals and perceived organizational support (POS) on employee performance.

Keywords: work passion, intrinsic goals, perceived organizational support (POS), employee performance.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kepada Allah Yang Maha Kuasa yang telah memberikan berbagai berbagai anugrah. terselesainya Proposal Tesis ini adalah wujud anugrah-Mu. Oleh karena itu pada kesempatan ini, mengucapkan terima kasih kepada :

Prof. Dr. Widodo. SE. M.Si selaku Pembimbing, yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dengan penuh komunikatif, kesabaran, dan keteladanan.

Seluruh dosen Program Magister Manajemen (PDIM) Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, telah menginspirasi, memotivasi dan memberikan keteladanan menyelesaikan studi.

Rekan – rekan Program Magister Manajemen angkatan 67 Program Magister Manajemen Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, atas motivasi, empati dan solidaritas dalam menempuh Program Magister Manajemen.

Keluarga kecilku dan Keluarga besarku, yang telah memberikan semangat, dukungan, doa, perhatian dan pengertiannya selama menempuh dan hingga menyelesaikan Program Magister Manajemen

Akhirnya kepada semua pihak dan handai taulan, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi dalam penyusunan Tesis ini.

Semarang Juli 2021

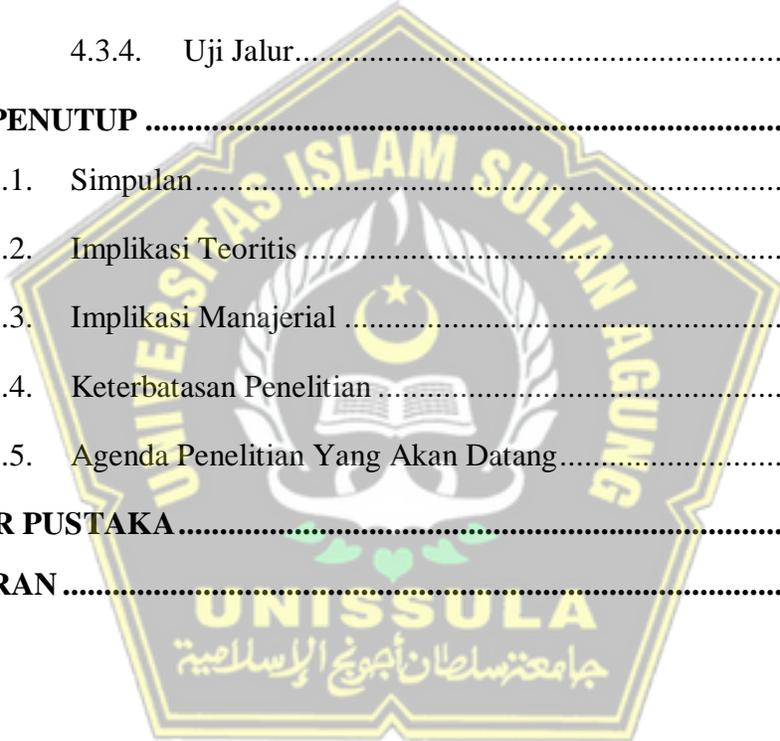
Penyusun

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. <i>Employee Performance</i>	8
2.2. <i>Work Passion</i>	10
2.3. <i>Intrinsic Goals</i>	11

2.4.	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	12
2.5.	Model Empirik Penelitian.....	14
BAB III METODE PENELITIAN		16
3.1.	Jenis Penelitian	16
3.2.	Variabel Dan Indikator	16
3.3.	Sumber Data.....	18
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	19
3.5.	Responden	19
3.6.	Teknik Analisis.....	20
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		26
4.1.	Identitas Responden	26
4.1.1.	Jenis Kelamin	26
4.1.2.	Tingkat Pendidikan.....	26
4.1.3.	Usia.....	27
4.1.4.	Masa Kerja	28
4.2.	Deskripsi Variabel.....	29
4.2.1.	<i>Employee Performance</i>	29
4.2.2.	<i>Work Passion</i>	31
4.2.3.	<i>Intrinsic Goals</i>	33
4.2.4.	<i>Perceived Organizational Support</i>	36
4.3.	Pembahasan	37
4.3.1.	Evaluasi <i>Measurement (Outer)</i> Model	39
4.3.1.1.	Uji Validitas	39

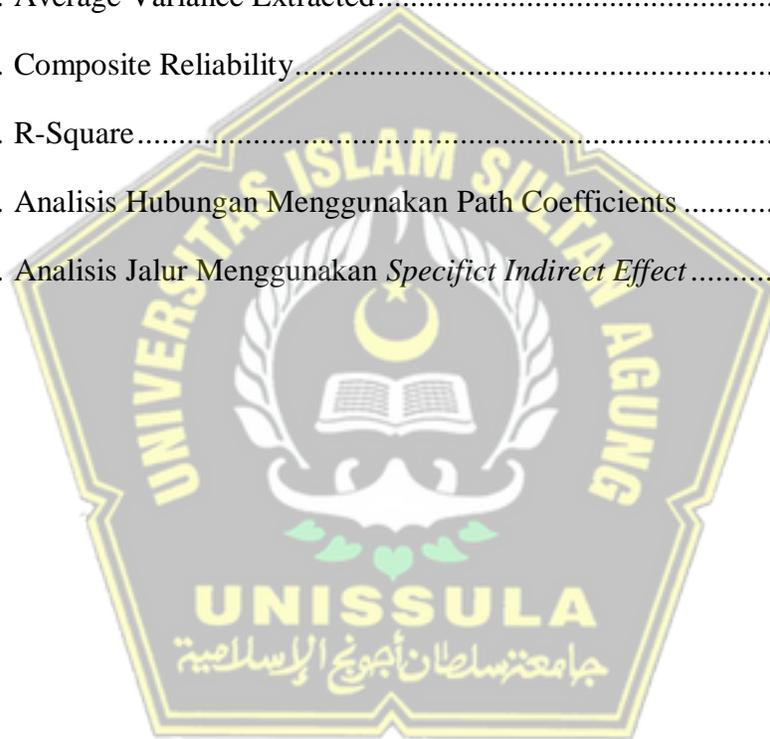
4.3.1.2.	Uji Reliabilitas.....	44
4.3.2.	Pengujian Model <i>Struktural (Inner Model)</i>	44
4.3.2.1.	<i>R-Square</i>	45
4.3.2.2.	<i>Q-Square</i>	46
4.3.2.3.	<i>Goodness of Fit (GoF)</i>	46
4.3.3.	Pengujian Hipotesis	47
4.3.4.	Uji Jalur.....	53
BAB V	PENUTUP	56
5.1.	Simpulan.....	56
5.2.	Implikasi Teoritis	57
5.3.	Implikasi Manajerial	57
5.4.	Keterbatasan Penelitian	58
5.5.	Agenda Penelitian Yang Akan Datang.....	59
DAFTAR PUSTAKA		60
LAMPIRAN		64



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Research gap.....	4
Tabel 1.2 Employee Performance Marketing Nasmoco Bulan Januari- Desember 2020.....	5
Tabel 3.1 Definisi Operasional Dan Indikator Variabel.....	17
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Karyawan Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021	26
Tabel 4.2. Tingkat Pendidikan Responden Karyawan Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021.....	27
Tabel 4.3. Usia Karyawan Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021.....	28
Tabel 4.4. Masa Kerja Karyawan Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021...	29
Tabel 4.5. Statistik Deskriptif Variabel Employee Performance Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021.....	30
Tabel 4.6. Hasil Temuan Penggunaan Variabel Employee Performance Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021.....	31
Tabel 4.7. Statistik Deskriptif Variabel Work Passion Karyawan Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021.....	32
Tabel 4.8. Hasil Temuan Penggunaan Variabel Employee Performance Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021.....	33
Tabel 4.9. Statistik Deskriptif Variabel Intrinsic Goals Karyawan Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021.....	34
Tabel 4.10. Hasil Temuan Penggunaan Variabel Intrinsic Goals Karyawan Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021.....	35
Tabel 4.11. Statistik Deskriptif Variabel Perceived Organizational Support Karyawan Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021.....	36

Tabel 4.12. Hasil Temuan Penggunaan Variabel Perceived Organizational Support Karyawan Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021	37
Tabel 4.13. Nilai Convergent Validity Menggunakan Outer Loadings ($>0,7$).....	40
Tabel 4.14. Nilai Convergent Validity setelah di Drop menggunakan Outer Loadings ($.0,7$).....	41
Tabel 4.15. Nilai Discriminant Validity melalui Cross Loading	42
Tabel 4.16. Average Variance Extracted.....	43
Tabel 4.17. Composite Reliability.....	44
Tabel 4.18. R-Square.....	45
Tabel 4.19. Analisis Hubungan Menggunakan Path Coefficients	48
Tabel 4.20. Analisis Jalur Menggunakan <i>Specific Indirect Effect</i>	53



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Model Penelitian	15
Gambar 4.1. Full Model	38
Gambar 4.2. Nilai <i>Convergent Validity</i> Menggunakan <i>Measurement Model</i> .	39
Gambar 4.3. Nilai <i>Convergent Validity</i> Menggunakan <i>Measurement Model</i> Setelah di <i>Drop</i>	41
Gambar 4.4. Analisis Hubungan menggunakan <i>Bootstrapping</i>	48



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan ekonomi akhir-akhir ini terus mengalami peningkatan, persaingan dalam industri pun berlomba-lomba menunjukkan kemampuan yang lebih kreatif dalam mencari solusi atas banyak masalah yang terjadi pada peusahaannya untuk memperoleh keunggulan bersaing. Hal ini harus didukung oleh kesadaran para manajer puncak untuk mulai mengenali faktor-faktor pendukung lain selain teknologi, modal dan produk, karena hal tersebut dapat dengan mudah untuk dibeli dan ditiru oleh para pesaing. Atas dasar ini, menurut Indriasari (2018) dan Srivastava (2012) seorang manajer puncak harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor penting untuk dijadikan faktor utama keunggulan bersaing perusahaan.

Employee Performance selalu menjadi bahasan menarik dalam ilmu pengetahuan manajemen karena sebagian besar perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang sangat berbakat dan terampil untuk menyediakan produk berkualitas tinggi kepada pelanggan mereka. Mengingat sumber daya manusia merupakan investasi utama dalam suatu organisasi (Mulyadi, 2015), para manajer puncak perlu menyoroti keinginan terbaik karyawannya untuk memperoleh tujuan bersama. Dalam hal persepsi karyawan, jumlah umpan balik seperti gaji, bonus, dan benefit akan meningkatkan performance dan menciptakan lebih banyak motivasi berupa ekstrinsik goals dari seorang

karyawan. Sedangkan untuk mencapai sebuah *Employee Performance*, manajer puncak perlu memberi kesempurnaan dari motivasi karyawan, maka dari itu selain adanya motivasi berupa ekstrinsik goals, manajer puncak perlu memberikan sebuah *Intrinsic Goals* pada karyawan. Didalam motivasi, ekstrinsik goals merupakan hal konkret yang diterima langsung oleh karyawan, sedangkan *Intrinsic Goals* cenderung memberikan kepuasan pribadi kepada individu (Munir, 2016). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Intrinsic Goals* merupakan penghargaan psikologis yang dialami langsung oleh seorang karyawan.

Pada penelitian terdahulu, banyak peneliti mendebatkan perbedaan hasil pada masing-masing penelitiannya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Hendijani, et.al.(2016) dan Cerasoli, et.al. (2014) menyatakan bahwa adanya *intrinsic goals* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Nduka (2016) menyimpulkan dengan menyatakan bahwa faktor-faktor intrinsik dapat atau dapat berkontribusi lebih panjang pada faktor ekstrinsik pada pengaruh motivasi terhadap *Employee Performance*. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Muhamad (2019) terdapat penemuan bahwa *Intrinsic Goals* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*, hal tersebut juga diungkapkan oleh Pink (2011) bahwa *Intrinsic Goals* dapat menurunkan tingkat kreatifitas kerja seorang karyawan, hal tersebut juga berarti dapat menurunkan sebuah *performance* dari karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Collewaert Et.al. (2016) dan Cui (2020) menyarankan bahwa antara *intrinsic goals* terhadap *Employee*

Performance terdapat sebuah variabel mediasi. Cui (2020) juga menyarankan *Work Passion* sebagai *intervening* dengan asumsi bahwa individu yang mengejar tujuan intrinsik cenderung terlibat dalam pekerjaan favorit mereka secara mandiri, menginternalisasi pekerjaan mereka ke dalam identitas diri mereka dan kemudian menghasilkan semangat kerja yang lebih tinggi. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Belanger et.al. (2015) juga menemukan bahwa mode regulasi secara positif akan memprediksi gairah kerja sebagai mediasi *Intrinsic Goal* terhadap *Employee Performance*. *Work Passion* dalam hal ini sebagai kecenderungan yang kuat terhadap aktivitas yang disukai seseorang, yang mereka anggap penting, dan di mana seseorang tersebut menginvestasikan waktu dan energi (Belanger et.al, 2015).

Variabel lain yang dapat mempengaruhi *Employee Performance* adalah *Perceived Organizational Support (POS)* yang merupakan dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan keyakinan global mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan, dan memperhatikan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil (Ogochukwu dan Ikon, 2019). *Perceived Organizational Support (POS)* ditemukan memiliki pengaruh penting terhadap *Employee Performance* (Krishnan & Mary, 2012). *Perceived Organizational Support (POS)* yang dimaksud dapat berupa penghargaan kontribusi, mendengarkan

keluhan, perasaan bangga akan hasil kinerja atau prestasi karyawan serta memenuhi kebutuhan karyawan.

Adapun perbedaan hasil pada penelitian terdahulu mengenai *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap *Employee Performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Ogochukwu dan Ikon (2019), Arshadi dan Hayafi (2013), Afzali, et al. (2014) serta Murniasih dan Sudarma (2016) yang menghasilkan *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yih dan Lawrance (2011) dan Kambu, et al. (2011) yang menghasilkan *Perceived Organizational Support (POS)* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Perbedaan hasil pada penelitian diatas dapat disimpulkan dalam Tabel 1.1.

Tabel 1.1: Research Gap

No	Jenis Research Gap	Temuan
1	Future Research	<ul style="list-style-type: none"> • Collewaert Et.al. (2016) dan Cui (2020) menyarankan bahwa antara <i>Intrinsic Goals</i> terhadap <i>Employee Performance</i> terdapat sebuah variabel mediasi.
2	Kontroversi Studi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Studi Hendijani, et.al. (2016), Nduka (2016), dan Cerasoli, et.al. (2014) <i>Intrinsic Goals</i> berpengaruh Terhadap <i>Employee Performance</i>. Namun studi Muhamad (2019) dan Pink (2011) <i>Intrinsic Goals</i> tidak berpengaruh Terhadap <i>Employee Performance</i> 2. Studi Ogochukwu dan Ikon (2019), Arshadi dan Hayafi (2013), Afzali, et al. (2013), Murniasih dan Sudarma (2016) <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Performance</i>. Namun studi Yih dan Lawrance (2011), Kambu, et al. (2011) <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Employee Performance</i>.

Sejak munculnya Corona Virus Disease 2019 (Covid-19), kasus ini terus bertambah hingga akhirnya diketahui bahwa penyebab kluster pneumonia ini adalah novel Corona virus. Pada dasarnya akibat dari munculnya virus tersebut menjadi krisis bagi seluruh negara dan tentunya perusahaan. Banyak perusahaan yang mengalami penurunan omset atau bahkan gulung tikar. Salah satu perusahaan yang mengalami penurunan omset adalah Nasmoco. Nasmoco sebagai perusahaan dagang merk Toyota untuk daerah Jawa tengah dan DIY mengalami penurunan omset milyaran rupiah setiap bulannya, hal tersebut dinyatakan oleh Manajer Operasional dari Nasmoco (20 Mei 2020). Atas dasar penurunan omset tersebut, perusahaan memunculkan beberapa kebijakan baru bagi karyawan, salah satunya potongan tunjangan bagi karyawan. Tentunya atas kebijakan baru tersebut, mengakibatkan gairah bekerja karyawan menurun yang akan berimbas pada penurunan kinerja dari masing-masing karyawan.

Penurunan kinerja karyawan (Employee Performance) tersebut langsung terlihat pada tabel penjualan mobil yang terjadi di Nasmoco pada tahun 2020 sebagai berikut:

Tabel 1.2: Penjualan Mobil Nasmoco Selama Bulan Januari- Desember 2020



Sumber: Nasmoco Semarang, 21 Januari 2021

Walaupun terlihat adanya *trend* meningkat pada penjualan mobil di Nasmoco dari bulan ke bulan, namun target bulanan yang diinginkan Nasmoco belum dapat terealisasi dengan baik oleh karyawan. Pada dasarnya nilai target bulanan yang ditentukan oleh Nasmoco telah diturunkan, namun hal tersebut tetap menjadi kendala dari karyawan Nasmoco. Beberapa karyawan juga berpendapat bahwa target yang ditentukan masih terlalu tinggi dimasa pandemic seperti ini.

Berdasarkan penjabaran diatas, adanya permasalahan yang terdapat pada *Employee Performance* Nasmoco terjadi karena 1) menurunnya semangat kerja karyawan dalam bekerja, 2) dengan adanya target penjualan yang tinggi, karyawan merasa tidak didukung oleh perusahaan dalam menghadapi masalah.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi studi (research gap) dan fenomena bisnis, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah "Bagaimana mengembangkan model *Intrinsic Goals* dan *Perceived Organizational Support (POS)*, sehingga dapat meningkatkan *Employee Performance*". Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Intrinsic Goals* dan *Perceived Organizational Support (POS)* mampu meningkatkan *Work Passion*
2. Apakah *Intrinsic Goals*, *Perceived Organizational Support (POS)*, dan *Work Passion* mampu mendorong *Employee Performance*.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sebuah model konseptual baru yang dapat mengisi keterbatasan studi terdahulu dan kesenjangan penelitian antara *Intrinsic Goals* dan *Perceived Organizational Support (POS)* dengan *Employee Performance* yang berpusat pada konsepsi *Work Passion*. Konsep *Work Passion* ini diharapkan dapat memicu perwujudan *Employee Performance*.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Secara akademik studi ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang berupa model pengembangan peningkatan *Employee Performance* melalui *Intrinsic Goals* dan *Perceived Organizational Support (POS)*.

2. Manfaat Praktis

Hasil studi ini bagi Nasmoco dapat dipakai sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan, khususnya dalam peningkatan *Employee Performance* melalui *Intrinsic Goals* dan *Perceived Organizational Support (POS)*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka merupakan kerangka acuan yang disusun berdasarkan kajian-kajian berbagai aspek yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian. Peneliti akan memaparkan kajian yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Kajian yang dikemukakan disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu mengenai *Employee Performance*, *Work Passion*, *Intrinsic Goals*, dan *Perceived Organizational Support* (POS).

2.1. *Employee Performance*

Menurut Munir (2016) dan Armstrong (2005) Manajemen kinerja merupakan suatu proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Lebih lanjut dia menjelaskan bahwa cara mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati dari tujuan yang direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi. Sedangkan Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya modal suatu organisasi yang tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi saja, namun bertindak sebagai sumber satu-satunya keunggulan bersaing yang tidak ada bandingannya. Penelitian yang dilakukan Ogochukwu dan Ikon (2019) menyebutkan bahwa *Employee Performance* atau kinerja

karyawan sendiri merupakan suatu fungsi dari kemampuan Sumber Daya Manusia untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Menurut Munir (2016) manajer puncak perlu meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu indikasi dari *Employee Performance* adalah sebagai berikut: (1) produktivitas karyawan (2) pencapaian pekerjaan (3) kepuasan.

Employee Performance umumnya diposisikan sebagai variabel dependen dalam penelitian-penelitian empiris karena dipandang sebagai akibat atau dampak dari perilaku organisasi atau praktek-praktek sumber daya manusia bukan sebagai penyebab atau determinan. Menurut Khoir (2012) *performance* seorang karyawan sangat tergantung pada diri karyawan. Faktor-faktor internal seperti pengetahuan, keterampilan, kesempurnaan dari motivasi, dukungan organisasi, kompensasi serta pengalaman dapat mempengaruhi aspek kinerja individu, sedangkan dari segi eksternal banyak dipengaruhi oleh teman kerja, suasana tempat kerja, sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja. Jika faktor internal dan eksternal dapat dijalankan dengan bagus, maka kinerja karyawan akan bagus, sedangkan sebaliknya jika faktor tersebut dijalankan dengan buruk kinerja karyawan akan menjadi buruk.

2.2. *Work Passion*

Work atau kerja merupakan segala sesuatu yang dikerjakan oleh setiap karyawan dalam memenuhi kewajibannya sebagai anggota organisasi atau perusahaan. Sedangkan passion dapat diartikan sebagai kemauan yang kuat terhadap suatu aktivitas atau pekerjaan yang menuntun seseorang untuk rela mencurahkan waktu, tenaga, dan pikirannya (Forest et al., 2010). Sehingga *Work Passion* atau gairah kerja diartikan sebagai kesenangan, kemauan untuk berjuang lebih keras, dan dengan susah payah dalam suatu aktivitas yang seseorang sedang kerjakan (Astakhova & Porter, 2015). Stoia (2018) juga menyebutkan bahwa *Work Passion* sebagai kecenderungan yang kuat terhadap suatu aktivitas (pekerjaan) yang dianggap penting oleh seseorang. Sedangkan Belanger et.al. (2015) menganggap *Work Passion* sebagai kecenderungan yang kuat terhadap aktivitas yang disukai seseorang, yang mereka anggap penting, dan di mana seseorang tersebut menginvestasikan waktu dan energi.

Menurut Stoia (2018) ketika pekerjaan sangat dihargai, bermakna dan telah diterima secara bebas sebagai hal yang penting oleh seseorang, maka akan diinternalisasikan dalam identitas orang tersebut, yang mengarah pada pengalaman hasrat yang harmonis. Sehingga dalam penelitiannya juga Stoia (2018) mengusulkan *Work Passion* memiliki indikator: (1) kegembiraan (2) daya hidup (3) melihat identitas seseorang (4) rasa motivasi diri (5) kemauan untuk belajar.

Karyawan dengan gairah kerja yang tinggi dianggap sebagai talenta waralaba yang dibutuhkan oleh organisasi karena gairahnya dapat mendorong karyawan menjadi lebih produktif, lebih efisien, dan lebih rajin sehingga dapat menjadi aset berharga perusahaan (Srivastava, 2012). Hal ini akan berdampak pada peningkatan harga diri seseorang (Indriasari, 2018) yang akan menyebabkan individu tersebut merasa perlu untuk meningkatkan Employee Performance.

H1: Bila Work Passion meningkat, maka Employee Performance akan meningkat.

2.3. *Intrinsic Goals*

Intrinsic Goals cenderung memberikan kepuasan pribadi kepada individu. Pada dasarnya *Intrinsic Goals* tidak diwajibkan sebuah perusahaan untuk menaikkan gaji, namun karyawan dapat bekerja pada status atau jabatan yang lebih tinggi tanpa kenaikan gaji dan sehingga karyawan dapat lebih termotivasi (Munir, 2016). Penghargaan intrinsik membuat karyawan merasa lebih baik dalam organisasi, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Intrinsic Goals* merupakan penghargaan psikologis yang dialami langsung oleh seorang karyawan.

Munir (2016) menjelaskan bahwa *intrinsic Goals* merupakan suatu kebahagiaan yang dialami oleh karyawan atas dasar penghargaan selain daripada bentuk uang yang diterima oleh karyawan, maka dari itu indikasi

dari *Intrinsic Goals* yang meliputi: (1) pengakuan (2) pengembangan karir (3) tanggung jawab.

Penelitian yang dilakukan oleh Munir (2016) menerangkan pengakuan adalah penghargaan intrinsik paling efisien yang meningkatkan *Employee Performance*, sehingga dalam hal ini *Employee Performance* dapat meningkat tanpa adanya pengeluaran yang berlebihan dari perusahaan, dengan mengandalkan *Intrinsic Goals*, perusahaan akan meningkatkan *Employee Performance*.

H2: semakin meningkat ntrinsic goals, maka Employee Performance semakin meningkat pula.

Cui (2020) mengatakan individu yang mengejar tujuan intrinsik cenderung terlibat dalam pekerjaan favorit mereka secara mandiri, menginternalisasi pekerjaan mereka ke dalam identitas diri mereka dan kemudian menghasilkan semangat kerja yang lebih tinggi. Sedangkan dalam penelitiannya, Belanger et.al. (2015) juga menemukan bahwa model regulasi secara positif akan memprediksi gairah kerja sehingga akan meningkat apabila *Intrinsic Goals* berjalan dengan baik.

H3: semakin meningkat Intrinsic Goals, maka Work Passion juga akan meningkat.

2.4. Perceived Organizational Support (POS)

Perceived Organizational Support (POS) didefinisikan sebagai keyakinan seorang karyawan tentang sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan kontribusi mereka dihargai oleh organisasi

(Eisenberger dan Huntington, 1986). Dukungan organisasi yang dirasakan berdasarkan pada social exchange theory yang dikembangkan oleh Blau (1964) yaitu organisasi tersebut memberikan penghargaan atas usaha dari karyawan mereka, membantu mereka memperbaiki pekerjaan mereka dan memberikan suatu kondisi kerja yang memadai (Ucar dan Otken, 2010). Sedangkan menurut Arshadi (2013) *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan keyakinan global mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan, dan memperhatikan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan sikap yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan atas hasil kinerja dan kontribusi yang mereka lakukan selama di perusahaan.

Rhoades dan Eisenberger (2002), Sutrisno (2018), dan Ogochukwu dan Ikon (2019) mengatakan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) sejauh ini mengandaikan hubungan pertukaran antara pemberi kerja dan karyawan. Hal tersebut terjadi dari cara karyawan memandang bagaimana kontribusi mereka dihargai oleh pemberi kerja, sehingga indikator dari *Perceived Organizational Support* (POS) adalah sebagai berikut: (1) keadilan (2) dukungan dari atasan (3) kondisi kerja.

Dengan adanya indikasi tersebut, semakin banyaknya karyawan yang merasakan dukungan organisasi, sehingga mereka merasa dihormati dan terhormat dalam organisasi, dengan harapan bahwa kinerja mereka yang maksimal akan dihargai (Krishnan & Mary, 2012). Hasil yang didapat dari sikap ini adalah melahirkan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi dan menyingkirkan perasaan terjebak dalam organisasi (Rhoades, Eisenberg et al., 2002). Penelitian yang dilakukan oleh Arshadi dan Hayafi (2013), Afzali, et al. (2014) serta Murniasih dan Sudarma (2016) yang menghasilkan *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Karyawan yang memiliki *Perceived Organizational Support* (POS) yang meningkat cenderung lebih memiliki performance yang meningkat.

H4: bila Perceived Organizational Support (POS) meningkat, maka Employee Performancemeningkat pula.

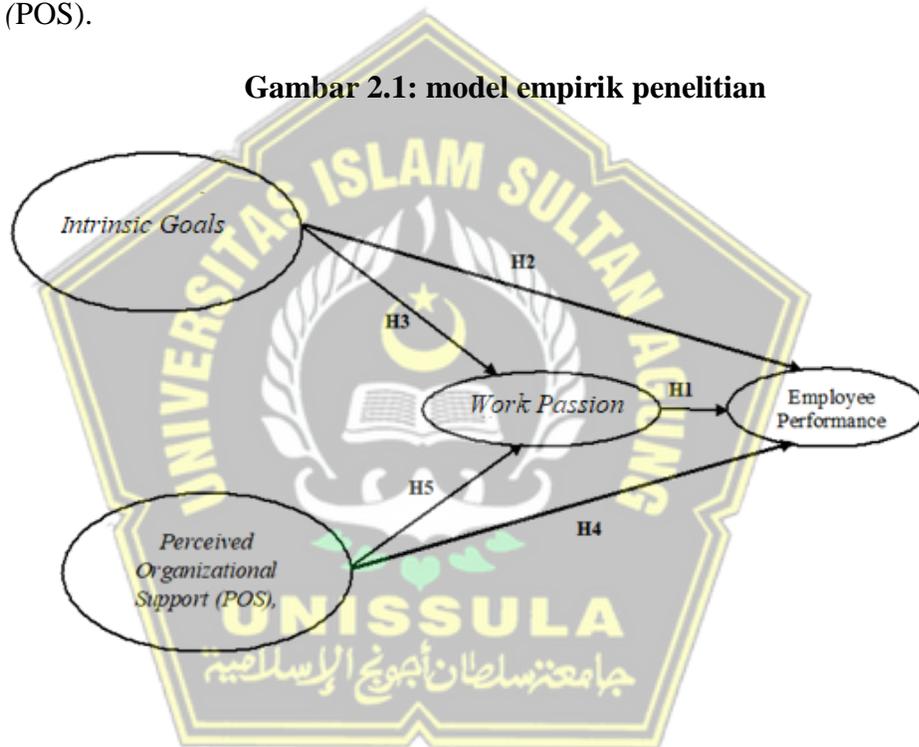
Penelitian yang dilakukan oleh Collewaert, et.al (2016) mengungkapkan bahwa identifikasi dengan aktivitas dan dukungan organisasi berkorelasi dengan perkembangan gairah kerja. Maknanya bahwa dorongan yang dilakukan organisasi akan mampu memberikan makna yang lebih terhadap gairah kerja seorang karyawan.

H5: bila Perceived Organizational Support (POS) meningkat, maka Work Passion semakin meningkat pula.

2.5. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian ini nampak pada Gambar 2.1: pada gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa peningkatan *Employee Performance* di pengaruhi oleh *work passion*, *Intrinsic Goals* dan *Perceived Organizational Support (POS)*. Sedangkan *Work Passion* di pengaruhi oleh *Intrinsic Goals* dan *Perceived Organizational Support (POS)*.

Gambar 2.1: model empirik penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud memperkuat hipotesis berdasar teori yang diajukan sebagai pijakan. Jenis penelitian yang dipakai adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2013).

3.2 Variabel dan indikator

Variabel merupakan atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013).

Variabel-variabel tersebut tidak dapat diukur secara langsung sehingga memerlukan indikator sebagai item pengukur variabel. Berikut definisi operasional serta pengembangan indikator pengukur untuk masing-masing variabel penelitian.

Tabel 3.1: Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	<i>Intrinsic Goals</i> merupakan tindakan tidak diwajibkan sebuah perusahaan untuk menaikkan gaji, namun karyawan dapat bekerja pada status atau jabatan yang lebih tinggi tanpa kenaikan gaji dan sehingga karyawan dapat lebih termotivasi	1. Pengakuan 2. Pengembangan karir 3. Tanggung jawab	Munir, 2016).
2.	<i>Perceived Organizational Support</i> , merupakan mengandaikan hubungan pertukaran antara pemberi kerja dan karyawan. Hal tersebut terjadi dari cara karyawan memandang bagaimana kontribusi mereka dihargai oleh pemberi kerja	1. Keadilan 2. Dukungan dari atasan 3. Kondisi kerja	Ogochukwu dan Ikon, 2019
3.	<i>Work Passion</i> merupakan kecenderungan yang kuat terhadap suatu aktivitas (pekerjaan) yang dianggap penting oleh seseorang	1. Kegembiraan 2. Daya hidup 3. Melihat identitas seseorang 4. Rasa motivasi diri 5. Kemauan untuk belajar	Stoia, 2018.
4.	<i>Employee Performance</i> merupakan suatu tindakan dan hasil yang ditunjukkan karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi	1. Produktivitas karyawan 2. Pencapaian pekerjaan 3. Kepuasan	Munir 2016

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran interval dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
1 2 3 4 5 6 7

Skor yang digunakan adalah pengukuran dengan skala 1 sampai 7. Penggunaan skala 1–7 ini dipilih karena memudahkan responden untuk menjawab kuesioner dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sehingga mudah dipahami oleh responden.

Data selanjutnya diolah untuk memformulasikan jawaban dari responden yang semula berupa pendapat dari responden yang bersifat kualitatif kemudian diubah menjadi data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan agar data tersebut dapat dianalisa dengan metode statistik untuk menjawab hipotesis penelitian.

3.3 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan kuesioner yang mencakup *Intrinsic Goals*, *perceived organizational support*, *Work Passion* dan *Employee Performance*.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, data tersebut meliputi jumlah karyawan serta identitas responden yang diperoleh dari perusahaan Nasmoco.

3.4 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebar angket atau kuesioner secara personal. Kuesioner adalah sekelompok pertanyaan yang diformulasikan secara tertulis dengan tujuan untuk mencari pendapat responden, dan biasanya jawaban disediakan dalam bentuk alternatif yang hampir serupa (Sekaran, 2016). Secara teknis, peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data primer yang berhubungan dengan kegiatan penelitian tentang peran *Work Passion* terhadap *Employee Performance* berbasis *Intrinsic Goals* dan *perceived organizational support*.

3.5 Responden

Populasi merupakan kumpulan individu dengan kualitas serta ciri ciri yang telah ditetapkan (Ferdinand, 2013). Populasi juga merupakan keseluruhan individu untuk siapa kenyataan yang diperoleh akan digeneralisasikan (Ferdinand, 2013). Dalam penelitian ini, Populasi karyawan bagian penjualan (marketing) dari 5 cabang Nasmoco Semarang berjumlah 87 karyawan.

Sedangkan sampel adalah sebagian populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi.

Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yang berarti keseluruhan dari jumlah populasi yang berjumlah 87 responden yang merupakan karyawan Nasmoco Semarang pada Bagian Penjualan (Marketing).

3.6 Teknik analisis

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berkonsentrasi dalam pengujian teori-teori melalui variabel penelitian dalam bentuk angka dan kemudian melakukan analisis data dengan proses statistika baik manual maupun dengan piranti lunak komputer. Kelebihan dari kuantitatif adalah sebagai alat ukur untuk menguji dugaan atau hipotesis dari kualitatif serta memberikan justifikasi signifikan terhadap temuan penelitian berdasarkan uji statistik. Peneliti menggunakan analisis Structural Equational Modelling (SEM) dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) 3.3.2

Terdapat beberapa alasan yang menjadi penyebab digunakan PLS dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini alasan-alasan tersebut yaitu: pertama, *PLS (Partial Least Square)* merupakan metode analisis data yang didasarkan asumsi sampel tidak harus besar, yaitu jumlah sampel kurang dari 100 bisa dilakukan analisis, dan residual distribution. Kedua, *PLS (Partial Least Square)* dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena *PLS (Partial Least Square)* dapat digunakan untuk prediksi. Suatu penelitian membutuhkan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Metode yang dipilih untuk

menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti.

Partial Least Square (PLS) 3.3.2 dengan versi student digunakan dalam model dan pengujian hipotesis. *PLS* selain dapat dijadikan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya. *PLS* juga dapat digunakan untuk pemodelan struktural dengan indikator bersifat reflektif atau formatif.

Uji normalitas tidak berpengaruh pada metode *PLS*, karena *PLS* menggunakan metode *Bootstrapping*. Dengan *Bootstrapping*, maka *PLS* tidak menyaratkan jumlah minimum sample data. Penelitian yang mempunyai sample sedikitpun dapat menggunakan metode *PLS* (Husein, 2015).

Langkah-langkah menggunakan *SmartPLS* menurut Ghozali (2008) adalah:

1. Merancang model penelitian (*inner model*).

Perancangan model struktural hubungan antar variabel laten pada *PLS* didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian

2. Merancang model pengukuran (*outer model*)

Perancangan model pengukuran dalam *PLS* sangat penting karena terkait dengan apakah indikator bersifat reflektif atau formatif

3. Mengkonstruksi diagram jalur

Jika langkah 1 dan 2 sudah dilakukan, maka agar hasilnya dapat lebih mudah dipahami, hasil *inner* dan *outer* model dinyatakan dalam bentuk diagram jalur.

4. Konversi diagram jalur ke dalam sistem persamaan

a. *Outer Model*

1) *Convergent Validity*, Korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup pada jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar 3 sampai 7 indikator.

2) *Discriminant validity*, Membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model, jika *square root of average variance extracted* (AVE) lebih besar dari korelasi dengan nilai seluruh konstruk lainnya makadikatakan memiliki *Discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,50.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

3) *Composite Reliability* (ρ_c), Kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki Reliabilitas komposit yang baik jika memiliki *Composite Reliability* (ρ_c) $\geq 0,7$, walaupun bukan merupakan standar absolut

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

b. *Inner Model*

Goodness of fit model diukur menggunakan *R-square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika Nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*.

Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_p)$$

Dimana $R^2_1, R^2_2, \dots, R^2_p$ adalah *R-Square* Variabel endogen dalam model persamaan . Besaran Q^2 memiliki rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (path analysis).

Yang terakhir adalah dengan mencari nilai *Goodness of Fit (GoF)*. Untuk nilai *GoF* pada PLS-SEM harus dicari secara manual.

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

c. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis (β , γ , λ) dilakukan dengan metode resampling bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser dan Stone. Statistik uji yang digunakan adalah statistik T atau Uji T, dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Hipotesis statistik untuk outer model adalah:

$$H_0 : \lambda_i = 0$$

$$H_1 : \lambda_i \geq 0$$

Sedangkan hipotesis statistik untuk inner model, pengaruh variabel laten eksogen terhadap endogen adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \gamma_i = 0$$

$$H_1 : \gamma_i \geq 0$$

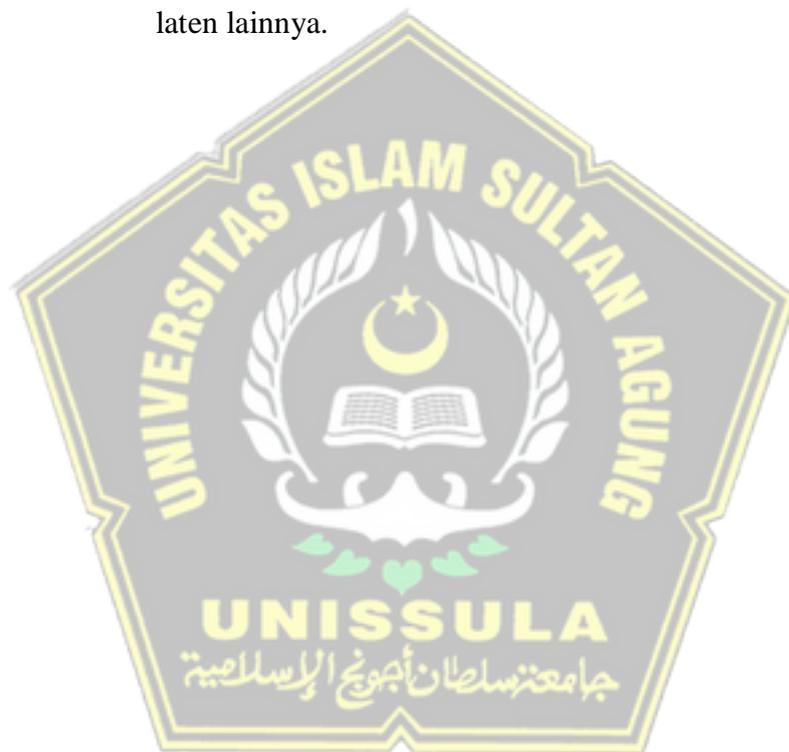
Sedangkan hipotesis statistik untuk inner model, pengaruh variabel laten endogen terhadap endogen adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_1 : \beta_i \geq 0$$

Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (distribution free), tidak memerlukan asumsi distribusi normal serta tidak memerlukan sample yang besar (direkomendasikan sample sebesar minimum 30). Pengujian dilakukan dengan t- test, bilamana diperoleh p-value sebesar $\leq 0,05$ (alpha 5%), maka

disimpulkan signifikan dan sebaliknya. Bilamana hasil pengujian hipotesis pada outer model signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten, sedangkan apabila inner model signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna antara variabel laten dengan variabel laten lainnya.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Identitas Responden

Profil responden karyawan bagian penjualan (Marketing) Nasmoco yang berasal dari 5 cabang yang berada di Kota Semarang mencakup jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dapat dijelaskan Tabel 4.1 sampai dengan 4.4.

4.1.1. Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian di lapangan nampak Tabel 4.1. menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 65 orang atau 75%

Tabel 4.1: Jenis Kelamin Karyawan Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
1.	Laki – laki	65	75
2.	Perempuan	22	25
	Total	87	100

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

4.1.2. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan penelitian di lapangan nampak tabel 4.2 menunjukkan bahwa besar responden latar belakang Strata I (S1) sebanyak 65 responden dengan persentase 74% dari keseluruhan

responden, selanjutnya disusul oleh tingkat pendidikan lulusan SMA/SMK sederajat sebanyak memiliki 10 responden dengan persentase 11% dari keseluruhan responden. Untuk Diploma III (D3) terdapat 8 responden atau 9% dari keseluruhan responden. Serta untuk responden dengan latar belakang Setrata II (S2) sebanyak 4 responden dengan persentase 5% dari keseluruhan responden.

Tabel 4.2: Tingkat Pendidikan Responden Karyawan Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021

NO	PENDIDIKAN	RESPONDEN	PERSENTASE
1	SMA/SMK Sederajat	10	11
2	D3	8	9
3	S1	65	74
4	S2	4	5
Total		87	100

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

4.1.3. Usia

Usia karyawan bagian penjualan (Marketing) Nasmoco yang berasal dari 5 cabang yang berada di Kota Semarang sangat beragam, dimana peneliti membagi klasifikasi usia menjadi 3 bagian, yaitu antara umur 20 s/d 30 tahun, umur 31 s/d 40 tahun, dan kemudian yang terakhir yaitu umur 41 s/d 50 tahun. Berdasarkan penelitian di lapangan nampak Tabel 4.3. Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 31 s/d 40 tahun sebanyak 51 orang atau 59%, selanjutnya di urutan kedua adalah 20 s/d 30 tahun dengan jumlah 22 orang atau 25%, dan yang

terakhir adalah usia 41 s/d 50 tahun dengan jumlah 14 orang atau 16%.

Tabel 4.3: Usia Karyawan Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021

NO	KLASIFIKASI UMUR	JUMLAH	PERSENTASE
1.	20 s/d 30 tahun	22	25
2.	31 s/d 40 tahun	51	59
3.	41 s/d 50 tahun	14	16
Total		87	100

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

4.1.4. Masa Kerja

Masa kerja karyawan bagian penjualan (Marketing) Nasmoco yang berasal dari 5 cabang yang berada di Kota Semarang sangat beragam, dimana peneliti membagi klasifikasi usia menjadi 4 bagian, yaitu antara masa kerja 1 s/d 5 tahun, masa kerja 6 s/d 10 tahun, masa kerja 11 s/d 15 tahun, dan kemudian yang terakhir yaitu masa kerja 16 s/d 19 tahun. Berdasarkan penelitian di lapangan nampak Tabel 4.4. Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 1 s/d 5 tahun dengan jumlah 46 orang atau 53%, selanjutnya diurutkan kedua terdapat masak kerja 6 s/d 10 tahun dengan jumlah 20 orang atau 23%. Berikutnya masa kerja 11 s/d 15 tahun dengan jumlah 20 orang atau 23%, dan yang terakhir adalah masa kerja 16 s/d 19 tahun dengan jumlah 6 orang atau 7%.



Tabel 4.4: Masa Kerja Karyawan Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021

NO	KLASIFIKASI UMUR	JUMLAH	PERSENTASE
1.	1 s/d 5 tahun	46	53
2.	6 s/d 10 tahun	20	23
3.	11 s/d 15 tahun	15	17
4.	16 s/d 19 tahun	6	7
Total		87	100

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

4.2. Deskripsi Variabel

Persepsi responden mengenai variabel yang diteliti, studi ini menggunakan kriteria rentang sebesar 2. Oleh karena itu interpretasi nilai adalah sebagai berikut:

- 1.00 - 3.00 = Rendah
- 3,01. - 5.00 = Sedang
- 5.01 - 7,00 = Tinggi

Berdasarkan hasil studi empiris di 5 cabang Nasmoco yang berada di Kota Semarang, bahwa masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

4.2.1. Employee Performance

Indikator variabel Employee Performance meliputi: saya selalu memberikan hasil kerja yang maksimal terhadap perusahaan (Y2.1), Saya senang dengan capaian kerja saat ini (Y2.2), dan Saya selalu merasa puas terhadap hasil kerja yang saya kerjakan (Y2.3). Statistik deskriptif hasil jawaban responden terhadap variabel

Employee Performance berdasarkan indikator-indikator yang dibangun ditampilkan pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5: Statistik Deskriptif Variabel *Employee Performance* Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1.	Produktivitas Karyawan	6,17
2.	Pencapaian Kerja	5,73
3.	Kepuasan	5,63
Rata – rata keseluruhan		5,84

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden terhadap *Employee Performance* adalah sebesar 5,84. yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap *Employee Performance* berada pada kriteria yang tinggi, secara rinci jawaban responden untuk setiap indikator dapat dijelaskan sebagai berikut: Saya selalu memberikan hasil kerja yang maksimal terhadap perusahaan (Y2.1) sebesar 6,17, Saya senang dengan capaian kerja saat ini (Y2.2) sebesar 5,73 dan Saya selalu merasa puas terhadap hasil kerja yang saya kerjakan(Y2.3) sebesar 5,63.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *Employee Performance* sesuai dengan indikator yang disajikan yaitu Saya selalu memberikan hasil kerja yang maksimal terhadap perusahaan (Y2.1), Saya senang dengan capaian kerja saat ini (Y2.2), dan Saya selalu merasa puas terhadap hasil

kerja yang saya kerjakan (Y2.3).Hal tersebut berdasarkan temuan di lapangan dapat disajikan seperti pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6: Hasil Temuan Penggunaan Variabel *Employee Performance* Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021

No	Kriteria	Indikator	Temuan
1.	Tinggi	Produktivitas Karyawan	Ingin meningkatkan penjualan dari tahun ke tahun
2.	Tinggi	Pencapaian Kerja	Selalu menginginkan pencapaian target atau bahkan melampauinya
3.	Tinggi	Kepuasan	Selalu puas apabila dapat berkontribusi maksimal terhadap Nasmoco

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

4.2.2. *Work Passion*

Indikator variabel *Work Passion* meliputi: Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini. (Y1.1), Saya tidak merasa lelah dan selalu bersemangat ketika melakukan pekerjaan saya (Y1.2), Saya mengidentifikasi diri saya dengan pekerjaan yang saya lakukan. (Y1.3), Saya mendapatkan motivasi saya dari pekerjaan itu sendiri dan bukan dari imbalan (Y1.4), dan Saya selalu bersedia untuk belajar lebih banyak dan lebih absolut tentang pekerjaan saya(Y15). Statistik deskriptif hasil jawaban responden terhadap variabel *Work Passion* berdasarkan indikator-indikator yang dibangun ditampilkan pada Tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7: Statistik Deskriptif Variabel *Work Passion* Karyawan Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1.	Kegembiraan	6,49
2.	Daya Hidup	6,14
3.	Melihat Identitas Seseorang	6,21
4.	Rasa Motivasi Diri	5,97
5.	Kemauan Untuk Belajar	6,51
Rata – rata keseluruhan		6,27

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden terhadap *Work Passion* adalah sebesar 6,27 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap *Work Passion* berada pada kriteria yang tinggi, secara rinci jawaban responden untuk setiap indikator dapat dijelaskan sebagai berikut: Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini. (Y1.1) sebesar 6,49, Saya tidak merasa lelah dan selalu bersemangat ketika melakukan pekerjaan saya (Y1.2) sebesar 6,14, Saya mengidentifikasi diri saya dengan pekerjaan yang saya lakukan. (Y1.3) sebesar 6,21, Saya mendapatkan motivasi saya dari pekerjaan itu sendiri dan bukan dari imbalan (Y1.4)sebesar 5,97, dan Saya selalu bersedia untuk belajar lebih banyak dan lebih absolut tentang pekerjaan saya(Y15) sebesar 6,51.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *Work Passionsesuai* dengan indikator yang

disajikan yaitu Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini (Y1.1), Saya tidak merasa lelah dan selalu bersemangat ketika melakukan pekerjaan saya (Y1.2), Saya mengidentifikasi diri saya dengan pekerjaan yang saya lakukan. (Y1.3), Saya mendapatkan motivasi saya dari pekerjaan itu sendiri dan bukan dari imbalan (Y1.4), dan Saya selalu bersedia untuk belajar lebih banyak dan lebih absolut tentang pekerjaan saya(Y15).Hal tersebut berdasarkan temuan di lapangan dapat disajikan seperti pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8: Hasil Temuan Penggunaan Variabel *Employee Performance* Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021

No	Kriteria	Indikator	Temuan
1.	Tinggi	Kegembiraan	Selalu bekerja dengan senang hati
2.	Tinggi	Daya Hidup	Melaksanakan pekerjaan secara tuntas walau sampai diluar jam kantor
3.	Tinggi	Melihat Identitas Seseorang	melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan dapat bertemu dengan banyak karakter konsumen
4.	Tinggi	Rasa Motivasi Diri	Ingin kejar target dan mendapatkan hasil yang maksimal bagi diri sendiri dan perusahaan
5.	Tinggi	Kemauan Untuk Belajar	Selalu belajar dengan kondisi perubahan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

4.2.3. *Intrinsic Goals*

Indikator variabel *Intrinsic Goals* antara lain: Saya mendapatkan status sebagai pegawai tetap perusahaan, tidak terlalu lama setelah bergabung dengan perusahaan ini (X1.1), Saat ini,

jabatan yang saya terima sesuai dengan pengembangan karir yang terjadi di perusahaan ini (X1.2), dan Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan (X1.3). Statistik deskriptif hasil jawaban responden terhadap variabel *Intrinsic Goals* berdasarkan indikator-indikator yang dibangun ditampilkan pada Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9: Statistik Deskriptif Variabel *Intrinsic Goals* Karyawan Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1.	Pengakuan	3,52
2.	Pengembangan Karir	5,48
3.	Tanggung Jawab	6,59
Rata – rata keseluruhan		5,20

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden terhadap *Intrinsic Goals* adalah sebesar 5,20 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap *Intrinsic Goals* berada pada kriteria yang tinggi, secara rinci jawaban responden untuk setiap indikator dapat dijelaskan sebagai berikut: Saya mendapatkan status sebagai pegawai tetap perusahaan, tidak terlalu lama setelah bergabung dengan perusahaan ini (X1.1) sebesar 3,52, Saat ini, jabatan yang saya terima sesuai dengan pengembangan karir yang terjadi di perusahaan ini (X1.2) sebesar

5,48, dan Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan (X1.3) sebesar 6,59.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *Intrinsic Goals* sesuai dengan indikator yang disajikan yaitu Saat ini, jabatan yang saya terima sesuai dengan pengembangan karir yang terjadi di perusahaan ini (X1.2), dan Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan (X1.3). Walaupun pada dasarnya indikator Saya mendapatkan status sebagai pegawai tetap perusahaan, tidak terlalu lama setelah bergabung dengan perusahaan ini (X1.1) mendapatkan hasil yang sedang, namun *Intrinsic Goals* tetap menghasilkan rata-rata yang tinggi. Hal tersebut berdasarkan temuan di lapangan dapat disajikan seperti pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10: Hasil Temuan Penggunaan Variabel *Intrinsic Goals* Karyawan Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021

No	Kriteria	Indikator	Temuan
1.	Sedang	Pengakuan	Status karyawan yang diemban masih karyawan kontrak walaupun sudah bekerja lama
2.	Tinggi	Pengembangan Karir	Karir yang meningkat sesuai dengan sesuai dengan prestasi
3.	Tinggi	Tanggung Jawab	Memenuhi target, loyal dan menjaga nama baik perusahaan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

4.2.4. Variabel Perceived Organizational Support

Indikator variabel *Perceived Organizational Support* antara lain: Bagi saya, perusahaan selalu bertindak adil untuk seluruh karyawannya(X2.1), Bagi saya, atasan selalu mendukung pekerjaan yang saya lakukan (X2.2), dan Bagi saya, kondisi pekerjaan dalam keadaan baik (X2.3). Statistik deskriptif hasil jawaban responden terhadap variabel *Perceived Organizational Support* berdasarkan indikator-indikator yang dibangun ditampilkan pada Tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11: Statistik Deskriptif Variabel *Perceived Organizational Support* Karyawan Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1.	Keadilan	5,66
2.	Dukungan Dari Perusahaan	6,31
3.	Kondisi Kerja	5,60
Rata – rata keseluruhan		5,86

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden terhadap *Perceived Organizational Support* adalah sebesar 5,86 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap *Perceived Organizational Support* berada pada kriteria yang tinggi, secara rinci jawaban responden untuk setiap indikator dapat dijelaskan sebagai berikut: Bagi saya, perusahaan selalu bertindak adil untuk seluruh karyawannya(X2.1) sebesar

5,66, Bagi saya, atasan selalu mendukung pekerjaan yang saya lakukan (X2.2) sebesar 6,31, dan Bagi saya, kondisi pekerjaan dalam keadaan baik (X2.3) sebesar 5,60.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *Perceived Organizational Support* sesuai dengan indikator yang disajikan yaitu Bagi saya, perusahaan selalu bertindak adil untuk seluruh karyawannya (X2.1), Bagi saya, atasan selalu mendukung pekerjaan yang saya lakukan (X2.2), dan Bagi saya, kondisi pekerjaan dalam keadaan baik (X2.3). Hal tersebut berdasarkan temuan di lapangan dapat disajikan seperti pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12: Hasil Temuan Penggunaan Variabel *Perceived Organizational Support* Karyawan Penjualan Nasmoco Semarang tahun 2021

No	Kriteria	Indikator	Temuan
1.	Tinggi	Keadilan	Adil yang sesuai dengan porsi dan kebutuhan bukan karena kedekatan atau koneksi
2.	Tinggi	Dukungan Dari Perusahaan	Menjadi problem solving dan memotivasi saat masa sulit
3.	Tinggi	Kondisi Kerja	Sangat baik karena penjualan meningkat

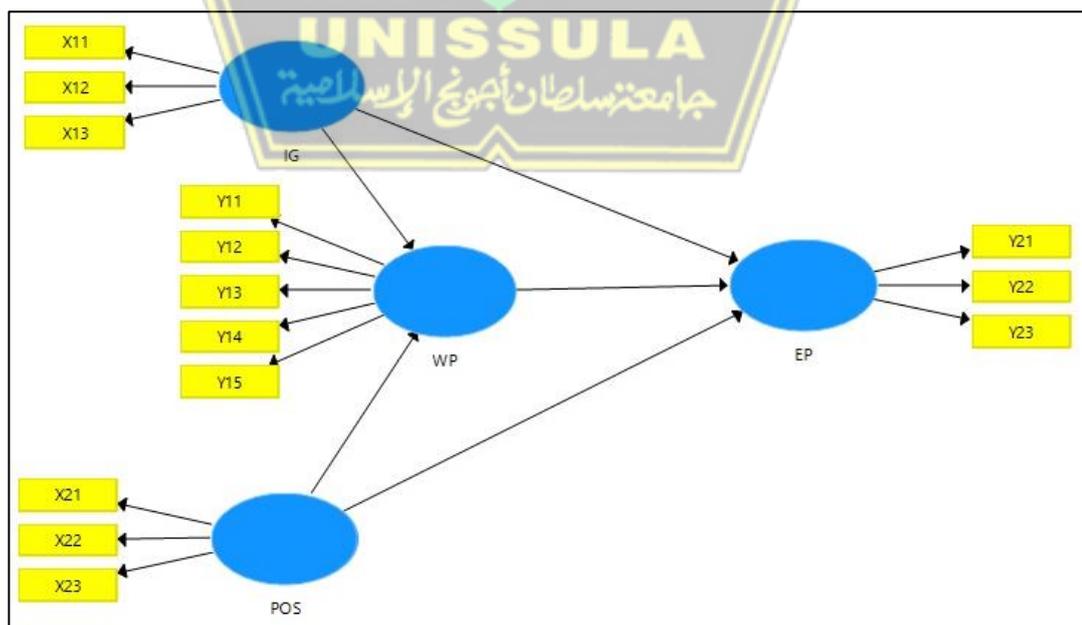
Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

4.3. Pembahasan

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square (PLS)* yaitu SEM yang berbasis *variance*, dengan software statistik *SmartPLS* untuk menguji hubungan antara variabel, baik sesama variabel latent maupun dengan variabel indikator. Menurut

Ghozali (2008) *SmartPLS* ini merupakan metode analisis *power full* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), dan sample tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi sebuah teori, *SmartPLS* juga dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten.

Adapun kegunaan lain dari *SmartPLS* ini dapat menganalisis sekaligus membuat konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksi dan formatif karena algoritma dalam *SmartPLS* menggunakan analisis series ordinary least square, maka identifikasi model bukan masalah dalam model recursive dan tidak mengasumsikan bentuk distribusi tertentu dari pengukuran sebuah variabel. Sehingga full model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Gambar 4.1: Full Model

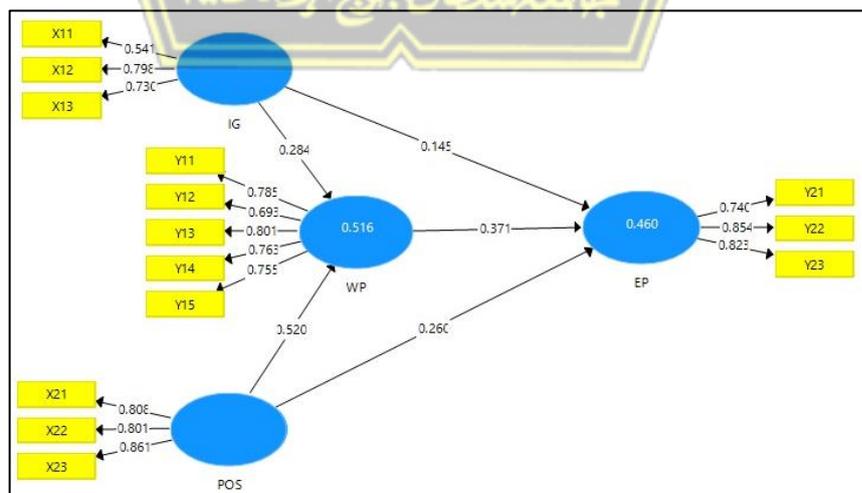
4.3.1. Evaluasi Measurement (Outer) Model

4.3.1.1. Uji Validitas

Adapun pengukuran untuk uji validitas meliputi 3 bagian yang harus dilihat yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Average Variance Extracted (AVE)*.

1. Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score / component score* yang diestimasi dengan *Software SmartPLS*. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Selain dapat dilihat pada *measurement model* pada *calculate PLS algorithm*, uji ini dapat diperjelas pada hasil pada *outer loading* berikut.



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

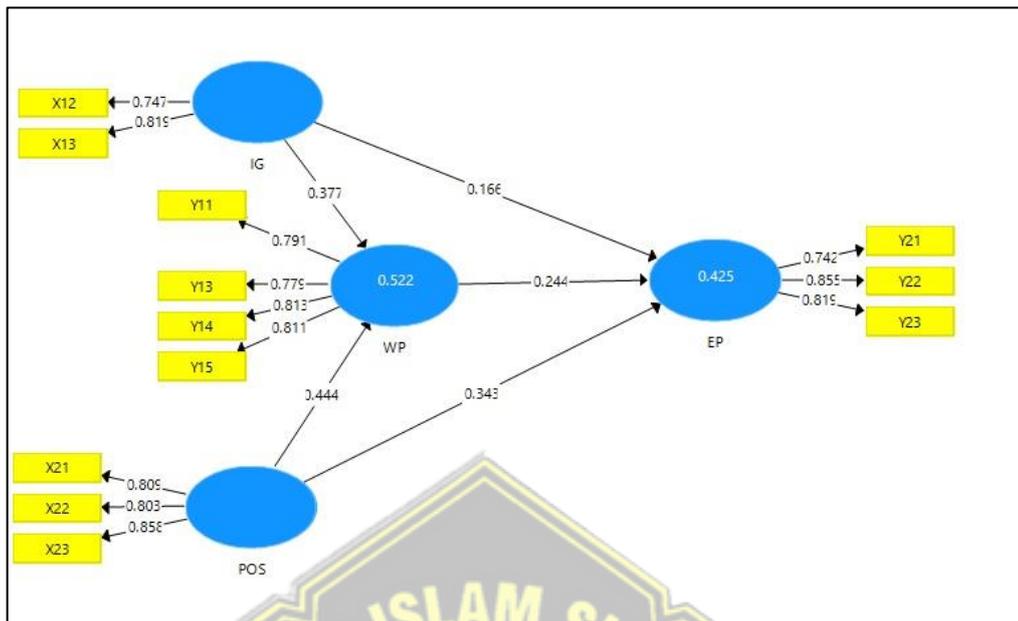
Gambar 4.2: Nilai *Convergent Validity* Menggunakan *Measurement Model*

Tabel 4.13: Nilai *Convergent Validity* Menggunakan *Outer Loadings* (>0,7)

Indikator	<i>Intrinsic Goals (IG)</i>	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	<i>Work Passion (WP)</i>	<i>Employee Performance (EP)</i>
X1.1	0,541			
X1.2	0,798			
X1.3	0,730			
X2.1		0,808		
X2.2		0,801		
X2.3		0,861		
Y1.1			0,785	
Y1.2			0,693	
Y1.3			0,801	
Y1.4			0,763	
Y1.5			0,755	
Y2.1				0,740
Y2.2				0,854
Y2.3				0,823

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dari Gambar 4.2 dan Tabel 4.13 yang menunjukkan *outer loading* faktor memperlihatkan bahwa indikator yang dipakai untuk mengukur masing-masing variabel menunjukkan nilai diatas 0,70, sehingga semua indikator dapat digunakan. Akan tetapi terdapat 2 indikator yang menunjukkan nilai dibawah 0,70 yaitu X1.1 dan Y1.2 yang artinya tidak dapat digunakan. Sehingga indikator X1.1 dan Y1.2 harus dihilangkan atau disebut *Drop*.



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Gambar 4.3: Nilai *Convergent Validity* Menggunakan *Measurement Model* Setelah di *Drop*

Tabel 4.14: Nilai *Convergent Validity* setelah di *Drop* Menggunakan *Outer Loadings* (>0,7)

Indikator	<i>Intrinsic Goals (IG)</i>	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	<i>Work Passion (WP)</i>	<i>Employee Performance (EP)</i>
X1.2	0,747			
X1.3	0,819			
X2.1		0,809		
X2.2		0,803		
X2.3		0,858		
Y1.1			0,791	
Y1.3			0,779	
Y1.4			0,813	
Y1.5			0,811	
Y2.1				0,742
Y2.2				0,855
Y2.3				0,819

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dari Gambar 4.3 dan Tabel 4.14 nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel

sudah memenuhi *convergent validity* karena sudah di atas nilai *loading faktor* 0,70. Sehingga dalam hal ini *convergent validity* sudah terpenuhi.

2. Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.15: Nilai *Discriminant Validity* melalui *Cross Loading*

Indikator	<i>Intrinsic Goals (IG)</i>	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	<i>Work Passion (WP)</i>	<i>Employee Performance (EP)</i>
X1.2	0,747	0,481	0,446	0,368
X1.3	0,819	0,382	0,521	0,420
X2.1	0,437	0,809	0,523	0,389
X2.2	0,508	0,803	0,532	0,455
X2.3	0,409	0,858	0,550	0,597
Y1.1	0,580	0,483	0,791	0,404
Y1.3	0,417	0,578	0,779	0,498
Y1.4	0,547	0,537	0,813	0,437
Y1.5	0,433	0,471	0,811	0,479
Y2.1	0,481	0,467	0,557	0,742
Y2.2	0,445	0,508	0,417	0,855
Y2.3	0,254	0,445	0,375	0,819

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai *loading faktor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *loading faktor* yang paling besar dibanding nilai *loading faktor* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik.

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria *validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilai AVE berada diatas nilai 0,50. Pada Tabel 4.16 akan disajikan nilai untuk seluruh variabel.

Tabel 4.16: *Average Variance Extracted*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Intrinsic Goals (IG)</i>	0,614
<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	0,679
<i>Work Passion (WP)</i>	0,638
<i>Employee Performance (EP)</i>	0,651

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria validitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai AVE diatas nilai 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.



4.3.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability*. Kriteria dikatakan reliabel yaitu jika nilai *composite reliability* lebih dari 0,7.

Tabel 4.17: Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
<i>Intrinsic Goals</i> (IG)	0,761
<i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	0,864
<i>Work Passion</i> (WP)	0,876
<i>Employee Performance</i> (EP)	0,848

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.17 dapat dilihat masing-masing variabel memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan sudah reliabel.

4.3.2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model ini digunakan untuk melihat nilai *Goodness of Fit*, *Q-Square* dan *R-square*. Selain itu pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk dan nilai signifikansi. dari model penelitian, namun hal tersebut akan dibahas pada sub bab pengujian hipotesis. Sehingga yang akan dibahas pada sub bab ini adalah model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square*, *Q-square* dan *Goodness of Fit* pada jalur struktural.

4.3.2.1. R-Square

Dalam menilai model dengan *SmartPLS* dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Gambar 4.18 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan *SmartPLS*.

Tabel 4.18: R-Square

Variabel	R-Square
<i>Employee Performance</i> (EP)	0,425
<i>Work Passion</i> (WP)	0,522

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk *Work Passion* ada pada angka 0,522. Perolehan ini menjelaskan bahwa persentase besarnya *Work Passion* dapat dijelaskan sebesar 52,2% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Sedangkan nilai R-Square *Employee Performance* sebesar 0,425, perolehan ini menjelaskan bahwa persentase besarnya nilai *Employee Performance* dapat dijelaskan sebesar 42,5% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

4.3.2.2. Q-Square

Pengujian Inner model dapat dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*predictive relevance*). Untuk menghitung Q^2 dapat digunakan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2) \dots$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,522) (1 - 0,425)$$

$$Q^2 = 1 - (0,478) (0,575)$$

$$Q^2 = 0,725$$

Dari pengujian Q^2 terlihat bahwa model yang dibentuk adalah kuat, sehingga pengujian hipotesa dapat dilakukan.

4.3.2.3. Goodness of Fit (GoF)

Pengujian *GoF* Indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model structural. *GoF* dapat diukur menggunakan rumus:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$= \sqrt{((0,761+0,864+0,876+0,848/4) \times (0,522+0,425/2))}$$

$$= \sqrt{(0,837 \times 0,474)}$$

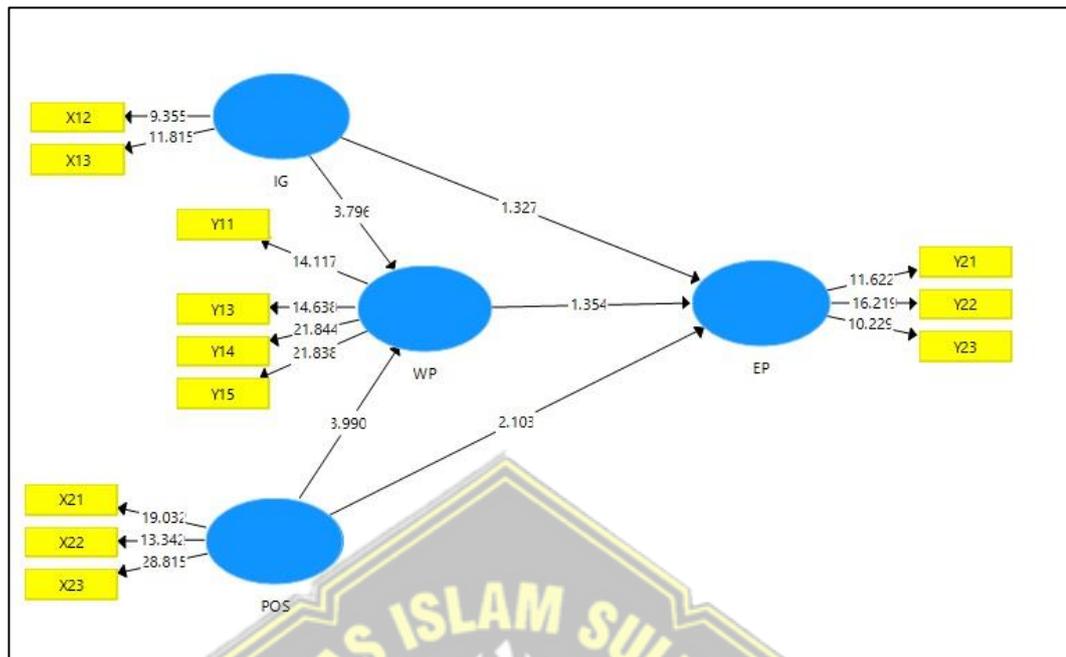
$$= 0,629$$

Nilai *GoF* tergolong Besar dengan nilai sebesar 0,629, hal tersebut menurut Tenenhaus (2004), nilai *GoF* small = 0,1, *GoF* medium = 0,25 dan *GoF* besar = 0,38. Dapat disimpulkan bahwa nilai *GoF* terlihat bahwa model yang dibentuk adalah *robust* (kuat) sehingga pengujian hipotesa dapat dilakukan.

4.3.3. Pengujian Hipotesis

Secara umum, metode *explanatory research* adalah pendekatan metode yang menggunakan *SmartPLS*. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai T-statistik dan nilai probabilitas. Pengujian hipotesis yang menggunakan nilai statistik, maka untuk alpha 5% nilai T-statistik yang digunakan adalah 1,96, sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_1 diterima atau H_0 ditolak ketika T-statistik $> 1,96$. Penggunaan probabilitas dalam kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu jika nilai P Values $< 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Pengujian secara statistik dalam melihat setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi, dalam hal ini dilakukan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian melalui *bootstrapping* dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data dalam penelitian yang hasilnya dapat dilihat melalui gambar hasil *bootstrapping* yang diperjelas melalui *Path Coefficient* yang disajikan pada output *SmartPLS* berikut ini:



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Gambar 4.4: Analisis Hubungan menggunakan *Bootstrapping*

Tabel 4.19: Analisis Hubungan menggunakan *Path Coefficients*

Hubungan Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-statistics	P-Values
WP→EP	0,244	0,197	0,180	1,354	0,176
IG→EP	0,166	0,181	0,125	1,327	0,185
IG→WP	0,377	0,376	0,099	3,796	0,000
POS→EP	0,343	0,378	0,163	2,103	0,036
POS→WP	0,444	0,454	0,111	3,990	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

1. Pengujian Hipotesis H1 (Pengaruh *Work Passion* (WP) Terhadap *Employee Performance* (EP))

Dari Gambar 4.4 dan Tabel 4.19 di atas dapat dilihat *original sample Work Passion* (WP) Terhadap *Employee Performance* (EP) adalah sebesar 0,244 dengan P-Values sebesar 0,176, dan ditunjukkan dengan nilai T-statistik 1,354 lebih kecil

dari nilai T-tabel sebesar 1,96. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa *Work Passion* (WP) berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* (EP), sedangkan T-statistik menunjukkan nilai yang tidak signifikan, sehingga uji hipotesis **Ditolak**.

Sehingga dalam pengujian hipotesis terhadap pengaruh variabel ini memiliki arti bahwa *Work Passion* searah dengan *Employee Performance*, namun *Work Passion* tidak mempunyai atau tidak memaknai apa-apa terhadap variabel *Employee Performance*. Hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Collewaert Et.al. (2016) dan Cui (2020) dengan menghasilkan bahwa *Work Passion* berpengaruh terhadap variabel *Employee Performance*. Hal ini menyiratkan bahwa gairah (*passion*) yang ditunjukkan oleh karyawan nasmoco bagian penjualan (*marketing*) tidak bermakna terhadap kinerjanya.

2. Pengujian Hipotesis H2 (Pengaruh Intrinsic Goals (IG) Terhadap *Employee Performance* (EP))

Dari Gambar 4.4 dan Tabel 4.19 di atas dapat dilihat *original sample* Intrinsic Goals (IG) Terhadap *Employee Performance* adalah sebesar 0,166 dengan P-Values sebesar 0,185 dan ditunjukkan dengan nilai T-statistik 1,327 lebih kecil dari nilai T-tabel sebesar 1,96. Nilai *original sample* positif

mengindikasikan bahwa *Intrinsic Goals* (IG) berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* (EP), sedangkan T-statistik menunjukkan nilai yang tidak signifikan, sehingga uji hipotesis **Ditolak**.

Sehingga dalam pengujian hipotesis tersebut, memiliki arti bahwa *Intrinsic Goals* searah dengan *Employee Performance* namun *Intrinsic Goals* tidak mempunyai atau tidak memaknai apa-apa terhadap variabel *Employee Performance*. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad (2019) dan Pink (2011) dengan menghasilkan bahwa *Intrinsic Goals* tidak berpengaruh terhadap variabel *Employee Performance*. Hal ini menyiratkan bahwa karyawan Nasmoco tidak melihat tujuan pribadi (selain daripada pendapatan dalam bentuk uang) untuk tetap meningkatkan kinerjanya.

3. Pengujian Hipotesis H3 (Pengaruh *Intrinsic Goals* (IG) Terhadap *Work Passion* (WP))

Dari Gambar 4.4 dan Tabel 4.19 di atas dapat dilihat *original sample* *Intrinsic Goals* (IG) Terhadap *Work Passion* (WP) adalah sebesar 0,377 dengan P-Values sebesar 0,000, dan ditunjukkan dengan nilai T-statistik 3,796 lebih besar dari nilai T-tabel sebesar 1,96. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa *Intrinsic Goals* (IG) berpengaruh positif terhadap *Work Passion* (WP), sedangkan T-statistik menunjukkan nilai yang

signifikan, sehingga uji hipotesis **Diterima**.

Sehingga dalam pengujian hipotesis tersebut, memiliki arti bahwa *Intrinsic Goals* (dengan indikator pengembangan karir dan tanggung jawab) searah dan mempunyai atau bermakna terhadap variabel Work Passion. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cui (2020) dengan menghasilkan bahwa *Intrinsic Goals* berpengaruh terhadap variabel Work Passion. Hal ini menyiratkan bahwa sebagian besar karyawan Nasmoco bagian marketing apabila mereka menginginkan suatu tujuan, mereka akan memiliki *Work Passion* (gairah kerja) yang tinggi.

4. Pengujian Hipotesis H4 (Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap *Employee Performance* (EP))

Dari Gambar 4.4 dan Tabel 4.19 di atas dapat dilihat *original sample Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Employee Performance* adalah sebesar 0,343 dengan P-Values sebesar 0,036, dan ditunjukkan dengan nilai T-statistik 2,103 lebih besar dari nilai T-tabel sebesar 1,96. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* (EP), sedangkan T-statistik menunjukkan nilai yang signifikan, sehingga uji hipotesis **Diterima**.

Sehingga dalam pengujian hipotesis tersebut, memiliki arti bahwa *Perceived Organizational Support* (dengan indikator Keadilan, Dukungan dari atasan, dan Kondisi kerja) searah dan mempunyai atau bermakna terhadap variabel *Employee Performance*. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ogochukwu dan Ikon (2019), Arshadi dan Hayafi (2013), Afzali, *et al.* (2013), Murniasih dan Sudarma (2016) dengan menghasilkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap variabel *Employee Performance*. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan Nasmoco bagian penjualan (marketing) akan meningkat sesuai dengan meningkatnya *Perceived Organizational Support* yang diberikan oleh Nasmoco.

5. Pengujian Hipotesis H5 (Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap *Work Passion* (WP))

Dari Gambar 4.4 dan Tabel 4.19 di atas dapat dilihat *original sample* pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap *Work Passion* (WP) adalah sebesar 0,444 dengan P-Values sebesar 0,000, dan ditunjukkan dengan nilai T-statistik 3,990 lebih besar dari nilai T-tabel sebesar 1,96. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif terhadap *Work Passion* (WP), sedangkan T-statistik menunjukkan nilai yang signifikan,

sehingga uji hipotesis **Diterima**.

Sehingga dalam pengujian hipotesis tersebut, memiliki arti bahwa *Perceived Organizational Support* (dengan indikator Keadilan, Dukungan dari atasan, dan Kondisi kerja) searah dan mempunyai atau bermakna terhadap variabel work passion. Hal ini menyiratkan bahwa karyawan bagian penjualan (marketing) akan memiliki *Work Passion* (gairah kerja) yang tinggi apabila dukungan yang diberikan oleh Nasmoco terpenuhi oleh karyawan itu sendiri.

4.3.4. Uji Jalur

Pada pengujian di *SmartPLS* terdapat bagian yang dapat membaca uji jalur pada hubungan variabel dengan dasar pengujian yang sama dengan pengujian hipotesis, maka dari itu tetap menggunakan kriteria untuk alpha 5% nilai T-statistik yang digunakan adalah 1,96, sehingga kriteria penerimaan atau penolakan uji jalur ini adalah H1 diterima atau H0 ditolak ketika T-statistik > 1,96. Penggunaan probabilitas dalam kriteria penerimaan atau penolakan terhadap uji jalur yaitu jika nilai P Values < 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Pengujian jalur ini dapat dilihat pada *bootstrapping* yang diperjelas melalui *specific indirect effect* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.20: Analisis Jalur menggunakan *Specific Indirect Effect*

Hubungan Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-statistics	P-Values
IG→WP→EP	0,092	0,075	0,075	1,228	0,220
POS→WP→EP	0,108	0,082	0,082	1,314	0,190

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

1. *Work Passion* Sebagai Intervening *Intrinsic Goals* Terhadap *Employee Performance*

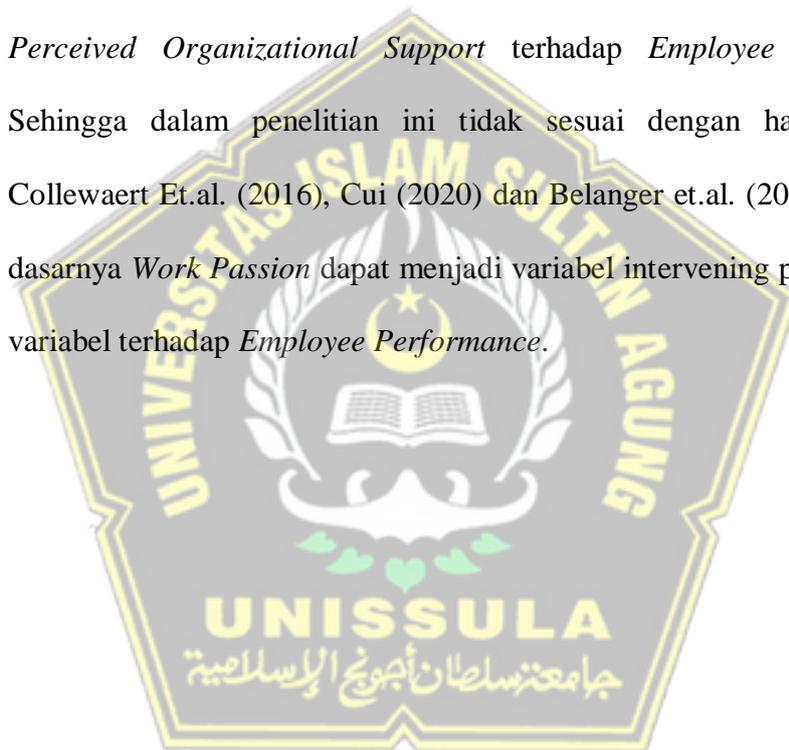
Dari Tabel 4.20 di atas dapat dilihat original sample *Work Passion* sebagai intervening *intrinsic goals* Terhadap *Employee performance* adalah sebesar 0,092 dengan P-Values sebesar 0,220, dan ditunjukkan dengan nilai T-statistik 1,228 lebih kecil dari nilai T-tabel sebesar 1,96. Nilai original sample positif mengindikasikan bahwa *Work Passion* sebagai intervening *intrinsic goals* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*, sedangkan T-statistik menunjukkan nilai yang tidak signifikan, sehingga uji hipotesis **Ditolak**.

2. *Work Passion* Sebagai Intervening *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Performance*

Dari Tabel 4.20 di atas dapat dilihat original sample *Work Passion* sebagai intervening *perceived organizational support* Terhadap *Employee performance* adalah sebesar 0,108 dengan P-Values sebesar 0,190, dan ditunjukkan dengan nilai T-statistik 1,314 lebih kecil dari nilai T-tabel sebesar 1,96. Nilai original sample positif mengindikasikan bahwa *Work*

Passion sebagai intervening *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*, sedangkan T-statistik menunjukkan nilai yang tidak signifikan, sehingga uji hipotesis **Ditolak**.

Berdasarkan hasil diatas, menunjukkan bahwa variabel *Work Passion* tidak dapat menjadi intervening pengaruh *Intrinsic Goals* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Performance*. Sehingga dalam penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Collewaert Et.al. (2016), Cui (2020) dan Belanger et.al. (2015) yang pada dasarnya *Work Passion* dapat menjadi variabel intervening pengaruh suatu variabel terhadap *Employee Performance*.



BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Simpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Intrinsic Goals* dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Passion*, yang artinya bahwa *Intrinsic Goals* dan *Perceived Organizational Support* mampu meningkatkan *Work Passion*.
2. *Work Passion* dan *Intrinsic Goals* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Employee Performance*, yang artinya bahwa *Work Passion* dan *Intrinsic Goals* tidak mampu berkontribusi untuk mendorong peningkatan dari *Employee Performance*. Sedangkan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, yang artinya bahwa *Perceived Organizational Support* mampu berkontribusi untuk mendorong peningkatan dari *Employee Performance*.
3. *Work Passion* tidak mampu menjadi *Intervening* pengaruh *Intrinsic Goals* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Performance*.

5.2. Implikasi Teoritis

1. Hasil penelitian ini menguatkan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad (2019) dan Pink (2011) *Intrinsic Goals* tidak berpengaruh Terhadap *Employee Performance*.
2. Hasil penelitian ini menguatkan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ogochukwu dan Ikon (2019), Arshadi dan Hayafi (2013), Afzali, et al. (2013), Murniasih dan Sudarma (2016) bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap *Employee Performance*.
3. Hasil penelitian ini melemahkan dan tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Belanger et.al. (2015), Collewaert Et.al. (2016) dan Cui (2020) yang menghasilkan mode regulasi secara positif akan memprediksi gairah kerja sebagai mediasi *Intrinsic Goals* terhadap *Employee Performance*. Walaupun pada dasarnya *Intrinsic Goals* dan *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Passion* pada penelitian ini.

5.3. Implikasi Manajerial

1. Manajemen Nasmoco setidaknya memberikan kontribusi bagi karyawan berupa keadaan dari status kepegawaian yang merupakan salah satu indikator dari *Intrinsic goals*, walaupun pada dasarnya memang tidak memaknai peningkatan *Employee Performance*, namun

hal ini suatu saat akan menjadi *boomerang* bagi manajemen apabila hal ini tidak dipenuhi.

2. *Work Passion*, pada dasarnya memang menjadi variabel independent dari *Employee Performance*, namun *Work Passion* ini belum tentu menjadikan *Employee Performance* meningkat, sehingga dalam hal ini, Nasmoco perlu melihat pengalaman kerja dari sebuah karyawan. Dimana pengalaman ditambah dengan *Work Passion* akan dapat meningkatkan *Employee Performance*.
3. Bagi karyawan, tidak perlu mementingkan sebuah status kepegawaian pada masa seperti ini, karena memang untuk saat ini pekerjaan sulit sekali didapatkan, sehingga perlunya bersyukur dan memanfaatkan peluang pekerjaan ini untuk saling memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

5.4. Keterbatasan Penelitian

1. Adanya indikator yang masih tidak valid dalam penelitian ini yaitu indikator Pengakuan (X1.1) dari variabel *Intrinsic Goals* dan Daya Hidup (Y1.2) dari variabel *Work Passion*.
2. Adanya hasil tidak signifikan terhadap hubungan variabel *Intrinsic Goals* dan *Work Passion* terhadap *Employee Performance*.

3. Variabel *independent* tergolong lemah hubungannya dengan *Employee Performance*, hal ini terlihat dari nilai *R-square* dari *Employee Performance*.
4. *Work Passion* tidak mampu menjadi variabel *intervening* hubungan variabel *Intrinsic Goals* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Performance*.

5.5. Agenda Penelitian Yang Akan Datang

1. Penentuan variabel yang lebih variatif yang dapat berhubungan langsung dengan *Employee Performance*.
2. Menggunakan variabel dan indikator yang sama pada obyek penelitian, industri atau negara yang kondisi strategisnya berbeda.
3. Menggunakan *Work Passion* sebagai *intervening* hubungan variabel *Intrinsic Goals* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Performance* pada obyek penelitian, industri atau negara yang kondisi strategisnya berbeda.
4. Memberikan pengarahan pada responden saat melakukan pengisian kuisioner agar diperoleh jawaban pertanyaan terbuka dari responden.

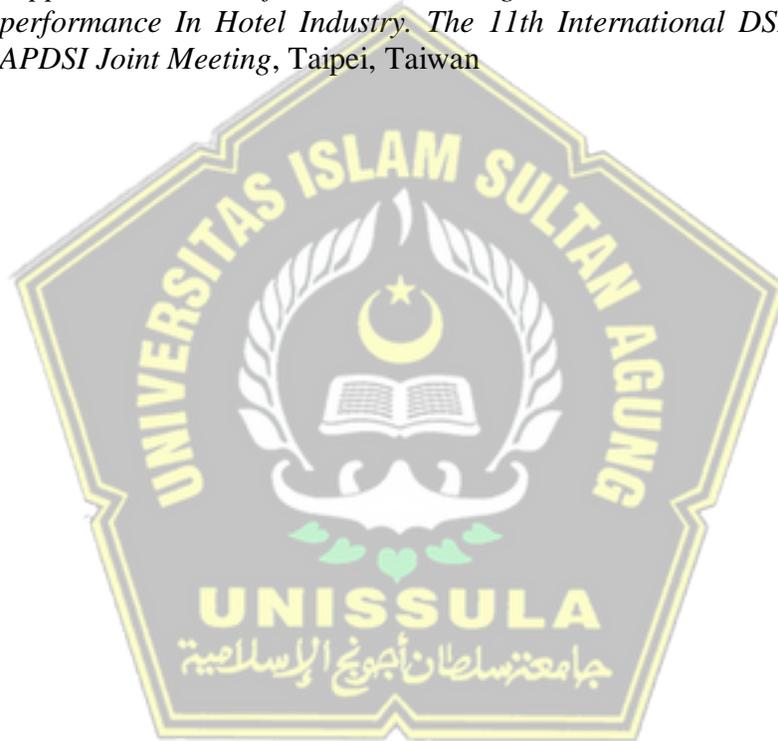
DAFTAR PUSTAKA

- Afzali, Ahmad., A.A. Motahari, Dan L.H. Shirkouhi. 2014. *Investigating The Influence Of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment And Organizational Learning On Job performance: An Empirical Investigation. Technical Gazette.* Volume 21. No. 3.
- Armstrong, M., & Stephens, T. (2005). *A handbook of employee reward management and practice.* Kogan Page Publishers.
- Arshadi, N. Dan G. Hayavi. 2013. *The Effect Of Perceived Organizational Support On Affective Commitment And Job performance: Mediating Role Of OBSE. Procedia-Social And Behavioral Sciences.* Volume 84.
- Astakhova & Porter. 2015. *Understanding The Work Passion–Performance Relationship: The Mediating Role Of Organizational Identification And Moderating Role Of Fit At Work. Human Relations.* Vol. 68 No.8.
- Belanger, J.J., Schori-Eyal, N., Pica, G., Kruglanski, A.W. and Lafreniere, M.A. 2015. *The more is less effect in equifinal structures: alternative means reduce the intensity and quality of motivation. Journal of Experimental Social Psychology.* Vol. 60 No. 2.
- Blau, P.M. 1964. *Exchange and Power in Social Life.* New York : Wiley
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. 2014. *Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. Psychological Bulletin,* 140(4).
- Collewaert, V., Anseel, F., Crommelinck, M., Beuckelaer, A.D. and Vermeire, J. 2016. *When passion fades: disentangling the temporal dynamics of entrepreneurial passion for founding. Journal of Management Studies.* Vol. 53 No. 6.
- Cui, Guodong. Wang, Fuxi. Cheng, Yanyuan. and Zhang, Ying. 2020. *Understanding The Work Goals–Early Retirement Intention Relationship: The Mediating Role Of Work Passion And Moderating Role Of HR Practices' Flexibility.*<https://www.emerald.com/insight/0048-3486.htm>
- Eisenberger, Huntington, Hutchinson, & Sowa, 1986. *Organizational support theory. The Leadership Quarterly* 15 (2004).

- Ferdinand, Augusty. 2013. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Forest J, Mageau GA, Sarrazin C and Morin E.S. 2010. *Work Is My Passion: The Different Affective, Behavioral, And Cognitive Consequences Of Harmonious And Obsessive Passion Toward Work*. *Canadian Journal of Administrative Sciences* 28(1).
- Ghozali, Imam. 2008. *Struktural Equation Modelling*, Edisi Ii. Universitas Diponegoro. Semarang
- Hendijani. Rosa. Bischak, Diane P. Arvai, Joseph. Dugar, Subhasish. 2016. *Intrinsic Motivation, External Reward, And Their Effect On Overall Motivation And Performance*. *Journal Human Performance*.
- Hussein, Ananda Sabil. 2015. *Penelitian Bisnis Dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) Dengan Smartpls 3.0*. Universitas Brawijaya.
- Indriasari, Ika. Dan Setyorini, Noni. 2018. *The Impact Of Work Passion On Work Performance: The Moderating Role Of P-O Fit And Meaningfulness Of Work*. *Diponegoro International Journal of Business*. Vol. 1, No. 1.
- Kambu, Arius., E.A. Troena, Surachman, Dan M. Setiawan. 2012. *Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua Dan Organizational Citizenship Behavior, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekda Provinsi Papua*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 10. Nomor 2.
- Khoir, Dhany Hamidan. 2012. *Fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada direktorat pembinaan sekolah dasar ditjen pendidikan dasar kemendikbud*. Tesis program pasca sarjana ilmu administrasi. Universitas Indonesia.
- Krishnan, J., & Mary, V. S. 2012. *Perceived Organizational Support—An Overview On Its Antecedents And Consequences*. *International Journal Of Multidisciplinary Research*, 2(4)
- Krishnan, J., & Mary, V. S. 2012. *Perceived organizational support—an overview on its antecedents and consequences*. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1016-1022
- Muhamad, Rahayu. Adolfina. Trang, Irvan. 2019. *The Effect Of Intrinsic Motivation And Compensation On Organizational Commitments And Employee Performance (Study at PT. Konka Solusindo Manado Employees)*. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.1

- Mulyadi. 2015. Akuntansi Biaya, Edisi 5. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Muniarsih, Emi. Dan Sudarma, Ketut. 2016. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal* Vo. 5 No.1
- Munir, Rizwan. Lodhi, Muhammad Ehsan. Sabir, Hazoor Muhammad, Khan, Nosheen. 2016. *Impact of Rewards (Intrinsic and Extrinsic) on Employee Performance with Special Reference to Courier Companies of Faisalabad City. European Journal of Business and Management.*Vol.8, No.25.
- Nduka, Obiekwe. 2016. *Employee Motivation And Performance. Thesis Business Management. Centria University.*
- Ogochukwu, Nwoye Christina. And Ikon, Michael. 2019. *Perceived Organizational Support and Employee Performance in selected Comercial Banks In south East Nigeria, International Journal of Business and management Review*
- Pink, D. H. 2011. *Drive: The surprising truth about what motivates us.* New York, NY: Riverhead.
- Rhoades Linda, Eisenberg Robert. 2002. *Perceived Organizational Support: A Review of Literature. Journal of Applied Psychology.* Vol 87 No 4, Page 698-714.
- Sekaran, Uma Dan Roger Bougie. 2016. *Research Methods For Business.* Edisi Ketujuh. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Srivastava, S. 2012. *Workplace Passion As A Moderator For Workplace Deviant Behaviour–Job Satisfaction Relationship: A Comparative Study Between Public Sector And Privatesector Managers. Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation* 8(4).
- Stoia, Eunice. 2018. *Employee Work Passion: A Theoretical Review. Master's Thesis. Universitat Jaume.*
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. 2019. *Perceived Organizational Support Dan Self efficacy Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Serta Dampaknya Terhadap Perilaku Pegawai Di KPP Pratama Bantul. Tesis Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Indonesia.*

- Tenenhaus, M., Amato, S. and Vinzi, V.E. 2004. *A Global Goodness-of-Fit Index for PLS Structural Equation Modelling. Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*, 1.
- Ucar, D. & Otken, A. B. (2010). *Perceived Organizational Support and organizational commitment: The mediating role of organization based selfesteem. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25, 85-105.
- Yih, Wu Wann Dan Sein Htaik. 2011. *The Impacts Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Job performance In Hotel Industry. The 11th International DSI And The 16th APDSI Joint Meeting*, Taipei, Taiwan



LAMPIRAN

A. Kuesioner Penelitian

I. Identitas Responden

Petunjuk: Lingkarilah (O) pada point yang sesuai dengan responden

1. Nomor responden : /XII/PS/2021

2. Usia : Tahun

3. Jenis kelamin : L / P

4. Pendidikan :

a. SMU/SMK

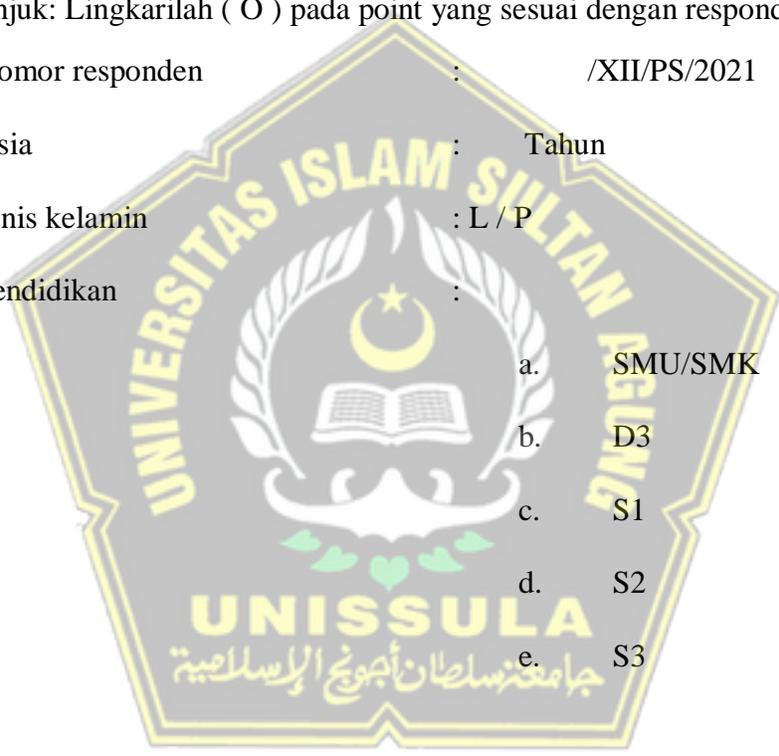
b. D3

c. S1

d. S2

e. S3

5. Masa Kerja : Tahun



II. Petunjuk

Pilih jawaban dengan cara memberi tanda centang (√) pada kolom yang sesuai yang ada anggap paling sesuai dengan pendapat anda pada kolom yang telah tersedia .

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

6

7

Sangat Setuju

Keterangan:

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Kurang setuju
4. Netral
5. Agak Setuju
6. Setuju
7. Sangat Setuju



III. Pertanyaan

1. Intrinsic Goals

1. Saya mendapatkan status sebagai pegawai tetap perusahaan, tidak terlalu lama setelah bergabung dengan perusahaan ini

Sangat Tidak Setuju

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

1 2 3 4 5 6 7

Sangat Setuju

Seperti apa bentuk pengakuan perusahaan ini terhadap anda?

.....
.....

2. Saat ini, jabatan yang saya terima sesuai dengan pengembangan karir yang terjadi di perusahaan ini.

Sangat Tidak Setuju

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

1 2 3 4 5 6 7

Sangat Setuju

Seperti apa bentuk pengembangan karir yang anda inginkan?

.....
.....

3. Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan

Sangat Tidak Setuju

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

1 2 3 4 5 6 7

Sangat Setuju

Seperti apa bentuk tanggung jawab anda terhadap pekerjaan ini?

.....
.....

2. *Perceived Organizational Support*

1. Bagi saya, perusahaan selalu bertindak adil untuk seluruh karyawannya

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

1 2 3 4 5 6 7

Seperti apa bentuk keadilan dari perusahaan yang anda inginkan?

.....

.....

2. Bagi saya, atasan selalu mendukung pekerjaan yang saya lakukan

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

1 2 3 4 5 6 7

Seperti apa dukungan dari atasan yang anda inginkan?

.....

.....

3. Bagi saya, kondisi pekerjaan dalam keadaan baik

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

1 2 3 4 5 6 7

Bagaimana kondisi pekerjaan yang saat ini anda kerjakan?

.....

.....

3. *Work Passion*

1. Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini.

Sangat Tidak Setuju

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	6	7

Sangat Setuju

Seperti apa bentuk kesenangan anda dengan pekerjaan ini?

.....

.....

2. Saya tidak merasa lelah dan selalu bersemangat ketika melakukan pekerjaan saya

Sangat Tidak Setuju

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	6	7

Sangat Setuju

Seperti apa bentuk semangat yang anda lakukan dengan pekerjaan ini?

.....

.....

3. Saya mengidentifikasi diri saya dengan pekerjaan yang saya lakukan.

Sangat Tidak Setuju

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	6	7

Sangat Setuju

Bagaimana anda dapat mengidentifikasi pekerjaan ini dengan minat anda?

.....

.....

4. Saya mendapatkan motivasi saya dari pekerjaan itu sendiri dan bukan dari imbalan.

Sangat Tidak Setuju

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	6	7

Sangat Setuju

Bagaimana bentuk motivasi anda terhadap pekerjaan ini?

.....

.....

5. Saya selalu bersedia untuk belajar lebih banyak dan lebih absolut tentang pekerjaan saya.

Sangat Tidak Setuju

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	6	7

Sangat Setuju

Bagaimana bentuk mengembangkan ilmu terhadap pekerjaan ini?

.....

.....

4. *Employee Performance*

1. Saya selalu memberikan hasil kerja yang maksimal terhadap perusahaan

Sangat Tidak Setuju

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	6	7

Sangat Setuju

Seperti apa produktivitas kerja yang anda inginkan?

.....

.....

2. Saya senang dengan capaian kerja saat ini

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

6

7

Sangat Setuju

Seperti apa capaian kerja yang anda inginkan?

.....

.....

3. Saya selalu merasa puas terhadap hasil kerja yang saya kerjakan

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

6

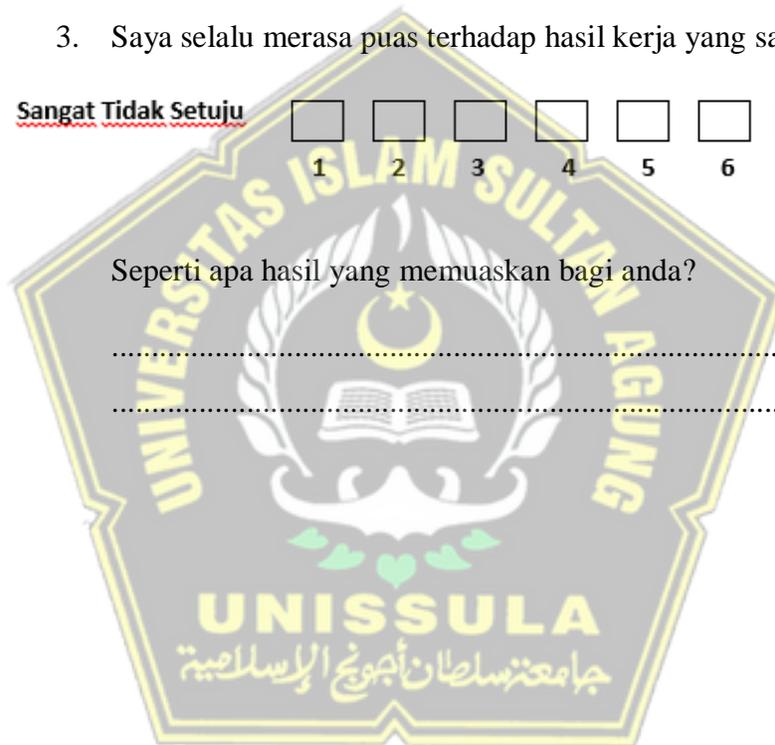
7

Sangat Setuju

Seperti apa hasil yang memuaskan bagi anda?

.....

.....



B. Tabulasi Data

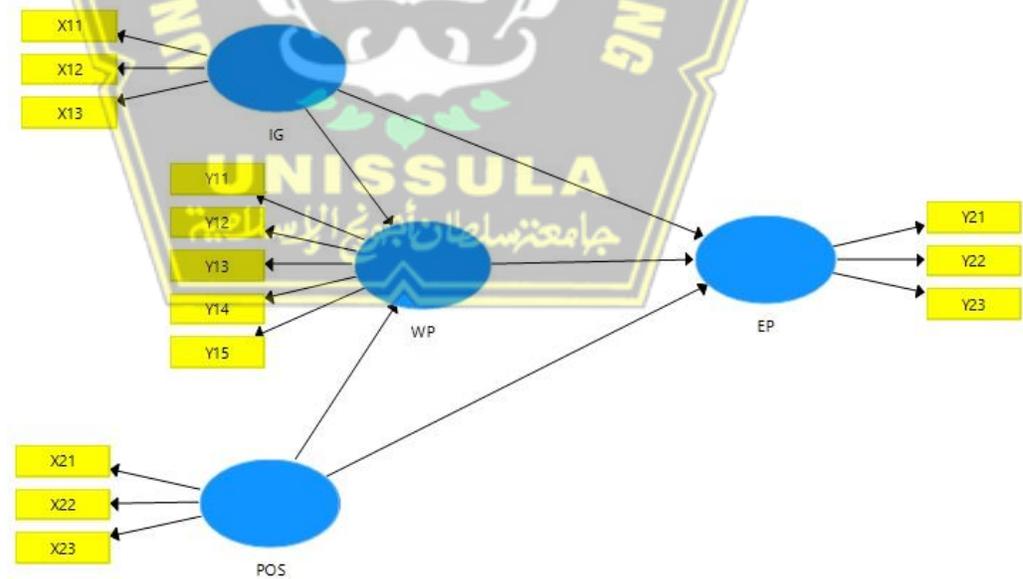
Responden	X1 1	X1 2	X1 3	X2 1	X2 2	X2 3	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y2 1	Y2 2	Y2 3
1	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
2	6	7	7	7	7	6	7	6	6	6	7	7	6	6
3	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6
4	1	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6
5	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6
6	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	6	6	6
7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	6	6
8	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
9	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
10	1	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	6	6
11	3	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6
12	3	5	6	6	7	6	7	7	7	7	7	6	5	7
13	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
14	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
15	5	5	6	6	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7
16	7	7	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6
17	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5
18	4	5	7	6	7	4	5	4	4	7	7	7	7	7
19	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6
20	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5
21	6	6	6	6	7	5	7	6	5	5	7	6	5	5
22	2	4	7	7	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6
23	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	5	7	5
24	1	3	7	7	7	7	6	5	6	5	7	7	7	7
25	5	7	7	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7
26	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6
27	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
28	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
29	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
30	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	4	5	4
31	5	6	7	4	4	4	6	6	6	5	7	7	6	5
32	6	7	7	5	7	5	7	6	7	7	7	7	5	5
33	4	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6
34	4	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	6	4

35	3	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	5	6	6
36	6	6	7	7	7	6	7	7	7	4	6	6	6	6
37	6	5	6	5	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6
38	6	4	6	5	5	5	5	5	6	6	6	5	6	6
39	5	6	7	6	6	5	7	6	6	5	7	6	5	5
40	1	4	5	5	5	4	6	6	5	5	6	7	3	6
41	2	6	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6
42	1	5	7	3	5	3	7	6	5	5	5	6	5	4
43	3	6	7	6	6	6	6	6	6	7	7	7	6	1
44	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
45	7	7	7	5	6	6	6	7	6	6	6	6	5	5
46	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
47	1	4	5	3	3	2	4	3	5	3	5	5	1	1
48	1	4	6	4	3	4	6	4	6	4	6	4	6	5
49	5	6	6	5	6	6	7	7	7	6	7	6	6	6
50	1	6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	4	6
51	1	5	7	6	7	6	7	7	6	6	7	6	7	7
52	1	3	7	1	5	3	7	7	7	7	7	7	7	7
53	3	6	6	6	6	6	6	6	6	4	7	7	7	7
54	2	3	5	4	5	5	6	6	6	5	6	5	3	3
55	7	6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	6
56	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
57	2	6	7	4	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7
58	5	5	6	7	6	7	6	6	7	7	7	6	6	5
59	2	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
60	2	6	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7
61	5	5	7	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6
62	6	3	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	6
63	1	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
64	1	3	7	5	7	7	6	6	6	6	7	7	6	6
65	1	3	7	6	6	4	6	6	6	3	7	6	6	5
66	1	3	6	5	4	5	6	5	5	2	6	5	5	5
67	3	5	6	2	5	4	5	5	6	5	6	6	5	5
68	1	4	7	6	7	6	6	6	6	6	7	5	3	3
69	3	4	6	4	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5
70	1	4	7	5	7	3	7	7	5	6	6	6	4	6
71	1	3	7	2	7	4	6	6	4	4	6	5	6	6
72	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

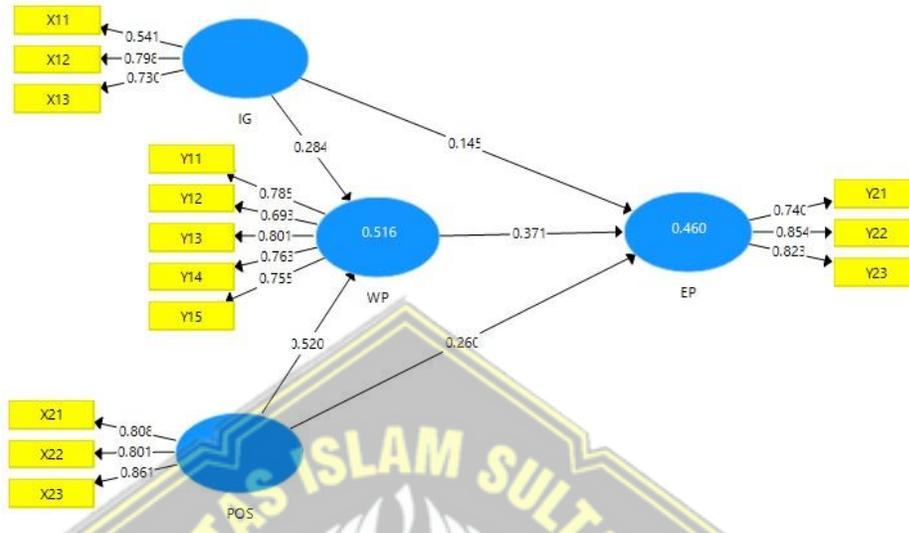
73	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
74	2	6	6	6	6	4	6	6	6	4	6	6	5	5
75	3	4	6	3	7	5	6	6	6	4	6	6	5	6
76	1	6	7	4	7	6	7	1	7	7	7	7	2	2
77	1	4	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7
78	3	3	7	3	7	5	7	6	6	3	5	6	5	5
79	3	6	7	5	6	4	6	5	5	4	4	4	5	5
80	1	4	7	6	6	5	7	7	7	7	7	6	3	3
81	1	3	7	6	6	5	7	7	6	7	7	5	5	5
82	1	3	7	7	7	5	7	7	6	7	7	6	5	5
83	1	4	7	5	6	2	7	7	7	5	7	6	5	6
84	2	6	6	3	6	5	6	5	5	6	6	5	6	4
85	2	5	6	6	6	2	7	4	5	7	7	4	6	6
86	2	7	7	6	6	3	7	3	5	7	7	4	5	6
87	3	7	7	5	6	3	7	5	4	7	7	7	4	2

C. Olah Data

1. Full Model



2. Nilai Convergent Validity Menggunakan Measurement Model

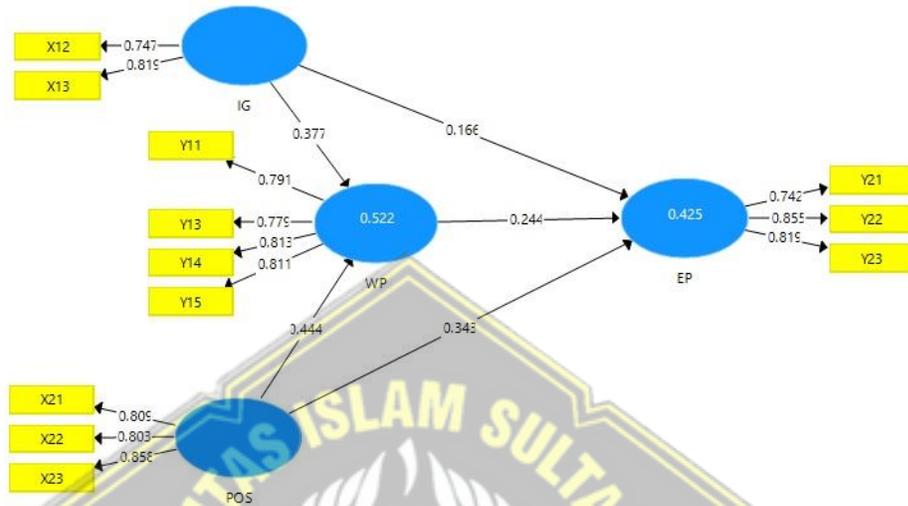


3. Nilai Convergent Validity Menggunakan Outer Loadings (>0,7)

Outer Loadings

Matrix	EP	IG	POS	WP
X11		0.541		
X12		0.798		
X13		0.730		
X21			0.808	
X22			0.801	
X23			0.861	
Y11				0.785
Y12				0.693
Y13				0.801
Y14				0.763
Y15				0.755
Y21	0.740			
Y22	0.854			
Y23	0.823			

4. Nilai *Convergent Validity* Menggunakan *Measurement Model* Setelah di *Drop*



5. Nilai *Convergent Validity* setelah di *Drop* Menggunakan *Outer Loadings* ($>0,7$)

Outer Loadings

Matrix	EP	IG	POS	WP
X12		0.747		
X13		0.819		
X21			0.809	
X22			0.803	
X23			0.858	
Y11				0.791
Y13				0.779
Y14				0.813
Y15				0.811
Y21	0.742			
Y22	0.855			
Y23	0.819			

6. Nilai Discriminat Validity melalui Cross Loading

Discriminant Validity

	EP	IG	POS	WP
X12	0.368	0.747	0.481	0.446
X13	0.420	0.819	0.382	0.521
X21	0.389	0.437	0.809	0.523
X22	0.455	0.508	0.803	0.532
X23	0.597	0.409	0.858	0.550
Y11	0.404	0.580	0.483	0.791
Y13	0.498	0.417	0.578	0.779
Y14	0.437	0.547	0.537	0.813
Y15	0.479	0.433	0.471	0.811
Y21	0.742	0.481	0.467	0.557
Y22	0.855	0.445	0.508	0.417
Y23	0.819	0.254	0.445	0.375

7. Nilai AVE dan Composite Reliability

Construct Reliability and Validity

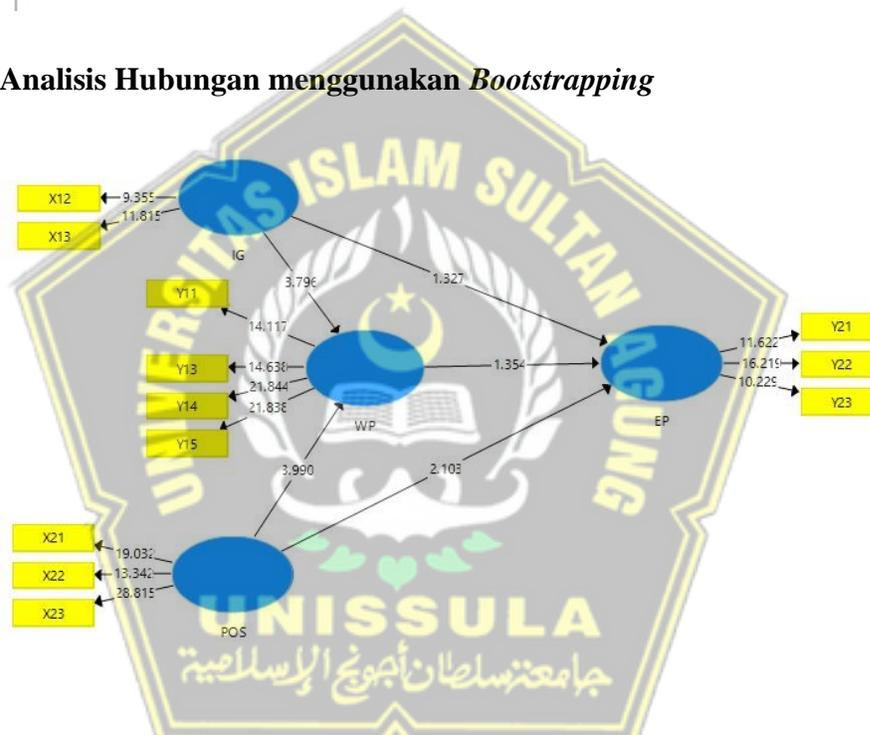
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...	Cop!
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
EP	0.732	0.732	0.848	0.651	
IG	0.374	0.379	0.761	0.614	
POS	0.764	0.774	0.864	0.679	
WP	0.811	0.811	0.876	0.638	

8. Nilai R-Square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
EP	0.425	0.405
WP	0.522	0.511

9. Analisis Hubungan menggunakan *Bootstrapping*



10. Analisis Hubungan menggunakan *Path Coefficients*

Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	Exc
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	
IG -> EP	0.166	0.181	0.125	1.327	0.185	
IG -> WP	0.377	0.376	0.099	3.796	0.000	
POS -> EP	0.343	0.378	0.163	2.103	0.036	
POS -> WP	0.444	0.454	0.111	3.990	0.000	
WP -> EP	0.244	0.197	0.180	1.354	0.176	

11. Analisis Jalur Menggunakan *Spesifict Indirect Effect*

Specific Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	
IG -> WP -> EP	0.092	0.075	0.075	1.228	0.220	
POS -> WP -> EP	0.108	0.082	0.082	1.314	0.190	

