

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA  
MANUSIA BERBASIS MOTIVASI INTRINSIK DAN  
*WORK IT SELF* / PEKERJAAN ITU SENDIRI  
(Studi Pada Karyawan PT Misaja Mitra Pati)**

*Skripsi*

Untuk Memenuhi Sebagian persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



*Disusun Oleh:*

*Muhammad Ali Mansyur*

*Nim. 30401800209*

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
SEMARANG 2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA  
BERBASIS MOTIVASI INTRINSIK DAN *WORK IT SELF* / PEKERJAAN  
ITU SENDIRI  
(Studi Pada Karyawan PT Misaja Mitra Pati)**

Disusun Oleh :

Muhammad Ali Mansyur

30401800209

Telah disetujui oleh dosen pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan  
sidang panitia ujian Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 16 September 2022

Pembimbing



**Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si**  
**NIDN. 0608026502**

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA  
BERBASIS MOTIVASI INTRINSIK DAN *WORK IT SELF* / PEKERJAAN  
ITU SENDIRI**

Disusun Oleh :

Muhammad Ali Mansyur

30401800209

Telah di pertahankan di depan penguji  
Pada Tanggal, 30 September 2022

**Susunan Dewan Penguji**

Dosen Pembimbing



**Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si**  
NIDN. 0608026502

Dosen Penguji I



**Dr. H. Abdul Hakim, Msi**  
NIDN. 0823065501

Dosen Penguji II



**Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM**  
NIDN. 0602015601

Skripsi ini telah di terima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Tanggal, 30 September 2022



**Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.**  
Ketua Program Studi Manajemen

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Ali Mansyur

NIM : 30401800209

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS MOTIVASI INTRINSIK DAN *WORK IT SELF* / PEKERJAAN ITU SENDIRI”** dan diajukan untuk diuji pada tanggal 30 September 2022 , adalah karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah-olah tulisan saya sendiri. Saya bersedia bila gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas dibatalkan.

Semarang, 30 September 2022

Dosen Pembimbing

Yang Memberi Pernyataan



**Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si**

NIDN. 0608026502



**Muhammad Ali Mansyur**

NIM. 30401800209

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengembangan motivasi intrinsik, *work it self* / pekerjaan itu sendiri dan kinerja sumber daya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Misaja Mitra Pati, dengan jumlah sampel 84 responden. Alat analisisnya adalah *Path Analysis* dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work it self* / pekerjaan itu sendiri. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. *Work it self* / pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Dari sobel test *work it self* / pekerjaan itu sendiri dapat di jadikan variable intervening antara motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia. Yaitu motivasi intrinsik mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan adanya pengaruh tidak langsung *work it self* / pekerjaan itu sendiri akan meningkatkan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia apabila *work it self* / pekerjaan itu sendiri dijadikan sebagai intervening diantara keduanya.

**Kata Kunci:** Motivasi intrinsik, *work it self* / pekerjaan itu sendiri, kinerja sumber daya manusia

## ABSTRACT

*This study aims to describe and analyze the development of intrinsic motivation, work it self and the performance of human resources. The population inthis study were employees at PT Misaja Mitra Pati, with a total sample of 84 respondents. The analysis tool is Path Analysis, where validity and reliability testswere previously carried out.*

*The test results show that intrinsic motivation has a positive and significant effect on work it self. Intrinsic motivation has a positive and significant effect on the performance of human resources. Work it self has a positive and significant effect on the performance of human resources. From the sobel test, Work it self can be used asan intervening variable between intrinsic motivation and human resource performance. Namely intrinsic motivation has a direct influence on the performance of humanresources. With the indirect influence of work it self will increase the influence of intrinsic motivation on human resource performance if work it self is used as an intervening between the two.*

**Keywords:** *Intrinsic motivation, work it self, human resource performance*

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah-Nya dan senantiasa memberikan petunjuk, ketenangan serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS MOTIVASI INTRINSIK DAN *WORK IT SELF / PEKERJAA ITU SENDIRI*”**.

Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat kelulusan Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, bimbingan serta saran dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Widodo, SE, MSi selaku Dosen Pembimbing yang sudah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.
3. Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.
4. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi Unissula Semarang atas bantuan, ilmu dan bimbingannya.
5. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Unissula atas kerja sama dan

bantuannya selama menempuh perkuliahan di Fakultas Ekoomi Unissula Semarang.

6. Ibu, Bapak, kakek, nenek, dan adik yang selalu memberikan seluruh perhatiannya, tenaga, dukungan, kasih sayang, do'a dan juga materi yang tidak terhingga.
7. Teman seperjuangan dan sahabat terbaik: Bambang, Sarul, Lingga yang saling mendukung.
8. Teman-teman konsentrasi MSDM, teman-teman kelas angkatan tahun 2018/2019 dan seluruh teman kuliah di Unissula yang selalu memberi dukungan, semangat, serta do'a.
9. Semua pihak yang telah mendukung terselesaikannya Skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semarang, 16 September 2022

Penulis



Muhammad Ali Mansyur



## DAFTAR ISI

|   |          |
|---|----------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                            | <b>i</b> |
| HALAMAN PENGESAHAN .....                              | ii       |
| HALAMAN PERSETUJUAN .....                             | iii      |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....                           | iv       |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....                     | v        |
| KATA PENGANTAR .....                                  | vi       |
| DAFTAR ISI .....                                      | viii     |
| DAFTAR TABEL .....                                    | xiii     |
| DAFTAR GAMBAR .....                                   | xiv      |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                                 | xv       |
| ABSTRAK .....   | xvi      |
| ABSTRACT .....  | xvii     |
| INTISARI .....  | xviii    |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                        | <b>1</b> |
| 1.1 Latar Belakang .....                              | 1        |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                             | 5        |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                           | 5        |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                          | 5        |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>                    | <b>7</b> |
| 2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia .....                 | 7        |
| 2.2 Motivasi Intrinsik .....                          | 9        |
| 2.3 <i>Work It Self</i> / Pekerjaan Itu Sendiri ..... | 11       |

|   |  |    |
|---|--|----|
| 2.4   | Model Empirik Penelitian.....            | 14 |
| BAB III METODE PENELITIAN .....             |  | 15 |
| 3.1   | Jenis Penelitian .....                   | 15 |
| 3.2   | Populasi dan Sampel .....                | 15 |
| 3.2.1                                       | Populasi.....                            | 15 |
| 3.2.2                                       | Sampel.....                              | 15 |
| 3.3   | Sumber Data .....                        | 16 |
| 3.4   | Metode Pengumpulan Data .....            | 17 |
| 3.5   | Variabel dan Indikator.....              | 18 |
| 3.6   | Uji Intrumen.....                        | 19 |
| 3.6.1                                       | Uji Validitas dan Uji Reliabilitas ..... | 19 |
| 3.6.2                                       | Uji Asumsi Klasik .....                  | 20 |
| 3.7   | Teknik Analisis Data.....                | 21 |
| 3.7.1                                       | Deskripsi Variabel.....                  | 21 |
| 3.7.2                                       | Analisis Jalur (Path Analysis) .....     | 21 |
| 3.8   | Pengujian Hipotesis.....                 | 22 |
| 3.8.1                                       | Uji t.....                               | 22 |
| 3.8.2                                       | Koefisien Determinasi.....               | 22 |
| 3.8.3                                       | Sobel Test.....                          | 23 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... |  | 24 |
| 4.1   | Deskripsi Responden.....                 | 24 |
| 4.2.1                                       | Jenis Kelamin.....                       | 24 |
| 4.2.2                                       | Usia .....                               | 24 |
| 4.2.3                                       | Tingkat Pendidikan.....                  | 25 |

|                     |  |    |
|---------------------|--|----|
| 4.2                 | Analisis Deskripsi.....  | 26 |
| 4.2.1               | Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik .....  | 26 |
| 4.2.2               | Deskripsi Variabel <i>Work It Self</i> / Pekerjaan Itu Sendiri.....                            | 28 |
| 4.2.3               | Deskripsi Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia .....   | 29 |
| 4.3                 | Uji Instrumen.....   | 30 |
| 4.3.1               | Uji Validitas .....  | 30 |
| 4.3.2               | Uji Reliabilitas Data .....  | 32 |
| 4.3.3               | Uji Normalitas .....   | 32 |
| 4.3.4               | Uji Autokorelasi.....  | 33 |
| 4.3.5               | Uji Multikolinearitas .....  | 33 |
| 4.3.6               | Uji Heteroskedastisitas .....  | 34 |
| 4.4                 | Path Analysis.....   | 35 |
| 4.5                 | Pengujian Hipotesis .....  | 37 |
| 4.5.1               | Uji Determinasi.....   | 37 |
| 4.5.2               | Uji t.....   | 37 |
| 4.5.3               | Uji Sobel Test .....   | 39 |
| 4.6                 | Pembahasan.....  | 40 |
| 4.6.1               | Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia .....                         | 40 |
| 4.6.2               | Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap <i>Work It Self</i> / Pekerjaan Itu Sendiri.....          | 41 |
| 4.6.3               | Pengaruh <i>Work It Self</i> / Pekerjaan Itu Sendiri terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia..... | 42 |
| BAB V PENUTUP ..... |  | 43 |
| 5.1                 | Kesimpulan.....  | 43 |
| 5.2                 | Saran .....  | 44 |

|                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| 5.3 Keterbatasan Penelitian..... | 44        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>      | <b>45</b> |



## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Data Produksi 2021 .....  | 4  |
| Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian .....                               | 18 |
| Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin .....                             | 24 |
| Tabel 4.2 Responden berdasarkan usia .....                                      | 25 |
| Tabel 4.3 Responden berdasarkan tingkat pendidikan.....                         | 26 |
| Tabel 4.4 Statistik deskriptif motivasi intrinsik .....                         | 27 |
| Tabel 4.5 Statistik deskriptif <i>work it self</i> / pekerjaan itu sendiri..... | 28 |
| Tabel 4.6 Statistik deskriptif kinerja sumber daya manusia .....                | 29 |
| Tabel 4.7 Uji validitas data .....  | 31 |
| Tabel 4.8 Hasil uji reliabilitas data .....                                     | 32 |
| Tabel 4.9 Pengujian Normalitas.....   | 32 |
| Tabel 4.10 Pengujian autokorelasi .....   | 33 |
| Tabel 4.11 Pengujian multikolinearitas.....                                     | 34 |
| Tabel 4.12 Pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser .....               | 34 |
| Tabel 4.13 <i>Path Analysis</i> .....   | 35 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian .....   | 14 |
| Gambar 4.1 Hasil uji sobel pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia melalui <i>work it self</i> / pekerjaan itu sendiri ..... | 40 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|                  |    |
|------------------|----|
| LAMPIRAN 1 ..... | 48 |
| LAMPIRAN 2 ..... | 50 |
| LAMPIRAN 3 ..... | 57 |
| LAMPIRAN 4 ..... | 59 |
| LAMPIRAN 5 ..... | 61 |



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

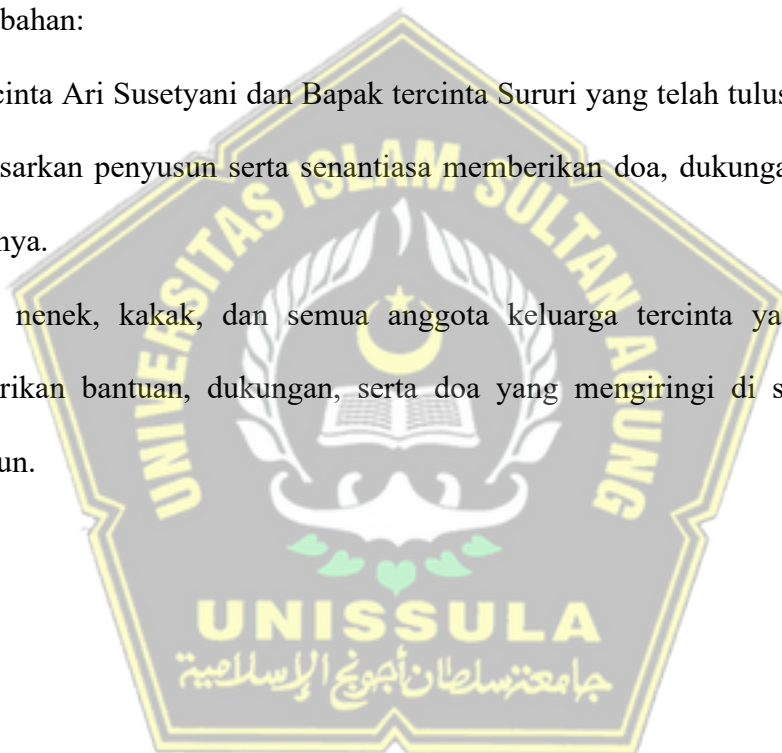
Motto:

Lakukanlah segala sesuatu dengan maksimal. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.

Persembahan:

Ibu tercinta Ari Susetyani dan Bapak tercinta Sururi yang telah tulus merawat dan membesarkan penyusun serta senantiasa memberikan doa, dukungan, serta kasih sayangnya.

Kakek, nenek, kakak, dan semua anggota keluarga tercinta yang senantiasa memberikan bantuan, dukungan, serta doa yang mengiringi di setiap langkah penyusun.





## INTISARI

Penelitian ini membahas peningkatan Kinerja SDM yang dipengaruhi oleh Motivasi Intrinsik dan *Work it self/* pekerjaan itu sendiri. Motivasi Intrinsik adalah Motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari diri individu tersebut, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. *Work it self /* pekerjaan itu sendiri merupakan keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Kinerja SDM merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan kajian pustaka yang mendalam dan kritis maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Work it self/* pekerjaan itu sendiri dan Kinerja SDM”. Sedangkan pertanyaan penelitian ini adalah (a) Bagaimana pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Work it self/* pekerjaan itu sendiri dan (b) Bagaimana pengaruh Motivasi Intrinsik dan *Work it self/* pekerjaan itu sendiri terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Misaja Mitra Pati yang berjumlah 1371 orang dengan pengambilan responden menggunakan rumus slovin sebesar 84 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan rumus *accidental sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, artinya siapa saja yang kebetulan bertemu peneliti dan dipandang cocok sebagai sumber data. Kemudian data dianalisis menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM, sedangkan variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap *Work it self /* pekerjaan itu sendiri dan *work it self/* pekerjaan itu sendiri berpengaruh terhadap kinerja SDM.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 2.1 Latar Belakang

Era globalisasi dengan kondisi ekonomi yang terus berubah menyebabkan persaingan yang ketat di berbagai perusahaan, oleh karena itu menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan khususnya sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja para staf, salah satunya perusahaan harus menerapkan pelatihan kepada para karyawannya, agar sumber daya manusia perusahaan terlatih untuk melakukan pekerjaannya sedemikian rupa sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan. Selain itu, kondisi ini menuntut upaya revolusioner para pelaku ekonomi utama untuk secara aktif memperkuat diri guna memperkuat keunggulan kompetitifnya, yang tidak lagi didasarkan pada keunggulan komparatif di bidang bahan baku dan sumber daya manusia, melainkan atas dasar keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif yang berkelanjutan diperlukan di tengah ketatnya persaingan bisnis. Ashkezari dan Aeen (2012) menganggap bahwa keunggulan kompetitif yang berkelanjutan sangat penting untuk mengembangkan dan mempertahankan kinerja sumber daya manusia.

Afshan dkk. (2012) kinerja sumber daya manusia sebagai; pencapaian tugas tertentu diukur dengan standar akurasi, kelengkapan, biaya dan kecepatan. Cascio (2006) Efisiensi mengacu pada tingkat keberhasilan kerja seorang karyawan. Barry Cushway (2002) kinerja adalah penilaian tentang bagaimana kinerja seseorang terhadap tujuan yang telah ditentukan

sebelumnya. Menurut Veizal Rivai (2004), kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang diciptakan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2006), kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang pada tugas tertentu berdasarkan keterampilan dan pengalaman kerja. Sementara itu, Byars dan Rue (Soetrisno, 2010) mengemukakan bahwa prestasi kerja atau prestasi adalah kemampuan dan pemahaman seseorang terhadap suatu tugas (pekerjaan) tertentu, yang tercermin dalam hasil kerja.

Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai “Konsep fisiologis yang berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku” (Torington and Hall 1991). Hal ini menunjukkan bahwa orang yang bermotivasi tinggi tercermin dalam perilakunya. Sedangkan Menurut Luthans (2011:160), motivasi intrinsik didefinisikan sebagai motivasi yang membangkitkan semangat seseorang untuk mencapai keberhasilan dari dalam diri individu yang lebih dikenal dengan faktor motivasi. Dengan motivasi intrinsik, karyawan menyadari tanggung jawab mereka dan pekerjaan yang lebih baik dan didorong untuk termotivasi dalam melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Namun beberapa studi terdahulu terdapat kontroversi (*reserach gap*).

Wilson (dalam Suparta, 2013) menyatakan bahwa motivasi intrinsik sangat mempengaruhi seseorang untuk mengembangkan kemampuannya, yang menyebabkan peningkatan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Irian (2010) menunjukkan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif pada kinerja sumber daya manusia. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Dirianzani, Sugiyono dan Hardiningtyas (2014) menunjukkan motivasi

ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap efisiensi sumber daya manusia.

Mathis (dikutip oleh Muizzudin, 2014) menyatakan bahwa *work it self* / pekerjaan itu sendiri adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi karyawan terhadap organisasi, yang meliputi jumlah output, kualitas output, siklus produksi, partisipasi kerja dan kemauan untuk bekerja sama. Kerja yang baik adalah hasil kerja yang optimal sesuai standar dan kriteria yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Palokoto, 2014). Sementara itu, Luthans (2002) mendefinisikan *work it self* / pekerjaan itu sendiri sebagai situasi di mana karyawan menemukan tugas yang menarik, kesempatan belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Studi dalam penelitian di PT Misaja Mitra Pati adalah perusahaan yang bergerak di bidang budidaya udang. Berkantor pusat di Jakarta dan resmi didirikan pada tahun 1968. Memiliki tiga cabang yang berlokasi di Kabupaten Pati (Jawa Tengah), Kotabaru (Kalimantan Selatan) dan Tarakan (Kalimantan Timur). PT Misaja Mitra Pati, dibuka pada tanggal 19 April 1994, menangani udang segar dalam bentuk produk *Head Less Block Frozen shrimp*, *Peeld Block Frozen Shrimp*, PDTO Nobashi Ebi, *Frozen Shrimp HO PDTO Panko Ebi*. Produk mereka dipasarkan di Jepang dan Eropa.

Adapun fenomena gap yang terjadi pada PT Misaja Mitra Pati dijelaskan dengan data produksi tahun 2021 yang ditunjukkan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Data Produksi 2021

| Bulan     | Produksi per Bulan | Produksi per Hari |
|-----------|--------------------|-------------------|
| Januari   | 243.855,12         | 8.709,11          |
| Februari  | 199.099,23         | 7.658,66          |
| Maret     | 267.160,27         | 9.541,44          |
| April     | 278.534,96         | 9.947,68          |
| Mei       | 256.293,72         | 9.153,35          |
| Juni      | 307.015,41         | 10.964,84         |
| Juli      | 291.714,30         | 10.418,37         |
| Agustus   | 289.079,95         | 10.324,28         |
| September | 358.694,19         | 12.810,51         |
| Oktober   | 347.931,28         | 12.426,12         |
| November  | 316.608,55         | 11.304,45         |
| Desember  | 300.672,79         | 10.738,31         |
| Total     | 3.458.659,76       | 61.999,56         |

Pada Tabel 1.1 ditunjukkan produksi tiap bulannya pada tahun 2021 naik turun karena hanya melakukan produksi sesuai pesanan dan kinerja sumber daya manusianya terlalu minim dalam mendapatkan motivasi serta sosialisasi dari perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, penulis mencoba untuk melakukan studi pada PT Misaja Mitra Pati untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan *work it self*/ pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja sumber daya manusia PT Misaja Mitra Pati.

## 2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi studi (*reserach gap*) dan fenomena bisnis, maka rumusan masalah studi ini adalah “*bagaimana pengembangan motivasi intrinsik dan work it self / pekerjaan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia*. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi intrinsik mampu meningkatkan kinerja sumberdaya manusia.
2. Bagaimana motivasi intrinsik mampu mendorong *work it self / pekerjaan itu sendiri*.
3. Bagaimana *work it self / pekerjaan itu sendiri* mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

## 2.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis motivasi intrinsik mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis motivasi intrinsik mampu mendorong *work it self / pekerjaan itu sendiri*.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis *work it self / pekerjaan itu sendiri* mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

## 2.4 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Akademik

Secara akademik diharapkan studi ini akan berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, dengan

mengembangkan peningkatan efisiensi sumber daya manusia melalui motivasi intrinsik dan *work it self* / pekerjaan itu sendiri.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil studi ini bagi PT Misaja Mitra dapat dijadikan acuan atau pertimbangan untuk pengambilan keputusan khususnya dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi intrinsik dan *work it self* / pekerjaan itu sendiri.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja adalah pencapaian seorang karyawan dan mencakup beberapa hal seperti memiliki tujuan tertentu yang dapat dicapai, memenuhi target waktu dan mewujudkan efisiensi dan efektifitas. Menurut (Hasibuan, 2006) Kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu berdasarkan keahlian dan pengalaman kerjanya. Kinerja karyawan merupakan gambaran tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu program atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi, yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi (Muheriono, 2012). Menurut (Simamora, 2011) kinerja adalah hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Sementara itu, Byars dan Rue mengemukakan dalam publikasi (Soetrisno, 2010) bahwa prestasi kerja atau prestasi adalah tingkat kemampuan dan pemahaman seseorang terhadap tugas (pekerjaan), yang tercermin dalam hasil kerja. Menurut Thamrin (2012), kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil usaha manusia yang dicapai melalui usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Upaya ini merupakan hasil dari motivasi, kepuasan dan komitmen organisasi, yang menunjukkan seberapa besar energi (fisik dan mental) yang dikeluarkan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang atau



suatu organisasi yang bersifat kualitatif dan kuantitatif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Minner (1992), menyatakan bahwa indikasi adanya kinerja sumber daya manusia meliputi: (1) *kuantitas kerja*, (2) *kualitas kerja*, (3) *ketepatan waktu*, (4) *efektivitas kerja*, (5) *penggunaan waktu dalam kerja*.

Menurut Haynes dalam (Uno, 2012) mengevaluasi kinerja sumber daya manusia dibagi menjadi empat yaitu menetapkan tingkat kinerja yang diharapkan (analisis pada isi pekerjaan, prosedur yang harus dilakukan, serta perilaku dalam bekerja), memantau kemajuan (progress) dengan memfokuskan pada hasil yang dicapai, melakukan evaluasi atas kinerja yang telah dilakukan sebelumnya, memberikan umpan balik (saran) atas kinerja seseorang. Evaluasi kinerja menurut Mangkunegara (2005) dijelaskan bahwa dipengaruhi oleh faktor-faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi. Motivasi dipengaruhi oleh sikap (*attitude*) dan situasi lingkungan. Kemampuan karyawan terdiri atas kemampuanpotensi (*intelligenci Quotion*), dan kemampuan pengetahuan (*knowledge*) serta keterampilan (*skill*).

Kemudian Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia yaitu kemampuan dan kepribadian. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara. Misalnya, saat membuat keputusan, menafsirkan tugas, dan menyelesaikan tugas. Kepribadian adalah seperangkat karakteristik yang relatif stabil yang dipengaruhi oleh

keturunan dan faktor sosial, budaya, dan lingkungan.

Sedangkan minat merupakan suatu valensi atau sikap. 2). Memotivasi. Memotivasi seseorang dapat meningkatkan daya untuk melakukan sesuatu di tempat kerja secara maksimal. 3). Dukungan yang diterima. Energi yang mendorong karyawan dan menopang keberadaan pekerjaan di perusahaan memandu hubungan mereka dengan organisasi.

Selanjutnya menurut Gibson (1987) ada 3 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja: Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi individu. Faktor psikologi: kepribadian, kepuasan kerja, motivasi, peran, persepsi, dan sikap. Faktor organisasi: struktur, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan, motivasi, dan organisasi (Vroom, 1964; Pringle, 1982).

## 2.2 Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri karyawan dan mempengaruhi pikiran dan perilakunya. Ryan dan Deci (2000) mendefinisikan motivasi intrinsik merupakan aktivitas untuk kepuasan yang melekat pada aktivitas seseorang. Menurut teori SDT, aktivitas yang memotivasi secara intrinsik adalah aktivitas yang menurut mereka aktivitas tersebut menyenangkan atau menarik (Bloom dan Amy, 2015). Menurut Luthans (2011:160), motivasi intrinsik diartikan sebagai motivasi yang membangkitkan semangat seseorang untuk mencapai keberhasilan dari dalam diri individu yang lebih dikenal dengan faktor motivasi. Melalui

motivasi intrinsik, karyawan didorong untuk menyadari tanggung jawab mereka, bekerja lebih baik dan melakukan pekerjaan mereka dengan antusias. Hasil kerja karena kesadaran menghasilkan kinerja yang baik dan karyawan sadar bahwa kinerja yang baik dapat memenuhi kebutuhannya. Menurut teori Robbins (2008) motivasi intrinsik timbul ketika motivasi ekstrinsik sudah terpenuhi. Sedangkan menurut Nawawi (2017:32), motivasi intrinsik adalah Merupakan tenaga penggerak kerja yang berasal dari dalam diri pekerja sebagai individu, Dalam bentuk pengakuan akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan, atau Motivasi intrinsik dikatakan terjadi tanpa paksaan internal atau dorongan dari orang lain, tetapi atas kemauan sendiri. Berdasarkan definisi – definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya.

Menurut Herzberg yang (Luthans, 2016: 160), indikasi motivasi intrinsik mencakup: (1) *Achievement* (Keberhasilan), (2) *Recognition* (Pengakuan / Penghargaan), (3) *Work It Self* (Pekerjaan itu Sendiri), (4) *Responsibility* (Tanggung Jawab), dan (5) *Advancement* (Pengembangan).

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu, artinya orang tersebut melakukan suatu tindakan yang tidak didasari oleh motivasi atau faktor eksternal lainnya, seperti kebutuhan aktualisasi diri (keinginan untuk memenuhi diri sendiri) (Maslow, 1974). Hubungan keduanya didukung oleh teori *Job characteristic theory / teori karakteristik pekerjaan* (Hackman & Oldham, 1976) yang mendeskripsikan motivasi intrinsik merupakan pengaruh positif yang memperkuat diri pada individu dan

memotivasinya untuk terus berjuang agar berhasil dengan baik di masa depan (Bloom dan Colbert, 2015).

Penelitian Chien, Mao, Nergui dan Chan (2020) menjelaskan bahwa mempertahankan kinerja yang baik adalah dasar dari motivasi intrinsik yang lebih tinggi. Menurut Chien et al. (2020) menyelidiki peran penting insentif keuangan sebagai motivasi, penelitian ini berfokus pada motivasi intrinsik. Studi Asim (2013) mengatakan motivasi intrinsik artinya bergerak, kata bergerak tersebut berpengaruh dan mendorong pemenuhan untuk menjalankan kewajiban kinerja sumber daya manusia. Tingkat motivasi secara langsung berhubungan positif dengan kinerja sumber daya manusia (Asim, 2013; Chien *et al.*, 2020). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

*H1 : motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.*

### **2.3 Work It Self / Pekerjaan Itu Sendiri**

Luthans (2002) mendefinisikan pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan di mana karyawan menemukan jati diri mereka sendiri, serta menemukan tugas yang menarik, peluang belajar dan bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya. Studi terbaru menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan terkait dengan kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, kemungkinan besar akan terpenuhi. Menurut Hackman dan Oldham (1980:80), karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari suatu tugas yang berhubungan dengan isi dan kondisi tugas (pekerjaan).

Sementara itu, menurut Robbins (2003:218) “Teori karakteristik kerja upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan bagaimana karakteristik tersebut dipadukan ke dalam tugas pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Schermerhorn (dalam Lumbanraja, 2010) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan itu sendiri adalah atribut - atribut tugas yang memiliki ciri - ciri khusus yang penting. Mangkuprawira (dalam Lumbanraja, 2010) pekerjaan itu sendiri mengidentifikasi berbagai aspek pekerjaan dalam meningkatkan efisiensi organisasi serta menghargai suatu pekerjaan. *Oleh karena itu dapat disimpulkan work it self / pekerjaan itu sendiri adalah suatu tanggung jawab untuk pekerjaan yang menciptakan pengalaman positif dan memotivasi orang untuk berusaha lebih baik lagi.*

Studi menurut Colquitt *et al.* (2011) menjelaskan bahwa *work it self* / pekerjaan itu sendiri di bagi 3 keadaan psikologis yang mencakup: (1) keberartian bekerja (*meaningfulness of work*), makna pekerjaan mencerminkan di mana tugas dianggap dipertimbangkan dalam filosofi dan sistem kepercayaan karyawan; (2) tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan (*responsibility for outcomes*), yaitu tanggung jawab terhadap hasil, mencakup sejauh mana karyawan merasa dirinya sebagai faktor utama dalam kualitas pekerjaan; dan (3) pengetahuan tentang hasil pekerjaan (*knowledge of result*), yaitu pengetahuan kinerja mencerminkan tingkat pengetahuan karyawan tentang seberapa baik dan buruk suatu tugas dilakukan.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri

individu, artinya seseorang melakukan suatu kegiatan yang tidak didasari oleh motivasi atau faktor eksternal lainnya, contohnya *work it self / pekerjaan itu sendiri* (Maslow, 1974). Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan yang besar, dimana pekerjaan tersebut menawarkan tugas yang menarik, kesempatan belajar, kesempatan untuk mengambil tanggung jawab dan kemajuan dalam pekerjaan karyawan. Penelitian oleh Maulana, Hamidi dan Mayoan (2015) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik bernilai positif sebesar 21 persen yang artinya perubahan motivasi intrinsik sejajar dengan pekerjaan itu sendiri. Hasil penelitian ini menguatkan hasil beberapa penelitian oleh Astrini (2012), Hidayanti (2016), Karatepe dan Tekinkus (2006), Mudayana (2010), dan Sleimi dan Davut (2015) yang mengklaim memiliki efek positif motivasi intrinsik terhadap *work it self / pekerjaan itu sendiri*. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

*H2: motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap work it self / pekerjaan itu sendiri.*

Pekerjaan itu sendiri adalah sumber utama dari karakteristik pekerjaan, dimana menawarkan kepada karyawan tugas-tugas yang menarik, kesempatan belajar, kesempatan untuk bertanggung jawab dan berkembang. Menurut Panggabean (2004:130), karakteristik pekerjaan berkaitan dengan tugas itu sendiri, yang mengacu pada bagaimana karyawan mengevaluasi tugas pekerjaannya. Sedangkan, Berry dan Houston (2007) karakteristik pekerjaan adalah sikap dari perspektif tugas itu sendiri, yang terdiri dari rentang keterampilan yang dibutuhkan, kejelasan prosedur dan tugas,

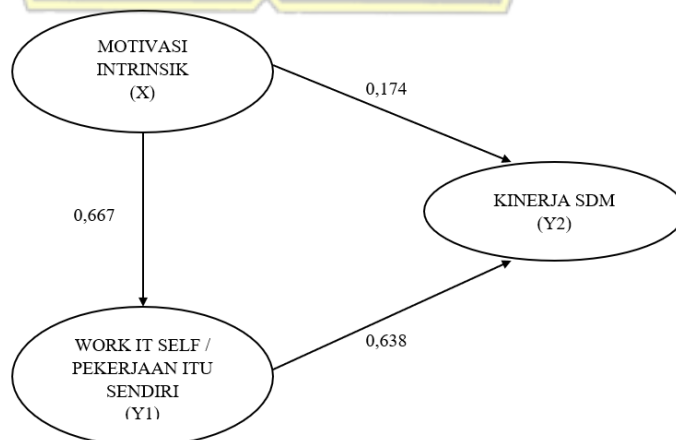
wewenang dan tanggung jawab, dan umpan balik atas kinerja pekerjaan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal sesuai standar dan kriteria yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Palokoto, 2014). Adanya kinerja optimal dan kepuasan kerja yang baik menimbulkan keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya (As'ad, 2000). Menurut penelitian dari Kahya (2007) menyatakan pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Luthans, 2005) kinerja sumber daya manusia juga berpengaruh positif terhadap beberapa faktor, yaitu faktor dari pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan dan rekan kerja.

*H3: work it self / pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sumber daya manusia.*

#### 2.4 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian ini nampak pada Gambar 2.1. Pada gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan *work it self* yang baik.



Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*Explanatory research*). Penelitian penjelasan ialah suatu metode penelitian yang digunakan untuk populasi mayoritas dan minoritas dengan data yang diteliti adalah data sampel yang diperoleh dari populasi tersebut, dimana uraiannya mengandung penjelasan keterkaitan antar variabel (Kerlinger dalam Sugiyono, 2010). Variabel tersebut mencakup motivasi intrinsik, *work it self*, dan kinerja sumber daya manusia.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.6.1 Populasi**

Populasi adalah batasan dari apa yang diteliti dan juga batasan derivasi atau generalisasi hasil penelitian yang relevan (Sujoko, 2008). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT Misaja Mitra Pati berjumlah 1.371 orang.

##### **3.6.2 Sampel**

Sampel ialah bagian populasi sebanyak subjek yang akan diobservasi (Sujoko, 2008). Pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling*. Teknik ini memberikan peluang yang sama pada anggota populasi sebagai sampel. Jenis metode yang digunakan adalah *Accidental Sampling*, dimana penentuan sampel berdasarkan insidental, sehingga pengambilan sampel dapat dilakukan kepada siapa



saja tanpa adanya perencanaan. Berdasarkan data yang didapatkan dari bagian Human Resource (HR), karyawan PT Misaja Mitra Pati bagian produksi berjumlah 1.371 orang.

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Kelonggaran ketidakteelitian akibat kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir, yaitu sebesar 10%.

Berdasarkan persamaan Slovin, diperoleh:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{1371}{1 + 1371 \times 0,1^2} = 93,2$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, jumlah sampel dibulatkan menjadi 100 responden. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang.

### 3.3 Sumber Data

Sumber data pada studi ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan dari hasil survey lapangan dengan metode pengumpulan data ordinal, sedangkan data sekunder dikumpulkan oleh badan pengumpul data dan diterbitkan menggunakan data tersebut (Sugiyono, 2002). Data primer studi mencakup motivasi intrinsik, *work it self*, dan kinerja sumber

daya manusia. Data sekunder yang digunakan diperoleh dari data penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan subjek penelitian yang dilakukan dan dipelajari oleh peneliti lain.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Ada dua bagian dalam pengumpulan data yang dibutuhkan dalam analisis pada penelitian ini sebagai berikut.

#### 1. Pengumpulan Data Primer

Dalam penelitian ini, pengumpulan data primer dilakukan dengan cara sebagai berikut:

##### a) Kuesioner

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam survei ini adalah metode kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan tertulis kepada responden sehingga dapat menemukan jawaban dari variabel. Pendapat responden diukur menggunakan skala *likert* sebagai berikut (Ghozali, 2005).

| STS | TS | KS | S | SS |
|-----|----|----|---|----|
| 1   | 2  | 3  | 4 | 5  |

#### 2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari jurnal penelitian terkait dengan topik motivasi intrinsik dan *work it self* terhadap kinerja sumber daya manusia. Metode ini digunakan untuk memperoleh dan

mengakumulasikan informasi yang akurat.

### 3.5 Variabel dan Indikator

Variabel pada penelitian ini mencakup motivasi karyawan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja sumber daya manusia. Adapun variabel dan indikator tersebut disajikan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian

| No | Variabel  | Indikator   | Sumber                                 |
|----|---|---|--|
| 1  | <b>Motivasi Intrinsik</b><br>kegiatan untuk kepuasan yang melekat pada aktivitasnya sendiri | 1. <i>Achievement</i><br>(Keberhasilan)<br>2. <i>Recognition</i><br>(Pengakuan/Penghargaan)<br>3. <i>Advancement</i><br>(Pengembangan)  | Herzberg<br>dalam<br>Luthans<br>(2016) |
| 2  | <b>Work it self</b><br>Keadaan di mana karyawan menemukan jati diri mereka sendiri          | 1. Keberartian bekerja<br>( <i>Meaningfulness of work</i> )<br>2. Tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan<br>( <i>Responsibility for outcomes</i> )<br>3. Pengetahuan tentang hasil pekerjaan<br>( <i>Knowledge of result</i> ) | Colquitt et al. (2011)                 |
| 3  | <b>Kinerja SDM</b><br>Tingkat kemampuan   | 1. Kualitas kerja<br>2. Kuantitas kerja   | Minner<br>(1992)                       |

keterampilan seseorang 3. Efektivitas kerja  
dalam melakukan suatu  
pekerjaan

---

### 3.6 Uji Intrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan sebagai tolak ukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan tersebut dapat menjelaskan sesuatu yang diukur kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Validitas dapat diukur menggunakan korelasi antara skor/nilai pertanyaan dan total skor konstruk / variabel. Di sisi lain, untuk mengetahui skor pada tiap poin pertanyaan, perlu menetapkan kriteria statistik berikut untuk melihat apakah hasilnya valid. Kriteria yang ditetapkan sebagai berikut.

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  tetapi negatif, maka  $H_0$  tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

Uji reliabilitas merupakan uji pengukuran kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator variabel. Kuesioner dianggap kredibel jika respon individu terhadap pernyataan tersebut konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. *Repeted measure* atau pengukuran berulang. Ini berarti seseorang

menerima pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan melihat apakah jawaban mereka konsisten.

2. *One shot* atau satu kali pengukuran, yaitu membandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban dan pertanyaan.

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menyediakan alat ukur reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika mencapai Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2005).

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model regresi linier berganda menggunakan asumsi kolinearitas, heteroskedastisitas, dan independensi autokorelasi. Ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

4. Multikolinearitas. Hal ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi telah mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen. Periksa toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk mendeteksi apakah model regresi memiliki multikolinearitas. Jika nilai VIF mendekati 10, maka diduga data yang digunakan mengandung multikolinearitas (Gujarati, 2003).
5. Uji Heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi apakah ada pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Jika titik-titik scatterplot

terdistribusi secara acak di atas maupun di bawah nilai sumbu  $y=0$ , maka sumbu model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas (Ghozali, 2001).

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel dapat berupa kolom-kolom data yang telah diisi oleh responden.

#### 3.7.2 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (path analysis) digunakan untuk mengonfirmasi bahwa hubungan antar model telah diidentifikasi, tetapi tidak menemukan penyebabnya. Analisis jalur dapat memperkirakan derajat kausalitas antara jumlah variabel dan peringkat, serta posisi masing-masing variabel dalam serangkaian jalur kausal baik langsung atau tidak langsung. Pada pengaruh langsung, arah hubungan tidak ditentukan oleh variabel lain. Hal ini ditunjukkan dengan panah satu arah dari satu variabel ke variabel lainnya. Di sisi lain, pengaruh tidak langsung ditentukan oleh variabel lain. Besarnya pengaruh langsung antar variabel dapat ditentukan dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang dinormalisasi.

Dalam hal ini ada dua persamaan yaitu :

$$\text{WIS} = a_0 + a_1\text{MI} + \varepsilon$$

$$\text{KSDM} = b_0 + b_1\text{MI} + b_2\text{WIS} + \varepsilon$$

Dimana:

$$\text{MI} = \text{Motivasi Intrinsik}$$

|                    |   |
|--------------------|---|
| WIS                | = <i>Work It Self</i> / pekerjaan itu sendiri |
| KSDM               | = Kinerja Sumber Daya Manusia                 |
| a1, a2, b1, b2, b3 | = Koefisien Regresi                           |
| e                  | = Residual                                    |

### 3.8 Pengujian Hipotesis

#### 3.8.1 Uji t

Uji-t dilakukan untuk menguji hubungan secara parsial dengan mengukur tingkat signifikansi hubungan antara variabel independen dan dependen. Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$H_0$  : tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a$  : ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

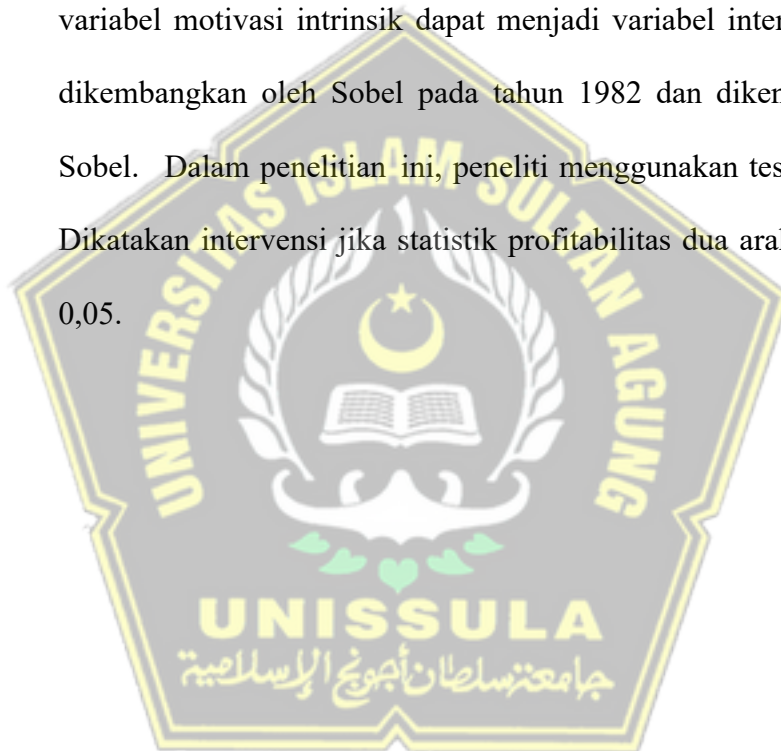
#### 3.8.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat daya penjas variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini terlihat dari besarnya  $R^2$ . Dengan kata lain,  $R^2$  dapat digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen dalam suatu penelitian terhadap perubahan variabel dependen. Dapat dikatakan bahwa semakin besar  $R^2$  yang diperoleh (mendekati 1), maka semakin besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Model yang digunakan menjadi lebih kuat dan dapat menjelaskan perubahan yang lebih besar pada variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil  $R^2$  yang

diperoleh (mendekati 0), maka semakin kecil kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Artinya model yang digunakan untuk menjelaskan variabel dependen tersebut lemah. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) berkisar antara 0 dan 1, atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

### 3.8.3 Sobel Test

Uji Sobel / Sobel Test digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel motivasi intrinsik dapat menjadi variabel intervensi. Tes ini dikembangkan oleh Sobel pada tahun 1982 dan dikenal dengan tes Sobel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tes Sobel online. Dikatakan intervensi jika statistik profitabilitas dua arah signifikan < 0,05.





## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT Misaja Mitra Pati. Responden yang digunakan sebagai sampel berjumlah 84 karyawan. Responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

##### 4.2.1 Jenis Kelamin

Dari 84 responden dilakukan pengelompokan berdasarkan jenis kelamin yang ditunjukkan pada tabel 4.1 sebagai berikut.

Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|----|---------------|--------|------------|
| 1  | Laki-laki     | 6      | 7%         |
| 2  | Perempuan     | 78     | 93%        |
|    | Jumlah        | 84     | 100%       |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, 78 (93%) dibandingkan dengan laki-laki 9 (7%). Artinya tenaga kerja yang dominan dalam produksi adalah perempuan. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa wanita lebih cepat, lebih gigih, dan lebih teliti dibandingkan pria di tempat kerja.

##### 4.2.2 Usia

Perbedaan kondisi individu, seperti usia, dapat memberikan informasi tentang perilaku responden saat melakukan tugas.

Pengelompokan usia dimaksudkan untuk mengetahui kelompok usia mana yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Perbedaan usia ditunjukkan pada tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2 Responden berdasarkan usia

| No | Usia      | Jumlah Responden | Persentase |
|----|-----------|------------------|------------|
| 1  | 18-20 thn | 7                | 8%         |
| 2  | 21-29 thn | 40               | 48%        |
| 3  | 30-39 thn | 27               | 32%        |
| 4  | 40-49 thn | 10               | 12%        |
|    | Jumlah    | 84               | 100%       |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 21 sampai 29 tahun yaitu 40 orang (48%). 7 orang (8%) berusia 18-20, 27 orang (32%) berusia 30-39, dan 10 orang (12%) berusia 0-9. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang mungkin berkinerja lebih baik berada pada usia sekitar 21 hingga 29 tahun, dimana usia ini merupakan usia yang sangat produktif dan karena itu lebih mungkin untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### 4.2.3 Tingkat Pendidikan

Perbedaan kondisi individu, seperti tingkat pendidikan, menunjukkan kualitas pekerjaan responden. Pengelompokan ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi tingkat pendidikan responden dengan tingkat kompetensi yang tinggi. Pengelompokan berdasarkan tingkat pendidikan ditunjukkan pada Tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3 Responden berdasarkan tingkat pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah Responden | Persentase |
|----|------------|------------------|------------|
| 1  | SMP        | 22               | 26%        |
| 2  | SMA/SMK    | 62               | 74%        |
|    | Jumlah     | 84               | 100%       |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 62 orang (74%) dibandingkan tingkat SMP sebanyak 22 orang (26%). Hal ini menandakan bahwa pendidikan tinggi tidak diperlukan untuk bekerja di PT Misaja Mitra Pati.

#### 4.2 Analisis Deskripsi

Persepsi responden terhadap variabel diteliti dengan menggunakan kriteria rentang 1,33. Jadi interpretasi nilainya adalah sebagai berikut.

1.00-2.33 = Rendah

2.34-3.66 = Sedang

3.67-5.00 = Tinggi

Berdasarkan penelitian di PT Misaja Mitra Pati, diperoleh deskripsi dari masing-masing variabel sebagai berikut.

##### 4.2.1 Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik

Indikator variabel motivasi intrinsik meliputi keberhasilan, penghargaan, dan pengembangan. Berdasarkan hasil penelitian, indeks pada variabel motivasi intrinsik disajikan pada Tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4.4 Statistik deskriptif motivasi intrinsik

| No | Indikator             | Rata-rata Jawaban Responden | Kriteria |
|----|-----------------------|-----------------------------|----------|
| 1  | Keberhasilan          | 4.21                        | Tinggi   |
| 2  | Penghargaan           | 4.15                        | Tinggi   |
| 3  | Pengembangan          | 4.20                        | Tinggi   |
|    | Rata-rata Keseluruhan | 4.18                        |          |

Sumber: data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 2)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden secara keseluruhan adalah 4,18 yang termasuk dalam standar tinggi. Ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja manusia.

Untuk pertanyaan pertama, tanggapan rata-rata responden terhadap motivasi intrinsik yang dirasakan, termasuk keberhasilan, adalah 4,21 yang termasuk dalam standar tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tujuan yang mengarah pada kesuksesannya.

Pertanyaan kedua menunjukkan bahwa persepsi responden tentang motivasi intrinsik termasuk penghargaan dan termasuk standar tinggi, dengan rata-rata tanggapan responden 4,15. Karena perusahaan adil terhadap karyawan yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan berhak atas penghargaan atau bonus.

Pernyataan ketiga menunjukkan bahwa persepsi responden motivasi intrinsik dengan pengembangan termasuk standar tinggi, menerima respon rata-rata 4,20. Hal ini dikarenakan agar suatu

perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan maka diperlukan pengembangan karyawannya.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel *Work It Self* / Pekerjaan Itu Sendiri

Indikator variabel *Work It Self* / Pekerjaan Itu Sendiri mencakup keberartian bekerja, tanggung jawab pekerjaan, dan pengetahuan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, indeks pada variabel *Work It Self* / Pekerjaan Itu Sendiri ditunjukkan pada Tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5 Statistik deskriptif *work it self* / pekerjaan itu sendiri

| No | Indikator                | Rata-rata Jawaban Responden | Kriteria |
|----|--------------------------|-----------------------------|----------|
| 1  | Keberartian Bekerja      | 4.35                        | Tinggi   |
| 2  | Tanggung jawab Pekerjaan | 4.23                        | Tinggi   |
| 3  | Pengetahuan Pekerjaan    | 4.21                        | Tinggi   |
|    | Rata-rata Keseluruhan    | 4.26                        |          |

Sumber: data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 2)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden secara keseluruhan adalah 4,26 yang termasuk dalam standar tinggi. Ini menunjukkan bahwa *work it self* berpengaruh positif terhadap kinerja manusia.

Pada pertanyaan pertama, persepsi *work It Self* yang mencakup keberartian pekerjaan mengandung standar yang tinggi, dengan rata-rata tingkat respons responden sebesar 4,35. Hal ini dikarenakan

karyawan membutuhkan dukungan sosial berupa dukungan dari supervisor, hal itu mampu membuat pegawai merasa lebih dihargai sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

Pertanyaan kedua menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap *work it self* termasuk tanggung jawab pekerjaan rata-rata 4,23 yang termasuk dalam standar tinggi. Karena perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, karyawan harus melakukan pekerjaan mereka dengan penuh tanggung jawab.

Pada pernyataan ketiga terlihat bahwa *work it self* yang meliputi pengetahuan responden terhadap pekerjaan itu sendiri mendapat rata-rata tanggapan responden sebesar 4,21 dan termasuk dalam standar tinggi. Ketika karyawan menerapkan pengetahuan dan kreativitas mereka ke dalam pekerjaan, hal itu akan berdampak positif bagi perusahaan.

#### 4.2.3 Deskripsi Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia

Indikator variabel Kinerja Sumber Daya Manusia mencakup kualitas, kuantitas, dan efektivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian, indeks pada variabel Kinerja Sumber Daya Manusia disajikan pada Tabel 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.6 Statistik deskriptif kinerja sumber daya manusia

| No | Indikator       | Rata-rata<br>Jawaban Responden | Kriteria |
|----|-----------------|--------------------------------|----------|
| 1  | Kualitas Kerja  | 4.25                           | Tinggi   |
| 2  | Kuantitas Kerja | 4.27                           | Tinggi   |

|   |                       |      |        |
|---|-----------------------|------|--------|
| 3 | Efektivitas Kerja     | 4.30 | Tinggi |
|   | Rata-rata Keseluruhan | 4.27 |        |

Sumber: data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 2)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden adalah 4,27 yang termasuk dalam standar tinggi.

Pertanyaan pertama menunjukkan bahwa persepsi responden tentang kinerja staf, termasuk kualitas kerja memperoleh rata-rata 4,25, salah satu standar yang tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan passion mereka sehingga menciptakan kualitas kerja yang baik.

Pertanyaan kedua menunjukkan bahwa persepsi responden tentang kinerja staf, termasuk kuantitas kerja memperoleh rata-rata 4,27, salah satu standar yang tinggi. Artinya, beban kerja karyawan harus ditambah lagi, yang secara otomatis akan menghasilkan kuantitas kerja yang maksimal.

Pernyataan ketiga menunjukkan bahwa persepsi responden tentang kinerja staf, termasuk efektivitas kerja memperoleh rata-rata 4,30, salah satu standar yang tinggi. Hal ini disebabkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan oleh perusahaan, salah satunya efektivitas kerja.

### 4.3 Uji Instrumen

#### 4.3.1 Uji Validitas

Korelasi *product-moment* digunakan untuk menguji validitas

penelitian ini. Suatu survei dianggap sah jika hasil perhitungannya adalah  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, pada Tabel 4.7 diketahui bahwa  $r \text{ hitung}$  variabel motivasi intrinsik, pekerjaan itu sendiri, dan kinerja staf  $> r \text{ tabel}$  (0,213). Sehingga penelitian valid dan dapat digunakan.

Tabel 4.7 Uji validitas data

| No | Variabel  | Indikator                     | r hitung | r tabel | Ket   |
|----|---|-------------------------------|----------|---------|-------|
| 1  | Motivasi<br>Intrinsik                             | • Keberhasilan                | 0.870    | 0.213   | Valid |
|    |   | • Penghargaan                 | 0.895    | 0.213   | Valid |
|    |   | • Pengembangan                | 0.907    | 0.213   | Valid |
| 2  | <i>Work It Self /</i><br>Pekerjaan Itu<br>Sendiri | • Keberhasilan bekerja        | 0.813    | 0.213   | Valid |
|    |   | • Tanggung Jawab<br>Pekerjaan | 0.897    | 0.213   | Valid |
|    |   | • Pengetahuan<br>Pekerjaan    | 0.904    | 0.213   | Valid |
| 3  | Kinerja<br>Sumber<br>Daya<br>Manusia              | • Kualitas Kerja              | 0.928    | 0.213   | Valid |
|    |   | • Kuantitas Kerja             | 0.940    | 0.213   | Valid |
|    |   | • Efektifitas Kerja           | 0.883    | 0.213   | Valid |

Sumber: pengolahan data primer, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  (0,213).



### 4.3.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data uji mengadopsi Cronbach Alpha. Suatu kuesioner dikatakan konsisten atau reliabel jika Cronbach Alpha  $> 0,6$  (Ghozali, 2001). Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS, Cronbach alpha  $> 0,6$  untuk masing-masing variabel pada Tabel 4.8 dapat dikatakan konsisten atau reliabel dalam kuesioner penelitian ini.

Tabel 4.8 Hasil uji reliabilitas data

| No | Variabel                                    | Alpha | Keterangan |
|----|---|-------|------------|
| 1  | Motivasi Intrinsik                          | 0.869 | Reliabel   |
| 2  | <i>Work It Self</i> / Pekerjaan Itu Sendiri | 0.830 | Reliabel   |
| 3  | Kinerja Sumber Daya Manusia                 | 0.905 | Reliabel   |

Sumber : data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 4)

### 4.3.3 Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data-data studi dipaparkan pada analisis *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 4.9 Pengujian Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 84                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 1.04240825              |
|                                  | Absolute       | .198                    |

|                        |          |       |
|------------------------|----------|-------|
|                        | Positive | .124  |
| Most ExtremeDifferens  | Negativ  | -.198 |
|                        | e        | 1.813 |
|                        |          | .003  |
| Kolmogorov-Smirnov Z   |          |       |
| Asymp. Sig. (2-tailed) |          |       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### 4.3.4 Uji Autokorelasi

Hasil pengujian autokorelasi data-data studi dipaparkan pada analisis sebagai berikut:

Tabel 4.10 Pengujian autokorelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .765 <sup>a</sup> | .586     | .575              | 1.05520                    | 2.219         |

c. Predictors: (Constant), *Work It Self*, Motivasi Intrinsik

d. Dependent Variable: Kinerja SDMdL = 1.621

$$dU = 1.669$$

$$4-dU = 2.331$$

DW = Tidak terdapat autokorelasi

#### 4.3.5 Uji Multikolinearitas

Konklusi terkait hasil pengujian multikolinieritas data-data studi

dipaparkan pada analisis nilai VIF sebagai berikut.

Tabel 4.11 Pengujian multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model              | Unstandardized |            | Standardized | t     | Sig. | Collinearity |       |
|--------------------|----------------|------------|--------------|-------|------|--------------|-------|
|                    | Coefficients   |            | Coefficients |       |      | Statistics   |       |
|                    | B              | Std. Error | Beta         |       |      | Toleran      | VIF   |
| 1 (Constant)       | 1.663          | 1.070      |              | 1.554 | .124 |              |       |
| Motivasi Intrinsik | .183           | .101       | .174         | 1.811 | .074 | .555         | 1.801 |
| Work It Self       | .692           | .104       | .638         | 6.651 | .000 | .555         | 1.801 |

e. Dependent Variable: Kinerja SDM

Dari nilai tolerance > 0,10 (10%) dan VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Berdasarkan tabel di atas, VIF < 10 menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

**4.3.6 Uji Heteroskedastisitas**

Konklusi terkait hasil pengujian kemungkinan terjadinya masalah heteroskedastisitas dipaparkan pada tabel analisis uji glejser di bawah ini.

Tabel 4.12 Pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)       | 1.623                       | .771       |                           | 2.104  | .038 |
| Motivasi Intrinsik | -.126                       | .073       | -.254                     | -1.736 | .086 |
| Work It Self       | .052                        | .075       | .101                      | .694   | .489 |

f. Dependent Variable: RES2

Dari tabel di atas terlihat bahwa signifikansinya lebih besar dari 0,05. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

#### 4.4 Path Analysis

*Path analysis* digunakan untuk menguji model relasional yang sudah mapan, bukan untuk mencari penyebab. Hasil analisis jalur ditunjukkan pada Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13 *Path Analysis*

| No | Variabel Terikat | Variabel Bebas     | R     | R Square | Adj R Square | Beta  | T     | Sign  |
|----|------------------|--------------------|-------|----------|--------------|-------|-------|-------|
| I  | Work It Self     | Motivasi Intrinsik | 0.667 | 0.445    | 0.438        | 0.667 | 8.103 | 0.000 |

|    |                            |                    |       |       |       |       |       |       |
|----|----------------------------|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| II | Kinerja Sumberdaya Manusia | Motivasi Intrinsik | 0.765 | 0.586 | 0.575 | 0.174 | 1.811 | 0.074 |
|    |                            | Work It Self       |       |       |       | 0.638 | 6.651 | 0.000 |

Sumber: data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4.13, persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

I.  $WIS = 0.667 MI$

II.  $KSDM = 0.174 MI + 0.638 WIS$

Hasil persamaan regresi di atas diinterprestasikan sebagai berikut:

Persamaan regresi I:  $WIS = 0.667 MI$

- a. Persamaan I berarti Motivasi Intrinsik (MI) berpengaruh positif terhadap *Work It Self* (WIS).
- b. Nilai koefisien regresi variabel MI bernilai positif 0.667 berarti jika Motivasi Intrinsik semakin baik maka *Work It Self* juga semakin baik.

Persamaan regresi II:  $KSDM = 0.174 MI + 0.638 WIS$

- a. Persamaan II berarti Motivasi Intrinsik (MI) dan *Work It Self* (WIS) berpengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (KSDM).
- b. Nilai koefisien regresi variabel MI bernilai positif 0.174 berarti jika Motivasi Intrinsik semakin baik maka kinerja manusianya juga semakin meningkat.
- c. Nilai koefisien regresi variabel WIS bernilai positif 0.638 berarti jika *Work It Self* semakin baik maka kinerja manusianya semakin

meningkat.

## 4.5 Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Uji Determinasi

Tabel 4.13 menunjukkan hasil koefisien determinasi persamaan pertama sebesar 0.445. Artinya model yang digunakan adalah variabel bebas yang terdiri dari motivasi intrinsik, menghasilkan variasi variabel terikat pola *work it self* sebesar 0.445 atau 44,5%. Selebihnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Hasil  $R^2$  untuk persamaan kedua adalah 0.586 yang berarti bahwa model yang digunakan terdiri dari variabel bebas yang terdiri dari motivasi intrinsik dan *work it self*, serta menghasilkan variasi variabel terikat kinerja SDM sebesar 0,586 atau 58,6%. Selebihnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

### 4.5.2 Uji t

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Work It Self*/ Pekerjaan Itu Sendiri

Berdasarkan uji statistik uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 8.103 dan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh t tabel sebesar 1.667. Artinya nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $8,103 > 1,667$  signifikansi kurang dari 5% (0,000) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik lebih besar pengaruhnya terhadap *work it self*.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima, sehingga menerima hipotesis bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap *work it self*/ pekerjaan itu sendiri.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan uji statistik uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 1.811, dan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh t tabel sebesar 1,667. Artinya t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $1.811 > 1.667$  dengan signifikansi kurang dari 5% (0,000) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh besar terhadap kinerja SDM.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga menerima hipotesis bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja SDM.

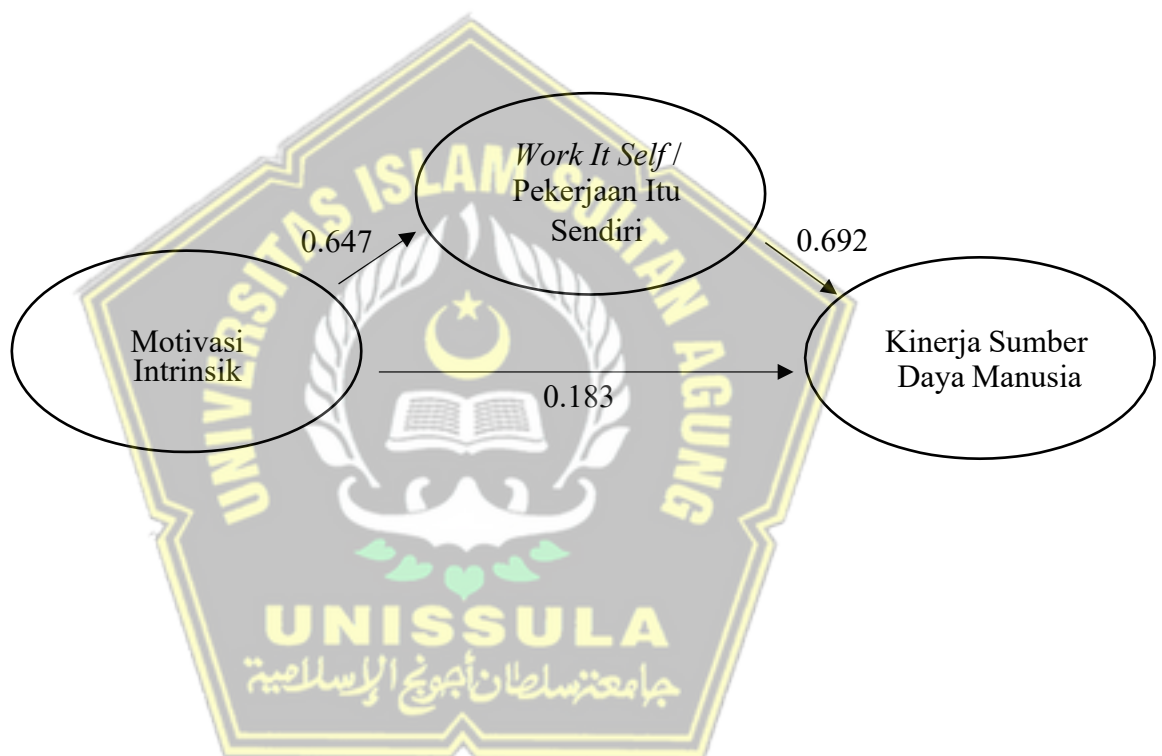
3. Pengaruh *Work It Self*/ Pekerjaan Itu Sendiri terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan uji statistik uji t diperoleh t hitung sebesar 6.651. Menggunakan tingkat signifikansi 5% menghasilkan t tabel sebesar 1.667. Artinya t hitung lebih besar dari t tabel. Artinya t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $6.651 > 1.667$  dengan signifikansi kurang dari 5% (0,000) menunjukkan bahwa *work it self* berpengaruh besar terhadap kinerja SDM.

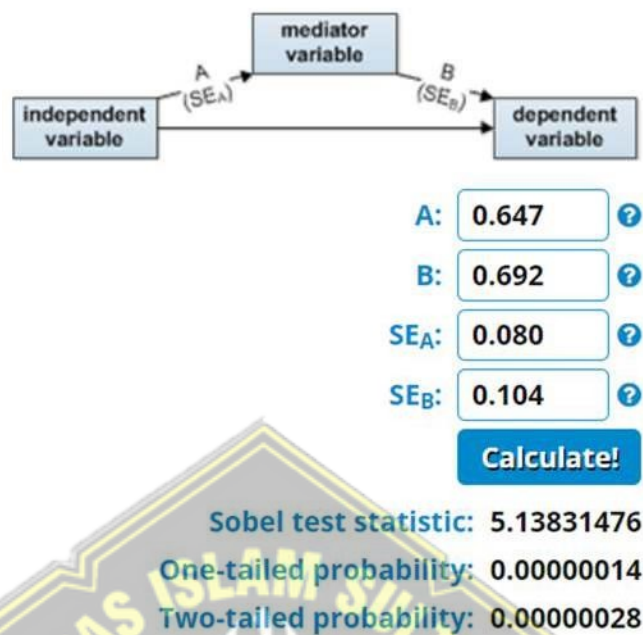
Dari sini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga menerima hipotesis bahwa *work it self* berpengaruh terhadap kinerja SDM.

### 4.5.3 Uji Sobel Test

Dalam penelitian ini, uji Sobel digunakan untuk menguji apakah intervensi *work it self* dapat menjadi variabel intervening antara motivasi intrinsik dan kinerja SDM. Penelitian ini menggunakan kalkulus Sobel dalam uji Sobel. Untuk  $p\text{-value} < \text{taraf signifikansi } 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan dengan menggunakan persamaan Sobel.







Gambar 4.1 Hasil uji sobel pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia melalui *work it self*/ pekerjaan itu sendiri

Perhitungan di atas menghasilkan p-value sebesar 0,00000028 dan  $< 0,05$ . Ini berarti bahwa pekerjaan itu sendiri dapat digunakan sebagai variabel intervening antara motivasi intrinsik dan kinerja manusia.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang. Dengan kata lain, pembentukan motivasi intrinsik itu sendiri muncul dari keinginan yang

muncul secara alami untuk membangkitkan semangat atau mendorong seseorang pada tindakan yang tepat untuk mencapai kepuasan atau tujuan. Hal ini karena manusia memiliki insting untuk mencapai sesuatu, dan motivasi intrinsik ini dapat mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas yang bertujuan untuk merasakan kesenangan yang sensasional. Motivasi intrinsik juga membuat karyawan sadar akan tanggungjawab pekerjaannya dan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh pernyataan Risqi dkk. (2016) dimana motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

#### **4.6.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Work It Self* / Pekerjaan Itu Sendiri**

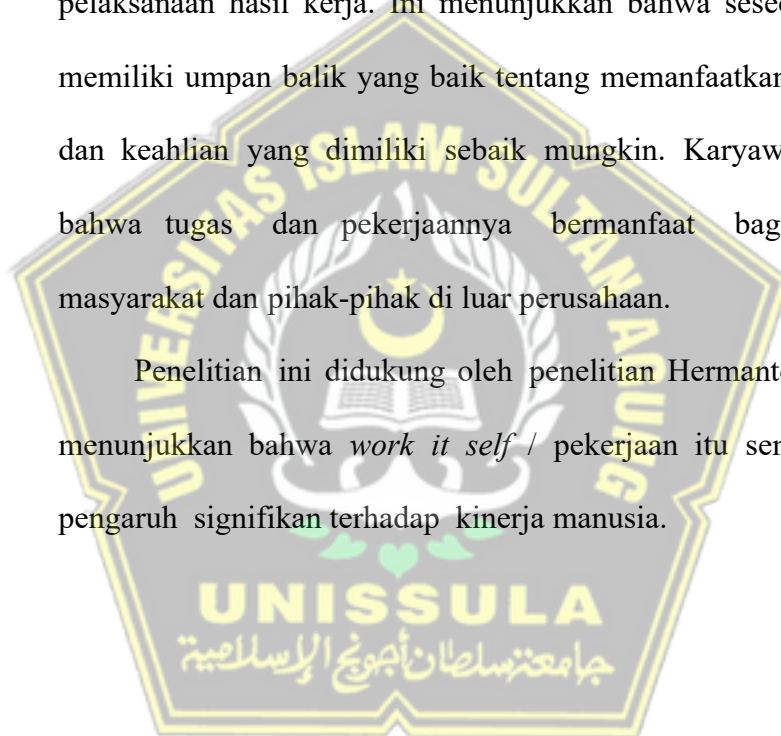
Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang kuat terhadap *work it self*. Artinya motivasi intrinsik mendorong seseorang untuk berprestasi melalui individu, memiliki kemampuan untuk memenuhi kewajibannya terhadap perusahaan, dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya, yaitu bekerja semaksimal mungkin.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Sleimi dan Davut (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap *work it self*.

#### 4.6.3 Pengaruh *Work It Self* / Pekerjaan Itu Sendiri terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja SDM. Artinya karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang bidang pekerjaan dalam hal variasi pekerjaan, tentang pekerjaan itu sendiri menggunakan keterampilan, tentang langkah-langkah yang akan diambil, dan tentang pelaksanaan hasil kerja. Ini menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki umpan balik yang baik tentang memanfaatkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki sebaik mungkin. Karyawan menyadari bahwa tugas dan pekerjaannya bermanfaat bagi organisasi, masyarakat dan pihak-pihak di luar perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Hermanto (2015) yang menunjukkan bahwa *work it self* / pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manusia.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil yaitu:

1. Motivasi intrinsik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *work it self* / pekerjaan itu sendiri di PT Misaja Mitra Pati. Apabila motivasi intrinsik tinggi secara otomatis karyawan akan terdorong untuk berprestasi dan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakannya.
2. Motivasi intrinsik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di PT Misaja Mitra Pati. Apabila karyawan memiliki motivasi intrinsik tinggi seperti keinginan untuk berprestasi, hal ini berdampak pada kualitas dan kuantitas kinerjanya, sehingga pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan akan meningkat.
3. *Work it self* / pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di PT Misaja Mitra Pati. Apabila pekerjaan itu sendiri dilakukan secara maksimal dan sesuai dengan kemampuannya sendiri, maka kualitas dan efektivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Dari hasil sobel test, *Work it self* / pekerjaan itu sendiri dapat dijadikan sebagai variable intervening antara motivasi intrinsik terhadap kinerja

sumber daya manusia. Hal ini menandakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan adanya pengaruh tidak langsung, *work it self* / pekerjaan itu sendiri akan meningkatkan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia, apabila *work it self* / pekerjaan itu sendiri dijadikan sebagai intervening di antara keduanya.

## 5.2 Saran

1. Sebaiknya ada langkah dari perusahaan untuk menghadirkan inovasi-inovasi produk dan kebijakan strategis.
2. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan keadilan dan kesejahteraan terhadap karyawan.
3. Sebaiknya karyawan berupaya meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja untuk mencapai target prestasinya.
4. Sebaiknya ada upaya dari karyawan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja sehingga karyawan mampu meraih apa yang diharapkan.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Terdapat beragam variabel studi tentang sumber daya manusia yang dapat dikaji dan dianalisis lebih lanjut, akan tetapi pada studi ini hanya mengkaji 3 variabel tentang sumber daya manusia.
2. Penelitian ini hanya menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, sehingga kesimpulan hanya diambil berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner untuk setiap variable penelitian. Kekurangan teknik ini adalah apabila jawaban responden tidak sesuai dengan situasi yang sebenarnya akan menimbulkan masalah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chaerudin, A., D. (2017). Pengaruh Gaji, Work Itself dan Promosi Terhadap Intensi Turnover Generasi Y Di PT XYZ Balaraja-Tangerang. *Jurnal SWOT*, 7(1): 149-164.
- Fatmah, D. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 8(2): 124-133
- Felinda, B. V., dan Nugraheni, R. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 5(3): 1-15.  
<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Hamdani., Mulyanti, R. Y., dan Abdillah, F. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 9(2): 89-103
- Haryanto., dan Mukrodi. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2): 216-222.
- Hidayat, N., Hubeis, M., Sukmawati, A., dan Eriyatno. (2020). Competency-Based Human Resources Management in the Industry 4.0 Era. *International Journal of Management (IJM)*, 11(9): 953-961. DOI: 10.34218/IJM.11.9.2020.086
- Hidayati, S. N., dan Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur*, 7(1): 18-30

- Insan, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement dan Kinerja Karyawan. *Journal of Business Studies*, 2(1): 1-18
- Kurniawan, I. S., dan Rahmadani, A. (2020). Peran Motivasi Intrinsik dalam Pengaruh Komitmen Afektif dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(2): 149-160
- Mantik, S. P., dan Sunjoyo. (2018). Dampak Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Kerja. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 18(1): 57-68
- Munif, A., Nurhayati, T., dan Widhiastuti, H. (2018). Analisa Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(3): 261-281.
- Nugroho, E. M., dan Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 11(1): 149-168. <http://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., dan Trang, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2): 387-394
- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2): 202-222. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2>

- Sari, P. E. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Surya Sembada Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1): 1-8
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2): 224-232
- Suciadi, I., Wijaya, M. A., Remiasa, M. (2017). Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak and Grill Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2): 534-545.
- Triadi, R., Hidayah, S., dan Fasochah. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, (47): 1-17
- Widyaputra, I. K. A., dan Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1): 85-104. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i01.p04>