

**MODEL MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN
AFEKTIF SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Sherly Rika Amelia

NIM : 30402000328

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi

**MODEL MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI
UPAYA MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

Disusun Oleh :

Shcrly Rika Amelia

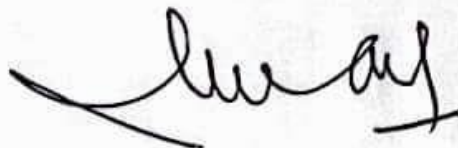
NIM : 30402000328

Telah disetujui pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang
panitia ujian Skripsi S1

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 01 Februari 2024

Pembimbing,



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

NIK. 210499045

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**MODEL MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI
UPAYA MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

Disusun Oleh:

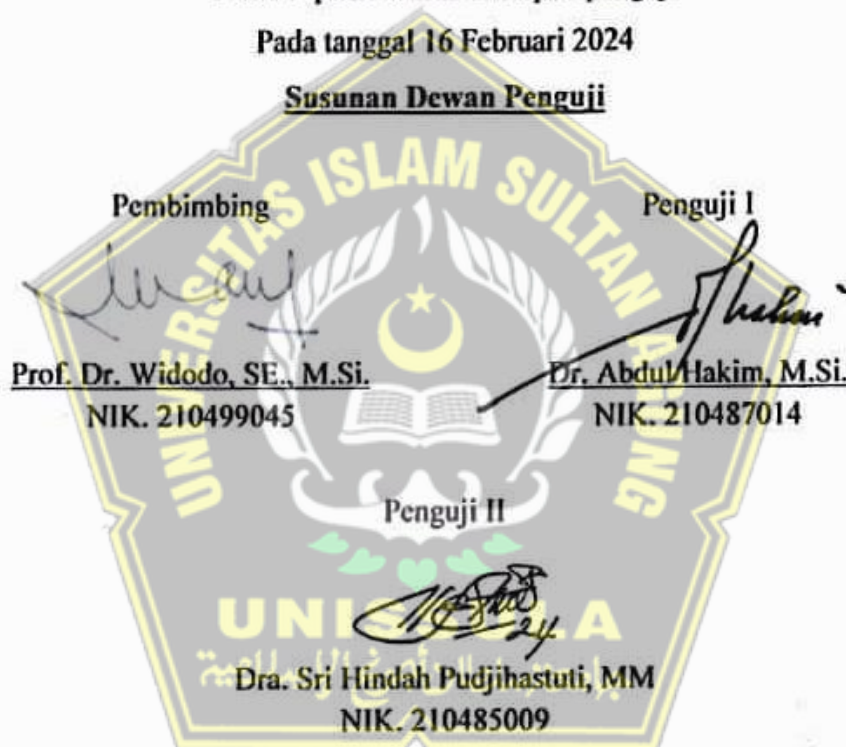
Sherly Rika Amelia

NIM: 30402000328

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 16 Februari 2024

Susunan Dewan Penguji



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 16 Februari 2024



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sherly Rika Amelia
NIM : 30402000128
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “**MODEL MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan cara yang baik sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan penelitian skripsi ini.

Semarang, 16 Februari 2024

Yang memberi pernyataan,



Sherly Rika Amelia
NIM. 30402000328

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “MODEL MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA” yang disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik tidak terlepas dari adanya arahan dan bimbingan dari berbagai pihak yang telah membantu. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran serta memberikan arahan dalam penulisan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
4. Orang tua dan keluarga penulis, Bapak Wardino, Ibu Rianah, dan kedua adik penulis, yaitu Sheila Rahma Azahra dan Shavira Razania Almahyra

atas doa, dukungan, dan motivasi yang selalu diberikan dan tidak ternilai harganya bagi penulis.

5. PT. Nusantara Building Industries yang telah berkenan menerima pelaksanaan penelitian ini.
6. Sahabat dan teman-temanku semua atas bantuan, dukungan, dan kebersamaannya.

Penulis menyadari bahwa pembuatan skripsi ini masih banyak kurangnya dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini memberikan banyak manfaat, baik kepada penulis maupun pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semarang, 16 Februari 2024

Penulis,

Sherly Rika Amelia
NIM. 30402000328

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik dan Komitmen Afektif dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dan data diambil dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nusantara Building Industries yang memiliki *Key Performance Indicator* (KPI) sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus sampling, yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Sumber Daya Manusia di perusahaan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan Motivasi Intrinsik dan Komitmen Afektif. Motivasi Intrinsik dan Komitmen Afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Komitmen Afektif, dan Kinerja Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze the influence of intrinsic motivation and affective commitment in improving the performance of human resources in a company. In this study the authors used quantitative methods and the data was taken by distributing questionnaires. The population in this study were employees of PT Nusantara Building Industries who had a Key Performance Indicator (KPI) of 50 employees. The sampling technique uses census sampling technique, namely all members of the population are used as samples. The results showed that Human Resource Performance in the company can be improved by paying attention to Intrinsic Motivation and Affective Commitment. Intrinsic Motivation and Affective Commitment have a positive and significant influence on Human Resource Performance.

Keywords: *Intrinsic Motivation, Affective Commitment, and Human Resource Performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UGGAH KARYA ILMIAH.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	5
2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia	5
2.2 Motivasi Intrinsik	6
2.3 Komitmen Afektif	8
2.4 Model Empirik	10
BAB III METODE PENELITIAN.....	11

3.1 Jenis Penelitian	11
3.2 Sumber Data	11
3.3 Metode Pengumpulan Data	12
3.4 Variabel dan Indikator	13
3.5 Responden	14
3.6 Teknik Analisis.....	15
3.6.1 Uji Kualitas Data	15
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	16
3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda	17
3.6.4 Uji Hipotesis	18
3.6.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	19
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	20
4.1 Identitas Responden	20
4.2 Deskripsi Variabel.....	22
4.2.1 Motivasi Intrinsik.....	23
4.2.2 Komitmen Afektif.....	24
4.2.3 Kinerja Sumber Daya Manusia.....	26
4.3 Analisis Data	27
4.3.1 Uji Validitas	27
4.3.2 Uji Reliabilitas	29
4.4 Uji Asumsi Klasik	29
4.4.1 Uji Normalitas.....	30
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	31
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	31
4.5 Uji Hipotesis.....	32

4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda	32
4.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	34
4.5.3 Uji Kelayakan Model (Uji F).....	39
4.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	40
BAB V PENUTUP.....	42
5.1 Kesimpulan.....	42
5.2 Saran	43
5.3 Keterbatasan Penelitian	44
5.4 Agenda Penelitian Mendatang.....	44
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN – LAMPIRAN	51



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator.....	13
Tabel 4.1 Identitas Responden Karyawan PT. Nusantara Building Industries.....	21
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Motivasi Intrinsik PT. Nusantara Building Industries, Tahun 2024.....	23
Tabel 4.3 Hasil Temuan Motivasi Intrinsik PT. Nusantara Building Industries, Tahun 2024.....	24
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Komitmen Afektif PT. Nusantara Building Industries, Tahun 2024.....	25
Tabel 4.5 Hasil Temuan Komitmen Afektif PT. Nusantara Building Industries, Tahun 2024.....	26
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia PT. Nusantara Building Industries, Tahun 2024.....	26
Tabel 4.7 Hasil Temuan Kinerja Sumber Daya Manusia PT. Nusantara Building Industries, Tahun 2024.....	27
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Data.....	28
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas Data.....	29
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	30
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	31
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser).....	32
Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Uji Regresi.....	33

Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	34
Tabel 4.15 Uji F Persamaan 2.....	40
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	40



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik.....10



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	51
Lampiran 2 Data Tabulasi Responden.....	56
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Data.....	62
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas Data.....	65
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.....	67
Lampiran 6 Hasil Analisis Linier Beganda, Uji t, dan Uji F.....	70
Lampiran 7 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	72



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi mendatangkan banyak peralihan pada perekonomian global dan menghadirkan tantangan baru kepada perusahaan untuk menghadapi persaingan di pasar dunia. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam pada situasi globalisasi adalah adanya kompetisi antar perusahaan yang bertambah meningkat. Untuk bersaing dengan persaingan tersebut, perusahaan harus mampu mengenali peluang bisnis yang tersedia. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan talenta yang mampu beradaptasi, agar terus bisa mengembangkan dirinya dan dapat bersaing di pasar global (Aryani, 2019).

Arif (2021) menjelaskan bahwa persaingan bisnis yang semakin ketat membuat semakin kompetitifnya antar perusahaan. Persaingan yang semakin kompetitif, maka artinya dibutuhkan sumber daya manusia yang kompetitif pula. Talenta kompetitif adalah seseorang yang mempunyai keterampilan dan karakter yang baik, bisa mengerjakan tugas sesuai tanggung jawabnya serta kompeten, sehingga mampu bersaing dalam menjangkau tujuan perusahaan.

Keberhasilan SDM mencapai tujuan perusahaan berasal dari kinerja yang mereka diberikan kepada organisasinya. Suryani et al. (2020) mengemukakan bahwa keberadaan SDM adalah hal yang paling dasar bagi suatu perusahaan, karena kinerja mereka sangat dibutuhkan dalam meraih prioritas perusahaan. Selain itu, kinerja dan kualitas karyawan yang baik memudahkan perusahaan untuk mencapai

tujuan perusahaan dan keunggulan kompetitifnya. Maka dari itu, keberhasilan perusahaan dalam melawan kompetisi dan mencapai tujuan bisa dilihat dari seberapa besar kinerja sumber daya manusia yang diberikan kepada perusahaan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Setiap manusia pasti mempunyai dorongan untuk melakukan suatu aktivitas yang menghasilkan kinerja dalam kehidupannya. Dorongan tersebut merupakan motivasi dalam diri, yaitu keinginan yang muncul dalam hati seseorang untuk menjalankan tugas sesuai dengan tujuan yang dimiliki (Puspitasari, 2019). Berdasarkan Moon et al. (2020) orang dengan dorongan intrinsik akan memiliki keingintahuan yang lebih besar, berkembang dan bekerja lebih giat serta tekun dalam melaksanakan tugas. Sehingga seseorang yang memiliki motivasi intrinsik akan lebih terdorong hatinya untuk menyelesaikan tugas dan memberikan kinerja terbaiknya yang berpengaruh terhadap semakin kuatnya hubungan emosional dengan perusahaan.

Aspek penting lainnya yang bisa berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia yaitu komitmen afektif. Menurut Mulyadi et al. (2019) ikatan emosional terjadi ketika seorang karyawan merasa menjadi bagian suatu organisasi karena adanya ikatan yang dimilikinya, berupa perasaan senang dan mempunyai arti penting di dalam organisasi. Seseorang yang memiliki ikatan emosional akan melihat nilai lebih dalam aktivitasnya dan bersedia melakukan apapun yang diperlukan untuk organisasi, sehingga kontribusi ini dapat berdampak besar terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan (Alqudah et al., 2022). Oleh karena itu, pegawai dengan komitmen emosional yang memadai memperlihatkan rasa

memiliki terhadap organisasi, berpartisipasi didalam seluruh kegiatan organisasi, menunjukkan keinginan untuk menggapai tujuan organisasi, dan cenderung selalu tetap bersama organisasinya (Yampap & Pryaekti, 2022).

Studi penelitian ini berdasarkan tentang penelitian terdahulu yang memiliki topik terkait. Namun ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Temuan Nopitasari & Krisnandy (2019) mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan pada kinerja SDM. Sedangkan, Emiyanti et al. (2020) menemukan tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi intrinsik dengan kinerja SDM. Selanjutnya Handayani & Heri (2022) mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap keterlibatan emosional. Selain itu, temuan Putri et al. (2022) menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif signifikan pada kinerja SDM.

PT. Nusantara Building Industries adalah sebuah yang berjalan di bidang manufaktur. Demi kemajuan perusahaan, maka diperlukan adanya dukungan dari para karyawannya yang dapat diperoleh melalui kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dimana semakin bagus kinerja yang dihasilkan karyawan maka kualitas sumber daya manusianya akan semakin baik pula. Namun, kondisi yang terjadi di perusahaan tidak selalu sama dengan apa yang dicita-citakan. Terkadang terdapat ketidakstabilan karyawan dalam mencapai indikator kinerja utama karyawan pada setiap bulannya. Indikator kinerja utama ini merupakan alat bantu ukur untuk mengetahui seberapa besar usaha yang telah dilaksanakan para karyawan dalam meraih tujuan bisnis perusahaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja SDM di dalam perusahaan tidak optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah, didapat adanya masalah kinerja SDM yang belum optimal, maka rumusan masalah yang timbul yakni **“Bagaimana Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia”**. Kemudian pertanyaan penelitian yang muncul yakni:

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif?
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis:

Berkontribusi terhadap perluasan administrasi bisnis khususnya manajemen SDM yang bermaksud untuk menumbuhkan tingkat kinerja SDM.

2. Manfaat praktis:

Sebagai rujukan dan sumber informasi dalam pengambilan keputusan di PT. Nusantara Building Industries untuk berkomitmen mendorong kinerja SDM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja SDM adalah cerminan dari hasil kerja oleh seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan (Suryani et al., 2020). Menurut Silitonga (2020) kinerja SDM yakni kerelaan seseorang untuk melaksanakan aktivitas searah dengan tanggung jawab serta hasil yang diimpikan. Sedangkan Budiasa (2021) mengemukakan bahwa kinerja manusia menyatakan kemampuan seseorang untuk mencapai hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif sesuai tugas yang ditetapkan. Sehingga, kinerja SDM merupakan hasil kerja yang dijalankan seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan sebanding dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Ghonyah & Masurip (2011) mengungkapkan bahwa ada tiga indikator yang dapat mengukur sejauh mana kinerja SDM, yakni 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, dan 3) kontribusinya di organisasi. Sedangkan Nugroho & Paradifa (2020) menyatakan bahwa ada lima indikator yang bisa dimanfaatkan untuk menaksir tingkat kinerja SDM seseorang, yaitu 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu, 4) efektivitas, dan 5) kemandirian. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja SDM dapat diukur melalui tiga indikator yakni, 1) kuantitas kerja, 2) kualitas kerja, dan 3) kontribusi.

Banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai kinerja SDM, misalnya penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja SDM. Menurut

Sihaloho & Siregar (2020), kondisi lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh terhadap pertumbuhan kualitas kinerja SDM. Artinya, semakin nyaman lingkungan kerja maka makin baik pula kinerja pegawainya. Hal ini searah dengan Sunarsi et al. (2020) yang menjumpai bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap pertumbuhan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian lain mengenai SDM juga sudah dilakukan oleh Wuwangan et al. (2020) mengenai pengaruh kemampuan kerja yang berpengaruh pada kinerja SDM, menyimpulkan bahwa kemampuan kerja mempunyai dampak positif signifikan terhadap kenaikan kinerja SDM. Hal tersebut didukung oleh temuan Sugiharta (2019) juga menemukan hasil bahwa ditemukan pengaruh signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja SDM.

2.2 Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan sebuah bentuk gerakan yang keluar dari diri seseorang ketika menyelesaikan suatu tugas yang diberikan dan dapat menimbulkan perasaan kepuasan batin (Priyatama, 2021). Menurut Puspitasari (2019) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik merupakan motivasi yang ada di diri orang untuk melaksanakan suatu tugas tertentu guna mennggapai suatu tujuan. Sedangkan Potu et al. (2021) berpendapat motivasi intrinsik berbentuk kekuatan yang menginspirasi seseorang untuk menjangkau kesuksesan, bermula dari dalam diri, dan biasa juga disebut dengan faktor dorongan atau motivasi. Motivasi intrinsik terbentuk dari dalam diri seseorang yang dapat menggerakkan atau membangkitkan semangat untuk bekerja menjalankan suatu tugas demi mencapai kepuasan dan tujuan (Septianti & Frastuti, 2019). Dapat kita simpulkan motivasi

intrinsik adalah keinginan yang keluar dan bersumber dari diri orang untuk berprestasi melaksanakan tugas yang telah dibebankan.

Sesuai dengan pendapat Lukito et al. (2016) motivasi intrinsik dapat diukur melalui empat indikator, 1) prestasi, 2) penghargaan, 3) pekerjaan itu sendiri, 4) tanggung jawab, dan 5) pengembangan. Namun, Wahyuni et al. (2022) mengungkapkan motivasi intrinsik bisa ditaksir melalui tiga indikator, yaitu 1) prestasi, 2) penghargaan, dan 3) tanggung jawab. Jadi, kesimpulan indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi intrinsik meliputi 1) prestasi, 2) penghargaan, 3) pekerjaan itu sendiri, dan 4) pengembangan.

Penelitian terdahulu menunjukkan jika motivasi intrinsik bisa mempengaruhi kinerja SDM. Makin memadai tingkat motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan, maka makin tinggi juga keinginannya untuk menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kinerja perusahaan (Suryadi & Efendi, 2019). Hal itu searah juga dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Septina & Samuel (2020) menemukan variabel yang dapat mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja SDM adalah motivasi intrinsik dan secara tidak langsung memiliki konsekuensi bahwa motivasi intrinsik yang ada akan membawa dampak dalam peningkatan kinerja SDM dalam suatu perusahaan. Selain itu, Ulifah & Mahfudiyanto (2021) juga membuktikan jika motivasi intrinsik dapat mempengaruhi secara signifikan dan positif kepada kinerja SDM. Hasil penjabaran uraian tersebut, maka hipotesis yang dikemukakan yaitu:

(H1) Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

2.3 Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah sebuah rasa emosional yang dimiliki karyawan terhadap menjadi bagian dari suatu organisasi (Purnama et al., 2023). Sedangkan menurut Adriansyah (2020) komitmen afektif adalah rasa tanggung jawab seorang karyawan yang timbul karena merasa senang ketika bekerja di suatu perusahaan. Mulyadi et al. (2019) menyatakan bahwa ketika seseorang merasa menjadi bagian dari suatu organisasi, terjadi komitmen afektif berupa ikatan emosional dan perasaan sejahtera selama berada di organisasi tersebut. Sehingga komitmen afektif dapat disimpulkan merupakan sebuah ikatan emosional seseorang yang mengarah kepada keinginan dan kemauan individu untuk bertahan di dalam organisasinya.

Parinding (2017) menjelaskan bahwa orang yang berkomitmen secara emosional lebih besar kemungkinannya untuk bertahan dalam suatu organisasi karena mereka percaya sepenuhnya pada misi organisasi. Kemudian dijelaskan jika komitmen afektif indikatornya meliputi empat hal, yaitu 1) rasa senang berada di dalam perusahaan, 2) masalah perusahaan merupakan masalah pribadi juga, 3) kelekatan emosional dengan perusahaan, dan 4) merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan.

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi intrinsik membawa dampak positif akan komitmen afektif, jika karyawan motivasinya tercukupi, maka perasaan memiliki perusahaan akan bertambah tinggi. Tingginya motivasi maka

bertambah baik pula komitmen emosional terhadap perusahaan (Karanita & Kurniawan, 2022). Muraga et al. (2019) menyatakan jika motivasi intrinsik dapat mempengaruhi komitmen afektif secara positif signifikan. Penelitian tersebut selaras dengan Dewi et al. (2023) yaitu mengungkapkan motivasi intrinsik berdampak pada komitmen afektif secara signifikan dan positif. Artinya, komitmen afektif dapat didorong oleh adanya peningkatan motivasi intrinsik. Dari uraian yang telah dijabarkan, maka hipotesis yang dikemukakan yaitu:

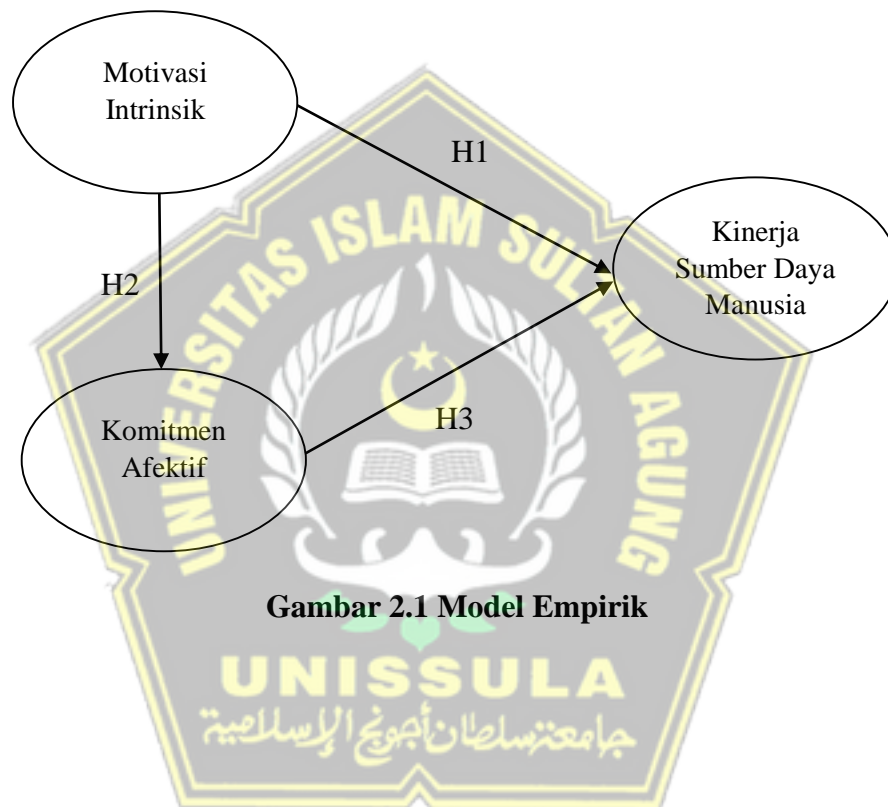
(H2) Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Hasil studi Ariyani & Sugiyanto (2020) yang meneliti akan akibat komitmen emosional, komitmen normative, dan komitmen berkelanjutan pada kinerja SDM menyatakan komitmen afektif dapat berdampak secara signifikan dan positif kepada kinerja SDM. Semakin besar komitmen emosional oleh seseorang, maka semakin baik pula kinerja orang tersebut. Penelitian ini sepemikiran dengan penelitian yang dilaksanakan Maimunah et al. (2020) dan Kuswanti et al. (2021) yang menginformasikan terdapat adanya dampak positif antara komitmen afektif terhadap kinerja SDM. Dengan demikian, hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja SDM dapat ditingkatkan dengan mendorong komitmen afektifnya. Dari uraian yang telah dijabarkan, maka hipotesis yang dikemukakan yaitu:

(H3) Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

2.4 Model Empirik

Dari uraian kajian pustaka tersebut, kinerja SDM dapat dipicu oleh motivasi intrinsik dan komitmen afektif. Sedangkan komitmen afektif dapat dipicu oleh motivasi intrinsik. Oleh karena itu, dapat diilustrasikan seperti terlihat Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Model Empirik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Studi ini dilakukan untuk mengukur suatu teori atau hipotesis tertentu, sehingga termasuk dalam jenis *eksplanatory research*. *Eksplanatory research* merupakan sebuah penelitian yang ditujukan untuk menjabarkan kondisi variabel-variabel yang dikaji dan dampak suatu variabel terhadap variabel lainnya (Sugiyono, 2013). Variabel tersebut adalah kinerja SDM, komitmen afektif, dan motivasi intrinsik.

3.2 Sumber Data

Dalam studi ini dipergunakan sumber data sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang menyajikan data secara langsung kepada peneliti (Sugiyono, 2013). Kuesioner dapat disebarkan untuk memperoleh informasi mengenai objek, dan data primer dapat diperoleh dari pendapat peserta survei dan hasil pengamatan langsung terhadap objek. Data utama yang diteliti adalah persepsi responden terhadap variabel penelitian seperti motivasi intrinsik, komitmen afektif, dan kinerja sumber daya manusia.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data secara tak langsung membagikan data pada peneliti, contoh saja melewati perantara orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2013). Data sekunder mungkin disediakan oleh pihak ketiga dan disatukan dari

berbagai sumber yang sudah diterbitkan sebelumnya. Studi ini memperoleh data sekunder melalui artikel akademis, jurnal penelitian, buku, website, dan arsip dokumen yang berkenaan dengan topik penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan pada studi ini yaitu:

1. Data Primer

Data primer pada studi ini didapatkan dengan melaksanakan pembagian kuesioner dan observasi.

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu sebuah pengumpulan data yang memberi rangkaian pertanyaan atau tanggapan tertulis selanjutnya dijawab oleh pengisi kuesioner. Teknik pengumpulan data ini terdiri dari mengajukan pertanyaan-pertanyaan spesifik yang bisa dijawab responden dengan cara yang telah ditetapkan.

b. Observasi

Observasi merupakan suatu metode pengambilan data yang dilaksanakan dengan pengamatan suatu sasaran objek yang dituju secara terbuka.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam studi ini didapatkan dengan menggunakan metode pengambilan data survei perpustakaan. Penelitian kepustakaan merupakan suatu metode mengumpulkan data dengan cara memeriksa buku, jurnal, literatur, dan referensi lain yang berkenaan terhadap penelitian yang dijalankan.

3.4 Variabel dan Indikator

Studi ini menggunakan variabel antara lain, kinerja SDM, komitmen afektif, dan motivasi intrinsik dan masing-masing variabel memiliki definisi seperti yang dijelaskan pada Tabel berikut:

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kinerja SDM Kinerja SDM merupakan hasil kerja yang dijalankan seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan sebanding dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas kerja • Kualitas kerja • Kontribusi 	Ghonyah & Masurip (2011)
2.	Motivasi Intrinsik Motivasi intrinsik adalah keinginan yang keluar dan bersumber dari diri orang untuk berprestasi melaksanakan tugas yang telah dibebankan.	<ul style="list-style-type: none"> • Prestasi • Penghargaan • Pekerjaan itu sendiri • Pengembangan 	Lukito et al. (2016)
3.	Komitmen Afektif Komitmen afektif merupakan sebuah ikatan emosional seseorang yang mengarah kepada keinginan dan kemauan individu untuk bertahan di dalam organisasinya.	<ul style="list-style-type: none"> • Rasa senang berada di dalam perusahaan • Masalah perusahaan merupakan masalah pribadi juga • Kelekatan emosional dengan perusahaan • Merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan 	Parinding (2017)

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

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
----------------------------	---	---	---	---	---	----------------------

3.5 Responden

Populasi yaitu suatu area umum yang di dalamnya terdapat obyek-obyek dan subjek memiliki sifat-sifat dan tanda tertentu yang diputuskan peneliti agar didalami dan dikutip kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi yang berada di studi ini adalah karyawan PT. Nusantara Building Industries yang memiliki *Key Performance Indicator* (KPI), dengan jumlah total sebanyak 50 karyawan.

Sampel adalah anggota populasi yang melambangkan sumber data suatu penelitian, dan merupakan anggota dari besaran karakter yang dipunyai oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Adapun sampel yang dipergunakan oleh studi ini yaitu seluruh karyawan PT. Nusantara Building Industries yang memiliki *Key Performance Indicator* (KPI), karena jumlah populasinya relatif kecil yaitu sebanyak 50 karyawan. Maka dari itu, teknik sensus sampling dipergunakan untuk pengambilan sampel, sehingga semua anggota dari populasi diberikan kesempatan sebagai sampel (Sugiyono, 2013).

3.6 Teknik Analisis

3.6.1 Uji Kualitas Data

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dimanfaatkan untuk menaksir absah atau tidaknya suatu survei. Suatu survei bisa ditandai valid jika pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan berpotensi mengungkapkan suatu hal yang diukur oleh survei tersebut. Pada uji ini dilaksanakan dengan mencocokkan antara nilai r hitung dan r tabel, dan dipergunakan derajat kebebasan (df) = $n - 2$, n merupakan kuantitas sampel. Untuk menentukan apakah suatu pertanyaan sesuai, uji signifikansi koefisien korelasi bisa dilakukan pada tingkat signifikansi 5%. Artinya pertanyaan dapat dikatakan absah apabila menunjukkan korelasi yang signifikan terhadap total nilai. Apabila r hitung melebihi r tabel serta nilainya positif, maka item pertanyaan indikator yang digunakan ditandai valid. Sedangkan jika r hitung kurang dari r tabel, maka pertanyaan indikator tersebut ditandai tidak absah. (Ghozali, 2018).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Alat ukur yang dipergunakan dengan maksud mengetahui seberapa baik suatu survei (kuesioner) dapat menjadi indikator suatu variabel atau model yaitu disebut uji reliabilitas. Sebuah survei/kuesioner disebut reliabel atau dapat dipercaya jika tanggapan atas pertanyaannya konsisten dan stabil. Ada dua metode pengukuran untuk pengujian reliabilitas: pengukuran berulang dan pengukuran satu kali (*one-shot*). Dalam mencari reliabilitas, penulis mempergunakan statistik uji *Cronbach Alpha* (α), dengan kriteria dianggap reliabel bila suatu variabel bisa menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6. Sedangkan jika nilainya kurang

dari 0,6, maka variabel tersebut tidak terpercaya (Ghozali, 2018). Program SPSS digunakan oleh peneliti untuk membantu menghitung reliabilitas variabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah memeriksa variabel pengganggu dan variabel sisa dalam model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Ini bisa diperlihatkan melalui uji t dan uji F yang menunjukkan nilai sisa harus terdistribusi normal. Apabila asumsi tersebut tidak terpenuhi, uji statistik sampel kecil dianggap tidak normal. Terdapat 2 cara yang bisa memastikan apakah nilai sisa terdistribusi normal, yaitu melalui analisa grafis dan uji statistik. Uji statistik diperiksa dengan mempergunakan uji Kolmogorov-Smirnov di SPSS pada tingkat probabilitas 0,05. Gunakan kriteria bahwa data sisa berdistribusi normal bila nilai probabilitas (sig) > 0,05. Sebaliknya probabilitas (sig) < 0,05 data sisa tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2018).

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018) mengemukakan bahwa tujuan pengujian multikolinearitas adalah melihat apakah ditemukan korelasi antar variabel independen pada model regresi. Model regresi bisa disebut bagus jika korelasi antar variabel independennya tidak ada. Namun bila korelasi satu sama lain ada, variabel-variabel tersebut tidak memproyeksikan (orthogonal). Variabel ortogonal merupakan variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar variabel independennya sama dengan nol. Mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilaksanakan dengan melihat nilai

variance inflasi faktor (VIF). Batasan yang umum digunakan adalah angka $Tolerance \leq 0,10$ atau $VIF \geq 10$. Jika toleransi $> 0,10$ atau $VIF < 10$ bisa diketahui multikolinearitas tak terjadi.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipergunakan dengan bertujuan memahami ada tidaknya ketimpangan varians antar observasi dalam model regresi. Homoskedastisitas timbul bila varians residu dari pemeriksaan yang satu ke pemeriksaan yang lain adalah konstan, namun bila berubah disebut heteroskedastisitas. Dalam hal ini model regresi yang bagus yaitu terbebas dari heteroskedastisitas. Pada uji ini dipergunakan uji Glejser untuk menguji apakah terjadi heteroskedastisitas. Seandainya nilai signifikansinya $> 0,05$ maka tidak terkandung heteroskedastisitas dalam model regresi (Ghozali, 2018).

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis pada studi ini memakai beberapa teknik analisis regresi linier berganda. Ghozali (2018) menyatakan analisis regresi berganda dimanfaatkan dengan tujuan melihat besarnya akibat variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan umum untuk menentukan regresi linier berganda adalah:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + e$$

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 Y_1 + e$$

Dimana:

X_1 = Motivasi intrinsik

Y_1 = Komitmen afektif

Y_2 = Kinerja sumber daya manusia

β = Koefisien regresi

e = Kesalahan (*error*)

3.6.4 Uji Hipotesis

Hipotesis dianggap sebagai dugaan logis tentang hubungan antara dua variabel/lebih yang dikemukakan menjadi sebuah pernyataan dan sedang diujikan validitasnya. Pada pengujian hipotesis, pengujiannya dilakukan dengan tahapan berikut.

3.6.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2018) mengungkapkan bahwa untuk menangkap pengaruh tiap-tiap variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dapat menggunakan uji t. Uji ini dilaksanakan dengan mencocokkan angka t hitung (observasi) dengan t tabel pada signifikansi sebesar 5%. Kriteria yang dipergunakan yaitu:

- a. Bila nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau t hitung lebih besar dari t tabel, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diartikan ada dampak yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Bila nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan t hitung lebih kecil dari t tabel, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat diartikan tidak ada dampak yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.6.4.2 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F kerap kali disebut *Goodness of fit* (uji kelayakan model), Ghozali (2018) menjelaskan jika dilakukannya uji kelayakan model dalam penelitian adalah untuk menaksir keakuratan fungsi regresi secara statistika dalam memperkirakan nilai sebenarnya. Tujuannya adalah untuk memahami suatu model regresi pantas dipergunakan dalam studi ini. Uji F ini dapat diketahui dengan pengamatan nilai signifikansi yang berada di tabel ANOVA (*Analysis of Variance*) dengan tingkat α sebanyak 0,05. Berikut ini kriteria pengujian kelayakan suatu model:

1. Bila nilai Sig. kurang dari 0,05 maka model regresi memadai untuk dipergunakan pada penelitian.
2. Bila nilai Sig. lebih dari 0,05 maka model regresi tidak memadai untuk dipergunakan pada penelitian.

3.6.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 atau koefisien determinasi digunakan dengan tujuan memperlihatkan sebesar mana variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. R^2 mempunyai nilai diantara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) rendah mengindikasikan kesanggupan variabel bebas dalam memaknakan variabel terikat sangat lemah. Namun nilai koefisien determinasi yang mencapai 1 berarti variabel bebas nyaris menyampaikan seluruh keterangan yang diperlukan untuk memperkirakan perubahan variabel terikat. (Ghozali, 2018).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Identitas Responden

Pengumpulan data pada studi yakni melalui hasil pengisian kuesioner. Dalam studi ini dipergunakan responden karyawan PT. Nusantara Building Industries yang mempunyai *Key Performance Indicator* (KPI) yang beralamat di Jalan Raya Semarang – Demak Kilometer 17 Ds. Wonokerto, Kec. Karang Tengah, Kab. Demak, dengan jumlah sampelnya 50 responden.

Karakteristik responden yang menjadi subjek penelitian ditentukan berdasarkan hasil kuesioner mengenai deskripsi identitas diri yang dibagikan kepada responden yang menjadi subjek penelitian ini. Pada studi ini, karakter responden dijabarkan menurut jenis kelamin responden, tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden, dan masa kerja responden yang dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 4.1
Identitas Responden
Karyawan PT. Nusantara Building Industries

Identitas	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	46%
	Perempuan	27	54%
Tingkat Usia	20-30 tahun	26	52%
	31-40 tahun	16	32%
	41-50 tahun	5	10%
	> 50 tahun	3	6%
Tingkat Pendidikan	SLTA	1	2%
	Diploma	0	0%
	Sarjana	48	96%
	Magister	1	2%
	Doktor	0	0%
Masa Kerja	< 1 tahun	2	4%
	1-5 tahun	25	50%
	6-10 tahun	10	20%
	> 10 tahun	13	26%

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Dari Tabel 4.1 tersebut, memperlihatkan komposisi jenis kelamin perempuan sejumlah 27 responden, 54%, lebih mendominasi jika dibandingkan jenis kelamin pria sebanyak 23 responden atau 46%. Dapat disimpulkan lebih banyak karyawan perempuan yang memiliki *Key Performance Indicator* (KPI) daripada laki-laki di PT. Nusantara Building Industries.

Tingkat usia dari responden yaitu sebanyak 26 (52%) mempunyai usia diantara 20-30 tahun. Kemudian 16 (32%) responden mempunyai usia diantara rentang usia 31-40 tahun, 5 (10%) responden mempunyai rentang 41-50 tahun, dan 3 (6%) responden mempunyai usia diatas 50 tahun. Dari data tersebut memperlihatkan bahwasanya dalam studi ini didominasi oleh responden yang rentang usianya berada di 20-30 tahun serta jumlahnya 52%.

Untuk kategori tingkat pendidikan, terdapat 1 (2%) responden yang berpendidikan SLTA, tidak ada responden yang berpendidikan Diploma, 48 (96%) responden berpendidikan Sarjana, 1 (2%) responden berpendidikan Magister, dan tidak ada responden yang berpendidikan Doktor. Dari rincian tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sarjana lebih dominan daripada yang lainnya dengan jumlah sebanyak 96%. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan karyawan yang memiliki *Key Performance Indicator* (KPI) di PT. Nusantara Building Industries membutuhkan pendidikan tinggi.

Pada kategori masa kerja, terdapat 2 (4%) responden yang bekerja kurang dari 1 tahun, 25 (50%) responden bekerja diantara 1 sampai 5 tahun, 10 (20%) responden yang bekerja diantara 6 sampai 10 tahun. Selain itu, ada 13 (26%) responden yang bekerja lebih dari 10 tahun. Dari data tersebut menunjukkan bahwa responden yang sudah bekerja diantara 1 sampai 5 tahun lebih dominan dibandingkan yang lainnya dengan persentase sebesar 50%. Hal ini mengindikasikan bahwa para karyawan sudah baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

4.2 Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif yakni statistik yang dipergunakan untuk mendeskripsikan/menyajikan data yang dikumpulkan dan sudah dianalisis, serta tidak menarik kesimpulan luas/generalisasi (Sugiyono, 2013). Tujuan analisis deskriptif untuk menjelaskan hasil persepsi responden dalam penilaian masing-masing variabel studi yang diteliti. Pada studi ini, variabel yang dipergunakan yakni Motivasi Intrinsik, Komitmen Afektif, dan Kinerja SDM.

Rentang kategori skor dapat dihitung dengan mengurangi nilai minimum dari nilai maksimum. Sesudah dikurangi, hasil pengurangannya dibagi 3 karena terdapat 3 kategori. Kemudian hasilnya ditambah dengan nilai minimum (rentang teoritis) dan hasil akhirnya yaitu nilai maksimal. Dari rumus yang sudah diuraikan, penelitian ini menggunakan kriteria rentang 1,33. Nilai interpretasi bisa dilihat sebagai berikut:

- 1,00 sampai 2,33 = Kriteria rendah
 2,34 sampai 3,66 = Kriteria sedang
 3,67 sampai 5,00 = Kriteria tinggi

Menurut hasil yang didapatkan pada PT. Nusantara Building Industries, statistic deskripsi pervariabel dijabarkan sebagai berikut:

4.2.1 Motivasi Intrinsik

Variabel Motivasi Intrinsik pada studi penelitian ini indikatornya mencakup prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan. Dari hasil penggalan di lapangan indikator variabel Motivasi Intrinsik diperlihatkan dalam Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Statistik Deskriptif Motivasi Intrinsik
PT. Nusantara Building Industries, Tahun 2024

No.	Indikator	Rata-Rata Jawaban
1.	Prestasi	4,16
2.	Penghargaan	3,76
3.	Pekerjaan itu sendiri	3,86
4.	Pengembangan	3,9
Total Rata-Rata		3,92

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Mengenai Tabel 4.2 diatas, terlihat total *mean* jawaban dari responden adalah 3,92. Secara spesifik *mean* jawaban responden pada indikator prestasi nilainya yaitu 4,16, indikator penghargaan nilainya 3,76, pekerjaan itu sendiri nilainya 3,86, dan pengembangan nilainya 3,9.

Hal ini memperlihatkan bahwa persepsi dari responden terhadap Motivasi Intrinsik seperti prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan memiliki kriteria tinggi. Kondisi ini didasarkan pada hasil aktual yang diuraikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Hasil Temuan Motivasi Intrinsik
PT. Nusantara Building Industries, Tahun 2024

No.	Kriteria	Indikator	Temuan
1.	Tinggi	Prestasi	- Kenaikan jabatan atau golongan
2.	Tinggi	Penghargaan	- Mendapatkan fasilitas dan tunjangan yang memadai
3.	Tinggi	Pekerjaan itu sendiri	- Bekerja sesuai dengan prosedur dan amanah
4.	Tinggi	Pengembangan	- Mendapatkan pelatihan dan mengembangkan karir

Sumber: data primer yang diolah, 2024

4.2.2 Komitmen Afektif

Indikator variabel Komitmen Afektif pada studi penelitian ini mencakup rasa senang berada di dalam perusahaan, masalah perusahaan merupakan masalah pribadi juga, kelekatan emosional dengan perusahaan, dan merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan. Dari hasil penggalan di lapangan indikator variabel Komitmen Afektif diperlihatkan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Komitmen Afektif
PT. Nusantara Building Industries, Tahun 2024

No.	Indikator	Rata-Rata Jawaban
1.	Rasa senang berada di dalam perusahaan	4,36
2.	Masalah perusahaan merupakan masalah pribadi juga	4,08
3.	Kelekatan emosional dengan perusahaan	4,22
4.	Merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan	3,94
Total Rata-Rata		4,15

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Mengenai Tabel 4.2 diatas, terlihat total *mean* jawaban dari responden nilainya adalah 4,15. Secara spesifik rata-rata jawaban responden pada indikator rasa senang berada di dalam perusahaan nilainya adalah 4,36, masalah perusahaan merupakan masalah pribadi juga nilainya adalah 4,08, kelekatan emosional dengan perusahaan nilainya adalah 4,22, dan merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan nilainya adalah 3,94.

Hal ini memperlihatkan bahwa persepsi dari responden terhadap Komitmen Afektif seperti rasa senang berada di dalam perusahaan, masalah perusahaan merupakan masalah pribadi juga, kelekatan emosional dengan perusahaan, dan merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan memiliki kriteria tinggi. Kondisi ini didasarkan pada hasil aktual yang diuraikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Hasil Temuan Komitmen Afektif
PT. Nusantara Building Industries, Tahun 2024

No.	Kriteria	Indikator	Temuan
1.	Tinggi	Rasa senang berada di dalam perusahaan	- Suasana dan dinamika kerja yang nyaman
2.	Tinggi	Masalah perusahaan merupakan masalah pribadi juga	- Masalah terkait pekerjaan ataupun konflik antar karyawan
3.	Tinggi	Kelekatan emosional dengan perusahaan	- Loyal terhadap perusahaan dan antusias terhadap pekerjaan
4.	Tinggi	Merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan	- Adanya pemimpin yang peduli, saling mendukung, dan kerja sama

Sumber: data primer yang diolah, 2024

4.2.3 Kinerja Sumber Daya Manusia

Indikator variabel Kinerja SDM pada studi penelitian ini terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kontribusi. Dari hasil penggalian di lapangan indikator variabel Kinerja SDM diperlihatkan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia
PT. Nusantara Building Industries, Tahun 2024

No.	Indikator	Rata-Rata Jawaban
1.	Kuantitas kerja	4,3
2.	Kualitas kerja	4,18
3.	Kontribusi	4,2
Total Rata-Rata		4,23

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Dari Tabel 4.6 diatas, terlihat total *mean* jawaban dari responden nilainya adalah 4,23. Secara spesifik rata-rata jawaban responden pada indikator kuantitas

kerja nilainya adalah 4,3, kualitas kerja nilainya adalah 4,08, dan kontribusi nilainya adalah 4,2.

Hal ini memperlihatkan bahwa persepsi dari responden terhadap Kinerja SDM seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kontribusi memiliki kriteria tinggi. Kondisi ini didasarkan pada hasil aktual yang diuraikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Temuan Komitmen Afektif
PT. Nusantara Building Industries, Tahun 2024

No.	Kriteria	Indikator	Temuan
1.	Tinggi	Kuantitas kerja	- Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang diberikan
2.	Tinggi	Kualitas kerja	- Menguasai pekerjaan yang diberikan, rapih, dan teliti dalam bekerja
3.	Tinggi	Kontribusi	- Memberikan ide kreatif atau gagasan baru

Sumber: data primer yang diolah, 2024

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dipergunakan untuk menaksir sah atau tidaknya survei. Suatu survei bisa ditandai valid jika pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan berpotensi mengungkapkan suatu hal yang diukur oleh survei tersebut. Pada uji ini memanfaatkan metode korelasi yaitu *product moment pearson*. Pengujian dilaksanakan pada 50 responden dan uji signifikansi dilaksanakan dengan mencocokkan antara nilai *r* hitung dan *r* tabel, dan dipergunakan derajat kebebasan ($df = n - 2$), *n* merupakan kuantitas sampel.

Kemudian didapatkan $df = 48$ dengan tingkat signifikansi 5% sehingga didapat $r_{tabel} = 0,235$. Apabila r_{hitung} melebihi r_{tabel} dan bernilai positif, maka item pertanyaan indikator yang digunakan dikatakan valid. Sedangkan jika r_{hitung} kurang dari r_{tabel} , maka item pertanyaan indikator tersebut dikatakan tidak absah. Hasil dari uji validitas diuraikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas Data

No.	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Motivasi Intrinsik	Prestasi	0,779	0,235	Valid
		Penghargaan	0,787		
		Pekerjaan itu sendiri	0,875		
		Pengembangan	0,866		
2.	Komitmen Afektif	Rasa senang berada di dalam perusahaan	0,708	0,235	Valid
		Masalah perusahaan merupakan masalah pribadi juga	0,575		
		Kelekatan emosional dengan perusahaan	0,765		
		Merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan	0,725		
3.	Kinerja Sumber Daya Manusia	Kuantitas kerja	0,808	0,235	Valid
		Kualitas kerja	0,875		
		Kontribusi	0,866		

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Dari Tabel 4.8 tersebut, bisa disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut valid. Dikatakan valid bila semua pernyataan nilai r_{hitung} nya melebihi r_{tabel} . Karena nilai r_{tabel} penelitian ini sebesar 0,235 maka dapat dikatakan seluruh variabel yang terdiri atas Motivasi Intrinsik, Komitmen Afektif, dan Kinerja SDM

dapat dikatakan valid, artinya semua indikator tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur dari variabel serta dapat digunakan dalam studi ini.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas yakni untuk menaksir kestabilan kuesioner bila digunakan dari waktu ke waktu. Reliabilitas yakni instrumen yang menciptakan data yang sama bila dipergunakan untuk menaksir objek yang sama berkali-kali. Suatu survei dianggap bisa dipercaya jika sepanjang waktu jawaban pernyataan tersebut stabil serta konsisten. Kuesioner dianggap reliabel jika mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2018). Hitungan dari uji reliabilitas pada studi ini diperlihatkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Reliabilitas Data

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Motivasi Intrinsik	0,842	Reliabel
2.	Komitmen Afektif	0,624	Reliabel
3.	Kinerja Sumber Daya Manusia	0,807	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.9 tersebut memperlihatkan jika koefisien minimal 0,6 adalah reliabel. Maka dari itu, kesimpulan yang didapatkan adalah variabel Motivasi Intrinsik, Komitmen Afektif, dan Kinerja SDM adalah reliabel, karena semua nilai *Cronbach's Alpha* mempunyai nilai lebih dari 0,6.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear dikatakan baik apabila asumsi klasiknya terpenuhi. Maka dari itu, sebelum analisis regresi dilakukan penting untuk dilaksanakannya

uji asumsi klasik. Pada studi ini mempergunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah memeriksa data terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang bagus mempunyai distribusi data normal atau mencapai normal. Untuk menentukan distribusi normal/tidak, uji normalitas bisa dinyatakan dengan nilai Kolmogorov-Smirnov. Jika signifikansi (Sig) > 0,05 maka mempunyai kriteria keputusan terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas diperlihatkan di Tabel 4.10 bawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas	Signifikansi	Nilai Standar
Model 1	0,009	0,05
Model 2	0,000	0,05

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Dari hasil SPSS uji normalitas yang mempergunakan Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,000 dimana nilai signifikansi < 0,05, berarti hasil uji model regresi ini tidak terdistribusi secara normal. Akan tetapi, karena data sampel lebih dari 30 (>30) maka pola distribusi dianggap normal. Hal tersebut berdasarkan pendapat dari Gujarati (2015) terkait uji normalitas menggunakan *Central Limit Theorem* (CLT) menyatakan bahwa “data yang memiliki jumlah sampel lebih dari 30 maka dianggap normal karena uji normalitas pada dasarnya hanya digunakan untuk data yang memiliki sampel kecil dan data yang memiliki sampel besar maka dianggap normal”.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas yakni untuk memahami apakah terdapat masalah korelasi ganda (gejala multikolinearitas) diantara hubungan variabel independen. Multikolinearitas bisa ditentukan dengan angka *Variance Inflating Factor* (VIF). Untuk nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas ditunjukkan di Tabel 4.11 bawah ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variabel Independen	Variabel Dependen	Collinearity Statistic	
			Tolerance	VIF
Pers. Reg. 1	1. Motivasi Intrinsik	Komitmen Afektif	1,000	1,000
Pers. Reg. 2	1. Motivasi Intrinsik	Kinerja Sumber Daya Manusia	0,987	1,013
	2. Komitmen Afektif		0,987	1,013

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Dari Tabel 4.11, Nampak bahwa hasil perolehan memberitahukan nilai *Tolerance* $> 0,10$ serta nilai *VIF* < 10 . Oleh karena itu, bisa ditarik kesimpulan bahwa di antara variabel bebas dalam model regresi tidak ada fenomena multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Tujuan dilaksanakannya pengujian heteroskedastisitas adalah memahami ada atau tidaknya ketimpangan varians antar observasi dalam model regresi. Homoskedastisitas berlaku bila varians residu dari pemeriksaan yang satu ke pemeriksaan yang lain adalah konstan, namun bila berubah disebut

heteroskedastisitas. Dalam hal ini model regresi yang bagus yakni yang terbebas dari heteroskedastisitas. Untuk menguji apakah terjadi heteroskedastisitas maka digunakan uji glejser dalam penelitian ini. Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan di Tabel 4.12 bawah ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model	Variabel Independen	Variabel Dependen	Sig.	Keterangan
Pers. Reg. 1	1. Motivasi Intrinsik	RES1	0,806	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pers. Reg. 2	1. Motivasi Intrinsik 2. Komitmen Afektif	RES2	0,268 0,346	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Dari hasil uji tersebut yang dilakukan menggunakan uji glejser memberitahukan hasil bahwa setiap variabel independen mempunyai tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Artinya tidak terjadi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi studi penelitian ini.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Perpanjangan dari analisa regresi sederhana adalah analisis regresi linear berganda yang dipergunakan untuk membangun ikatan antara variabel terikat dan bebas. Studi penelitian ini menggunakan variabel-variabel berikut; Motivasi Intrinsik, Komitmen Afektif, dan Kinerja SDM. Analisis regresi linear berganda hasilnya diperlihatkan Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Rangkuman Hasil Uji Regresi

No.	Variabel Independen	Variabel Dependen	β	t hitung	Sig.	Keterangan
1.	Motivasi Intrinsik	Komitmen Afektif	0,288	2,082	0,043	Ha diterima
2.	Motivasi Intrinsik	Kinerja Sumber Daya Manusia	0,285	2,040	0,047	Ha diterima
	Komitmen Afektif		0,311	2,228	0,031	Ha diterima

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Dari Tabel 4.13 diatas, persamaan regresi linearnya yang didapat yaitu:

Persamaan 1: $Y_1 = 0,288X_1$

Persamaan 2: $Y_2 = 0,285X_1 + 0,311Y_1$

Dari persamaan regresi satu yakni motivasi intrinsik (X_1) bernilai positif dan nilai koefisien regresinya adalah 0,288. Artinya variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif pada komitmen afektif (Y_1). Ketika motivasi intrinsik karyawan meningkat maka komitmen emosionalnya juga meningkat.

Persamaan regresi kedua yakni motivasi intrinsik (X_1) dan komitmen afektif (Y_1) bernilai positif dan nilai koefisien regresi sebesar 0,285 (X_1) dan 0,311 (Y_1). Artinya motivasi intrinsik & komitmen afektif mempunyai berpengaruh positif pada kinerja SDM (Y_2). Jika SDM mempunyai motivasi intrinsik yang besar maka akan menimbulkan keterikatan terhadap perusahaan dan meningkatkan kinerja yang dihasilkannya.

4.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Pada dasarnya uji t memberi tahu sejauh mana pengaruh antara variabel independen terhadap dependen. Cara melakukan uji t yaitu dengan melaksanakan perbandingan hasil t hitung dan t tabel atau nilai signifikansi t. Hasil uji t model studi ini adalah:

Tabel 4.14
Hasil Uji t

Pengaruh antar variabel	t hitung	t tabel	Sig. t	Keterangan
Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	2,082	2,010	0,043	H1 diterima
Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif	2,040	2,010	0,047	H2 diterima
Komitmen Afektif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	2,228	2,010	0,031	H3 diterima

Sumber: data primer yang diolah, 2024

a. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Dari tabel 4.14 variabel Motivasi Intrinsik memiliki nilai t hitung 2,082 lebih besar daripada t tabel 2,010 dengan nilai signifikansinya yaitu $0,043 < 0,05$. Maka dari itu, dapat disimpulkan jika hipotesis pertama diterima, artinya

Motivasi Intrinsik berpengaruh positif & signifikan terhadap Kinerja SDM di PT. Nusantara Building Industries.

Hasil penelitian membuktikan Motivasi Intrinsik mempunyai dampak positif & signifikan terhadap Kinerja SDM. Dengan demikian, bisa diartikan jika semakin baik Motivasi Intrinsik maka membuat hasil kinerja karyawan bertumbuh. Berdasarkan hasil positif tersebut maka sumber daya manusia yang termotivasi secara intrinsik akan memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaannya. Dengan tingginya karyawan yang mempunyai motivasi intrinsik dapat menyebabkan mereka berusaha keras untuk memenuhi kebutuhan prestasi sehingga akan cenderung meningkatkan kinerjanya (Ramadhan & Wahyuni, 2021). Hal ini didukung dengan adanya indikator tertinggi yaitu prestasi dimana ketika bekerja karyawan ingin meraih kenaikan golongan maupun jabatan. Mereka akan merasa senang jika mendapatkan keberhasilan dari apa yang telah mereka lakukan terhadap perusahaan.

Penting bagi PT. Nusantara Building Industries untuk menumbuhkan motivasi dalam diri karyawan agar memiliki kepedulian terhadap perusahaan. Karyawan yang mempunyai dorongan yang tinggi, maka mereka cenderung lebih antusias dan berdedikasi dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (Sapriyanda & Amdanata, 2023). PT. Nusantara Building Industries harus mampu memberikan kesempatan untuk belajar mengembangkan diri para karyawan melalui pelatihan dan pengembangan karir berupa kenaikan golongan ataupun jabatan, karena sumber daya manusia juga dapat termotivasi jika mendapatkan pengakuan prestasi atas hasil kerja yang mereka lakukan. Sehingga

mereka akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan merasa memiliki tanggung jawab untuk dapat mengerjakan tugas pekerjaan tepat pada waktunya dan meningkatkan kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Hasil studi ini serasi dengan penelitian yang pernah dilaksanakan oleh Hayati et al. (2023) dan Utami (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berdampak positif dan signifikan pada kinerja SDM.

b. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif

Dari tabel 4.14 variabel Motivasi Intrinsik memiliki nilai t hitung 2,040 lebih besar dari t tabel 2,010 serta nilai signifikansinya $0,047 < 0,05$. Hal tersebut dapat diperoleh kesimpulan jika hipotesis kedua diterima, artinya Motivasi Intrinsik dapat mempengaruhi Komitmen Afektif secara positif signifikan. Jika semakin memadai Motivasi Intrinsik, maka bisa membuat semakin berkembang Komitmen Afektif karyawan pada PT. Nusantara Building Industries.

Hasil studi penelitian memperlihatkan bahwa Motivasi Intrinsik mempunyai efek yang positif dan signifikan pada Komitmen Afektif. Dengan demikian, bisa kita artikan bahwa Motivasi Intrinsik yang makin baik maka akan menumbuhkan Komitmen Afektif para pekerja kepada perusahaannya. Berdasarkan hasil positif tersebut maka seorang karyawan yang mempunyai motivasi intrinsik akan menumbuhkan keterikatan dan meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan. Jika seorang sumber daya manusia telah terpenuhi motivasinya pada suatu perusahaan, maka rasa memiliki dan komitmen akan semakin tinggi pula (Karanita & Kurniawan, 2022). Dari hasil

pengujian yang sudah dilakukan bisa dilihat nilai hubungan yang tercipta dari motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif menunjukkan nilai yang positif. Hal ini menyebabkan kesetiaan sumber daya manusia terhadap perusahaannya menjadi baik.

Komitmen afektif dapat semakin lebih baik disebabkan oleh adanya keinginan atau dorongan dari karyawan untuk tetap bertahan dan mempunyai rasa senang yang tinggi untuk bekerja dalam perusahaan. Karyawan yang menyukai pekerjaan yang mereka lakukan juga dapat meningkatkan keterikatan emosional mereka dengan perusahaan. Untuk itulah penting bagi pihak PT. Nusanatara Building Industries memberikan penghargaan kepada para karyawannya berupa pemberian gaji yang sesuai dan memberikan fasilitas kerja yang memadai agar para karyawan merasa senang ketika bekerja di dalam perusahaan. Sehingga karyawan akan semakin loyal dan merasa nyaman dengan pekerjaan maupun perusahaan.

Hasil studi ini sesuai dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Handayani & Seswandi (2022) dan Ardiana et al. (2023) yang menunjukkan hasil motivasi intrinsik berdampak positif & signifikan terhadap komitmen afektif.

c. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Dari Tabel 4.14 variabel Komitmen Afektif memiliki nilai t hitung 2,228 lebih besar dari t tabel 2,010 serta nilai signifikansinya $0,031 < 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima, artinya Komitmen Afektif mempengaruhi Kinerja SDM secara positif dan signifikan. Apabila semakin

naik Komitmen Afektif yang karyawan miliki maka Kinerja Sumber Daya Manusia semakin yang dihasilkan akan meningkat pada PT. Nusantara Building Industries.

Hasil studi penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Afektif mempunyai pengaruh positif signifikan pada Kinerja SDM. Maka, bisa diartikan apabila Komitmen Afektif semakin memadai maka akan terus meningkatkan Kinerja SDM. Berdasarkan hasil positif itu maka seseorang dengan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan maupun perusahaan maka akan meningkatkan kinerjanya. Karyawan dengan komitmen afektif yang baik akan memperlihatkan loyalitasnya kepada perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini berimplikasi pada kinerja yang dihasilkan menjadi tinggi dan dapat dilihat pada indikator kuantitas kerja yang mempunyai kriteria jawaban rata-rata tinggi yakni 4,3. Menunjukkan bahwa seorang karyawan yang loyal akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan.

Disisi lain, karyawan dengan komitmen afektif akan terus berusaha mencapai tujuan yang dicita-citakan perusahaannya. Komitmen terhadap tujuan perusahaan tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja saja, tetapi juga dapat meningkatkan keterikatan karyawan (Chaidir et al., 2023). Oleh karena itu, dibutuhkan peran pihak pimpinan PT. Nusantara Building Industries yang peduli dan mendukung setiap karyawannya, sehingga pada akhirnya diharapkan dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja. Dengan demikian komitmen afektif karyawan menjamin ikatan emosional dan keyakinannya mereka terhadap perusahaan, serta memungkinkan mereka

untuk terlibat langsung dalam aktivitas perusahaan. Integrasi ini menghasilkan kinerja yang semakin lebih baik.

Hasil studi ini setuju dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Narwadan (2021) dan Lamondjong et al. (2021) yang memberitahukan bahwa komitmen afektif berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

4.5.3 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F kerap kali disebut *Goodness of fit* (uji kelayakan model), Ghozali (2018) menjelaskan jika dilakukannya uji kelayakan model dalam penelitian adalah untuk menaksir keakuratan fungsi regresi secara statistika dalam memperkirakan nilai sebenarnya. Tujuannya adalah untuk memahami suatu model regresi pantas dipergunakan dalam studi ini. Uji F ini dapat diketahui dengan pengamatan nilai signifikansi yang berada di tabel ANOVA (*Analysis of Variance*) dengan tingkat α sebanyak 0,05. Berikut ini kriteria pengujian kelayakan suatu model:

1. Bila nilai Signifikansi kurang dari 0,05 maka model regresi memadai untuk dipergunakan pada penelitian.
2. Bila nilai Signifikansi lebih dari 0,05 maka model regresi tidak memadai untuk dipergunakan pada penelitian.

Tabel 4.15
Uji F Persamaan 2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.864	2	9.432	7.979	.001 ^a
	Residual	55.556	47	1.182		
	Total	74.420	49			

a. Predictors: (Constant), KOM.AFEKTIF, MOT.INTRNSIK

b. Dependent Variable: KIN.SDM

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Menurut Tabel 4.15, uji F ditunjukkan pada model regresi kedua. Pada tabel diatas nilai F sebanyak 7,979 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Disini nilai signifikansinya adalah $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa model regresi penelitian ini cocok untuk pengujian hipotesis.

4.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 dipergunakan dengan tujuan memperlihatkan sebesar apa varians variabel terikat yang bisa dideskripsikan oleh variabel bebas. Dibawah ini adalah hasil uji R^2 yang dapat diketahui melalui Tabel 4.16.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Variabel Independen	Variabel Dependen	R	R Square	Adjusted R Square
Pers. Reg. 1	1. Motivasi Intrinsik	Komitmen Afektif	0,288	0,083	0,064
Pers. Reg. 2	1. Motivasi Intrinsik 2. Komitmen Afektif	Kinerja SDM	0,503	0,253	0,222

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Dari Tabel 4.16 diperoleh hasil bahwa *R square* (R^2) persamaan regresi 1 sebesar 0,083 atau 8,3%. Artinya motivasi intrinsik menjelaskan 8,3% varians komitmen afektif, dan sisanya 91,7% disebabkan oleh kontribusi variabel lainnya yang tidak dipertimbangkan pada studi ini.

Hasil yang diperoleh dari nilai *R square* (R^2) persamaan regresi 2 sebesar 0,253 atau 25,3%. Artinya motivasi intrinsik dan komitmen afektif menjelaskan 25,3% varians komitmen afektif, dan sisanya 74,7% disebabkan oleh kontribusi variabel lainnya yang tidak dipertimbangkan pada studi ini.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil studi yang sudah dilaksanakan, maka berikut ini simpulan yang bisa diambil:

1. Motivasi intrinsik berdampak positif & signifikan pada kinerja SDM di PT. Nusantara Building Industries. Sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja SDM diterima. Artinya untuk meningkatkan kinerja SDM di PT. Nusantara Building Industries perlu meningkatkan motivasi intrinsik.
2. Motivasi intrinsik berdampak positif & signifikan pada komitmen afektif pada PT. Nusantara Building Industries. Sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi intrinsik mempengaruhi komitmen afektif diterima. Artinya dalam menunjang komitmen afektif sumber daya manusia di PT. Nusantara Building Industries, perlu adanya keterikatan yang ditunjukkan melalui adanya motivasi intrinsik yang tinggi terhadap setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan.
3. Komitmen afektif berdampak positif & signifikan terhadap kinerja SDM di PT. Nusantara Building Industries. Sehingga hipotesis yang menyatakan komitmen afektif mempengaruhi kinerja SDM diterima. Artinya apabila komitmen afektif yang dimiliki karyawan PT. Nusantara Building Industries tinggi, maka akan menumbuhkan kinerja yang dihasilkan.

5.2 Saran

Dari uraian kesimpulan yang sudah dijabarkan, berikut beberapa saran yang bisa disumbangkan:

1. Mengenai variabel motivasi intrinsik, pada indikator *reward* (penghargaan) mempunyai nilai jawaban rata-rata terendah dibandingkan dengan lainnya. Oleh karena itu, PT. Nusantara Building Industries diharapkan dapat memberi kompensasi berbentuk insentif yang memadai dan memfasilitasi sertifikasi kompetensi.
2. Terkait dengan variabel komitmen afektif, indikator perasaan menjadi bagian dari keluarga perusahaan mempunyai nilai jawaban *mean* paling sedikit dibandingkan indikator lainnya. Maka dari itu, PT. Nusantara Building Industries diharapkan menyediakan fasilitas kerja yang sesuai seperti kursi dan meja yang nyaman, area istirahat yang menyenangkan, serta sikap pemimpin yang mengayomi melalui koordinasi kerja agar para karyawan merasa lebih nyaman dan dianggap menjadi bagian dari perusahaan.
3. Terkait dengan variabel kinerja SDM, indikator kualitas kerja mempunyai nilai jawaban *mean* yang paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, PT. Nusantara Building Industries diharapkan dapat meningkatkan *monitoring* dan evaluasi atas hasil kerja yang dipraktikkan karyawan sehingga menghasilkan kualitas pekerjaan yang maksimal dan selalu stabil.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Tidak dipungkiri studi ini mendapati keterbatasan-keterbatasan yang ditemui selama proses penelitian. Keterbatasan-keterbatasan tersebut dapat menjadi faktor yang perlu diperhatikan oleh peneliti untuk dapat menyempurnakan penelitiannya lebih lanjut. Berikut keterbatasan yang terdapat pada studi ini:

1. Pada studi ini memiliki dua model regresi, dimana nilai *R Square* pada masing-masing model hanya memiliki nilai pengaruh yang sangat kecil.
2. Teknik pengumpulan data melibatkan kuesioner dan observasi langsung, sehingga aspek jawaban terdapat kecenderungan subjektif.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Memperhitungkan keterbatasan-keterbatasan yang muncul, maka diajukan merencanakan agenda penelitian kedepan dengan mempertimbangkan beberapa hal berikut:

1. Pada penelitian mendatang agar bersifat lebih komprehensif maka perlu untuk menambahkan variabel lainnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Djuraidi & Laily (2020) mengemukakan bahwa untuk memajukan Kinerja SDM dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja. Selain itu, menurut Wulandari et al. (2022) mengemukakan bahwa variabel Pelatihan kerja, Lingkungan kerja dan Pemberdayaan SDM dapat mempengaruhi Kinerja SDM.

2. Pada penelitian berikutnya sebaiknya untuk pengumpulan data melengkapi dengan digunakannya metode wawancara guna memastikan keakuratan data dan faktualitas hasil data.



DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, A. (2020). Authentic Leadership, Komitmen afektif Dan Job Resourcefulness Dalam Membentuk Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Bank Syariah Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 5(3), 131. <https://doi.org/10.35384/jemp.v5i3.155>
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>
- Ardiana, T. E., Sugianto, L. O., & Wardhani, D. P. (2023). Komitmen Afektif dan Motivasi Intrinsik: Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. SAC Ponorogo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 07(02), 1–11.
- Arif, K. M. (2021). Strategi Membangun Sdm Yang Kompetitif, Berkarakter Dan Unggul Menghadapi Era Disrupsi. *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.34005/tahdzib.v4i1.1300>
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113. <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772>
- Aryani, R. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Tantangan Globalisasi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 378–387. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.57>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Chaidir, J., Haerofiatna, H., Kania, D., & Wahyudi, W. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 7(1), 30–45. <https://doi.org/10.21067/mbr.v7i1.8723>
- Dewi, A. A. K., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Persuasif dan Stres Kerja terhadap Komitmen Afektif Studi pada Hotel Yellow Star Ambarrukmo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 435. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.811>
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional

Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>

Emiyanti, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dan Kinerja Pegawai. *The Manager Review*, 2(1), 15–24.

Ghoniayah, N., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 118–129.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gujarati. (2015). *Ekonometri Dasar* (S. Zain). Erlangga.

Handayani, R., & Heri, H. (2022). Kepemimpinan Autentik dan Komitmen Afektif: Peran Mediasi Motivasi Intrinsik. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(2), 138–151.

Handayani, R., & Seswandi, A. (2022). Peran Mediasi Komitmen Afektif pada Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 106–117.

Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riho Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 252–259. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6056>

Karanita, W., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(4), 1013–1031. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i4.769>

Kuswanti, M., Purnamasari, E. D., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Crumb Rubber Factory di PT. Pinago Utama Sugiwaras. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 2(4), 149–165. <https://doi.org/10.47747/jbme.v2i4.500>

Lamondjong, M. F., . P., & Herawati, J. (2021). Pengaruh Standar Oprasioanal Prosedur, Disiplin, Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 6(2), 42–51. <https://doi.org/10.54066/jbe.v6i2.107>

Lukito, H. P., Haryono, T. H., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja Terhadap Karyawan (Studi pada BTPN Syariah Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–15.

- Maimunah, S., Subiyanto, E. D., & Herawati, J. (2020). Kolaborasi Penempatan Kerja Dan Komitmen Afektif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(1), 103.
- Moon, T. W., Youn, N., Hur, W. M., & Kim, K. M. (2020). Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current Psychology*, 39(5), 1618–1634. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9864-0>
- Mulyadi, D. Z., Kamaluddin, M., & Mahrani, S. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (The Role of Work Satisfaction in Educating Leadership Style and Organizational Culture on Organizational Commitments). *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1), 89–102.
- Muraga, A. Z., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada Bank SULUTGO Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5914–5923.
- Narwadan, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 399–412. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.573>
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 15–30. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.511>
- Nugroho, M., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168.
- Parinding, R. G. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88–107.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). The Influence of Intrinsic Motivation, and Extrinsict Motivation on Employee Performance at PT. Air Manado. *387 Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Priyatama, A. N. (2021). *Gugus Kendali Mutu Dalam Kaitanya dengan Kinerja Pegawai*. Penerbit Qiara Media.
- Purnama, H., Reza, & Zulfikar, I. (2023). Analisis Komitmen Organisasi Terhadap

- Disiplin Kerja Pegawai Balai Pengelolaan Hutan Lestari (Bphl) Wilayah VI Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 07(02), 87–99.
- Puspitasari, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20(1), 73–84.
- Putri, S. F., Edward, E., & Octavia, A. (2022). Pengaruh Servant leadership, Motivasi intrinsik dan Komitmen afektif Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Danau Teluk. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 211–223. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1208>
- Ramadhan, A., & Wahyuni, P. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Telkom Telekomunikasi Riau Kepulauan-Batam. *Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Akuntansi*, 17(1), 1–14.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sapriyanda, & Amdanata, D. D. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir. *Amnesia (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 139–144. <https://doi.org/10.61167/amnesia.v1i3>
- Septianti, D., & Frastuti, M. (2019). Pengaruh Penggunaan Media Berbasis Internet, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Berwirausaha Online Mahasiswa Universitas Tridnanti Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(2), 130–138. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v10i2.871>
- Septina, F., & Samuel, T. (2020). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 103–112. <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.365>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Sugiharta, B. J. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame di Bali Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 44–53.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 117–123.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 109–124. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.524>
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Ulifah, M., & Mahfudiyanto. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(3), 299–312. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i3.245>
- Utami, L. G. V. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 100–109. <https://doi.org/10.22225/wmbj.3.2.2021.100-109>
- Wahyuni, D. T., Tadung, E., & Fadli, A. M. D. (2022). Motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. *Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 63–73.
- Wulandari, N. K. A. A., Sudja, I. N., & Suryani, N. N. (2022). Pengaruh Pelatihan kerja, Lingkungan kerja dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masterdata Bali Denpasar. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70.
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Yampap, D. K., & Pryaekti, P. (2022). The Importance of Compensation, Supervision, and Transformational Leadership on the Affective Commitment of Employee Work at the Yogyakarta Industry and Trade Office. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 6(1), 38–52. <https://doi.org/10.26618/profitability.v6i1.6952>