

**MODEL MOTIVASI INTRINSIK DAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI  
UPAYA MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA  
PADA BANK SYARIAH INDONESIA DI SEMARANG**

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana S1  
Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh :

Ayu Ratna Listi

30402000074

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2023**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**MODEL MOTIVASI INTRINSIK DAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI  
UPAYA MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA  
PADA BANK SYARIAH INDONESIA DI SEMARANG**

**Disusun Oleh :**

**Ayu Ratna Listi**

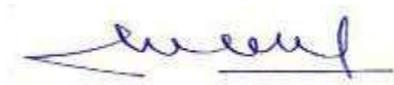
**30402000074**

Telah disetujui oleh dosen pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 30 Oktober 2023

Pembimbing,



**Prof. Dr. Widodo, SE., Msi**

**NIK. 210499045**

**MODEL MOTIVASI INTRINSIK DAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI UPAYA  
MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA BANK SYARIAH  
INDONESIA DI SEMARANG**

Disusun Oleh :

Ayu Ratna Listi

30402000074

Telah dipertalankan di depan penguji

Pada tanggal, 26 Desember 2023

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

Dosen Penguji I

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

NIK. 210499045

  
Dr. Budhi Cahyono, SE., M.Si

NIK. 210492030

Dosen Penguji II



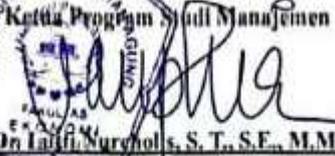
Erma Sri Hastuti, SE., MM

NIK. 210421058

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Tanggal, 26 Desember 2023

  
Dr. Laifi Nurholis, S. T., S.E., M.M.

NIK. 210416055

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ayu Ratna Listi

Nim 30402000074

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul " **MODEL MOTIVASI INTRINSIK DAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA BANK SYARIAH INDONESIA DI SEMARANG**" merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan hasil dari plagiasi maupun duplikasi karya dari orang lain dan karya ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik S1 Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang maupun di perguruan tinggi lainnya.

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya pendapat orang lain yang terdapat dalam penelitian skripsi saya ini, saya kutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil plagiasi maupun duplikasi dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima konsekuensi dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini, saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 30 Oktober 2023



Ayu Ratna Listi

NIM 30402000074

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

“Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolong mu. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(QS. Al Baqarah :153)

“Kecantikan yang abadi terletak pada adab dan ketinggian ilmu seseorang. Bukan terletak pada wajah dan pakaiannya “

(Buya Hamka)

### Persembahan

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Bismillahirrahmanirrahim skripsi ini saya persembahkan untuk : Kedua orang tua saya tercinta Bapak Sulistiyo dan Ibu Sri Ratnawati yang selalu melangitkan doa-doa baik untuk saya dan menjadi motivasi bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah mengantarkan saya ke tempat ini.

Saya persembahkan skripsi dan gelar saya untuk bapak dan ibu.

Dan untuk diri saya sendiri Ayu Ratna Listi karena selama ini mampu berjuang dan berusaha sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apa pun dalam proses penyusunan skripsi ini. Selanjutnya untuk orang-orang terdekat saya yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu. Terima kasih atas segala waktu, usaha serta dukungannya yang telah diberikan kepada saya. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua orang.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan serta menganalisis mengenai pengembangan motivasi intrinsik, keterikatan kerja dan kinerja sumber daya manusia. Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai Bank Syariah Indonesia di Semarang, dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 responden. Alat analisis berupa *Path Analysis* dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Dari hasil uji koefisien determinasi keterikatan kerja dapat dijadikan variabel *intervening* antara motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia. Yaitu motivasi intrinsik dapat berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia melalui keterikatan kerja. Dengan adanya keterikatan kerja tersebut akan meningkatkan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia apabila keterikatan kerja itu dijadikan sebagai variabel *intervening* diantara motivasi intrinsik dan kinerja sumber daya manusia.

**Kata Kunci : Motivasi Intrinsik, Keterikatan Kerja, Kinerja Sumber Daya Manusia**

## **ABSTRACT**

*This research aims to describe and analyze the development of intrinsic motivation, work engagement and human resource performance. The population in this study were employees of Bank Syariah Indonesia in Semarang, with a sample size of 80 respondents. The analytical tool is in the form of Path Analysis where previously validity and reliability tests were carried out.*

*The test results in this research show that intrinsic motivation has no significant effect on human resource performance. Intrinsic motivation has a positive and significant effect on work engagement. Work engagement has a positive and significant effect on human resource performance. From coefficient of determination test, the work engagement model can be used as an intervening variable between intrinsic motivation and human resource performance. Namely, intrinsic motivation can influence human resource performance through work engagement. The existence of work engagement will increase the influence of intrinsic motivation on human resource performance if work engagement is used as an intervening variable between intrinsic motivation and human resource performance.*

**Keywords:** *Intrinsic Motivation, Work Engagement, Human Resource Performance*

## INTISARI

Penelitian ini membahas mengenai peningkatan kinerja sumber daya manusia yang dipengaruhi dengan adanya motivasi intrinsik dan keterikatan kerja. Motivasi intrinsik merupakan keinginan individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan atas dorongan dari dalam diri sendiri. Sedangkan keterikatan kerja merupakan rasa pada diri seseorang yang merasakan kepuasan, dan berantusias untuk melakukan pekerjaannya sehingga mampu menciptakan efektivitas dalam organisasinya. Kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja hasil dari pencapaian seseorang dalam mencapai tujuannya dilaksanakan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan. Berdasarkan kajian pustaka yang mendalam maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada Bank Syariah Indonesia di Semarang”. Sedangkan untuk pertanyaan penelitian adalah bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap keterikatan kerja dan bagaimana pengaruh motivasi intrinsik serta keterikatan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Syariah Indonesia di Semarang yang berjumlah 400 pegawai sedangkan untuk jumlah sampelnya sebanyak 80 responden, pengambilan responden ini menggunakan rumus solvin. Teknik pengambilan sampling menggunakan teknik *simple random sampling*. Selanjutnya data diolah menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamiin, puji syukur atas ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta inayah-Nya sehingga dalam kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“MODEL MOTIVASI INTRINSIK DAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA BANK SYARIAH INDONESIA DI SEMARANG”**

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat sarjana S1 Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung, Semarang. Di dalam penyusunan Skripsi ini banyak pihak yang telah ikut berkontribusi dalam penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan kemudahan dan kelancaran dalam proses penyusunan Skripsi ini
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, SH., MH, selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung
3. Bapak Prof. Dr. H. Heru Sulistyono, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi
4. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen
5. Bapak Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing dalam membantu menyelesaikan Skripsi ini
6. Kedua orang tua saya tercinta, Ibu Sri Ratnawati dan Bapak Sulistyono serta keluarga yang banyak memberikan dukungan baik secara moril, material, spiritual kepada penulis selama kuliah hingga saat ini
7. Dendy Advian Trisnanda yang telah memberikan semangat, motivasi serta doa kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini

8. Sahabat penulis Cita Noviana, Dewi Asih Wulandari, Evi Rizka Ayu, dan Lina Shofana yang membantu penulis dan memberikan semangat dalam penulisan Skripsi ini
9. Untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah ikut berkontribusi dalam penulisan Skripsi ini.

Penulis tentu menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan serta jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun dari para pembaca, guna untuk menyempurnakan Skripsi ini supaya menjadi lebih baik kedepannya. Semoga dengan Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah relasi serta wawasan bagi para pembaca maupun penulis.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

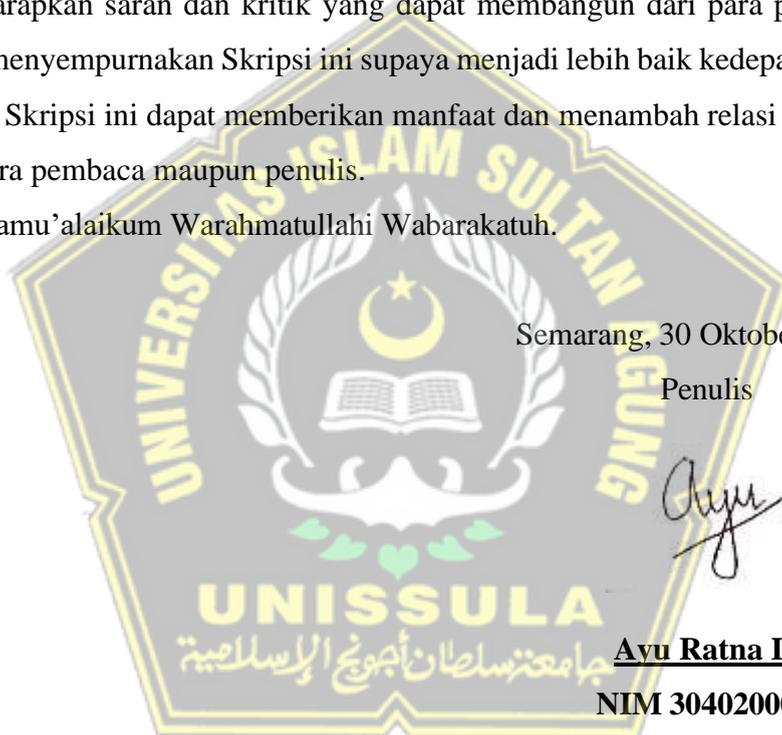
Semarang, 30 Oktober 2023

Penulis



**Ayu Ratna Listi**

**NIM 30402000074**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
INTISARI.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	8
2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia.....	8
2.2 Motivasi Intrinsik.....	10
2.3 Keterikatan Kerja.....	12
2.4 Model Empiris .....	15
BAB III METODE PENELITIAN .....	16
3.1 Jenis Penelitian .....	16
3.2 Sumber Data .....	16
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	17
3.4 Responden.....	18
3.5 Variabel dan Indikator.....	20
3.6 Teknik Analisis .....	21
3.6.1 Uji Instrumen.....	21

3.6.2	Uji Asumsi Klasik .....	22
3.6.3	Pengujian Hipotesis .....	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		27
4.1	Deskripsi Responden .....	27
4.1.1	Jenis Kelamin .....	27
4.1.2	Usia.....	28
4.1.3	Tingkat Pendidikan.....	29
4.2	Analisis Deskripsi .....	30
4.2.1	Deskripsi Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia.....	31
4.2.2	Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik.....	32
4.2.3	Deskripsi Variabel Keterikatan Kerja .....	34
4.3	Uji Instrumen .....	36
4.3.1	Uji Validitas.....	36
4.3.2	Uji Reliabilitas Data .....	37
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	38
4.4.1	Uji Normalitas .....	38
4.4.2	Uji Multikolinearitas.....	38
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas .....	39
4.5	Path Analysis .....	40
4.6	Pengujian Hipotesis .....	42
4.6.1	Uji t.....	42
4.6.2	Uji Model .....	44
4.6.3	Uji Koefisien Determinasi.....	45
4.7	Pembahasan .....	46
4.7.1	Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia .....	46
4.7.2	Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Keterikatan Kerja .....	47
4.7.3	Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia .....	47
BAB V PENUTUP .....		49
5.1	Kesimpulan .....	49
5.2	Saran .....	50
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	51
5.4	Agenda Penelitian Mendatang .....	52



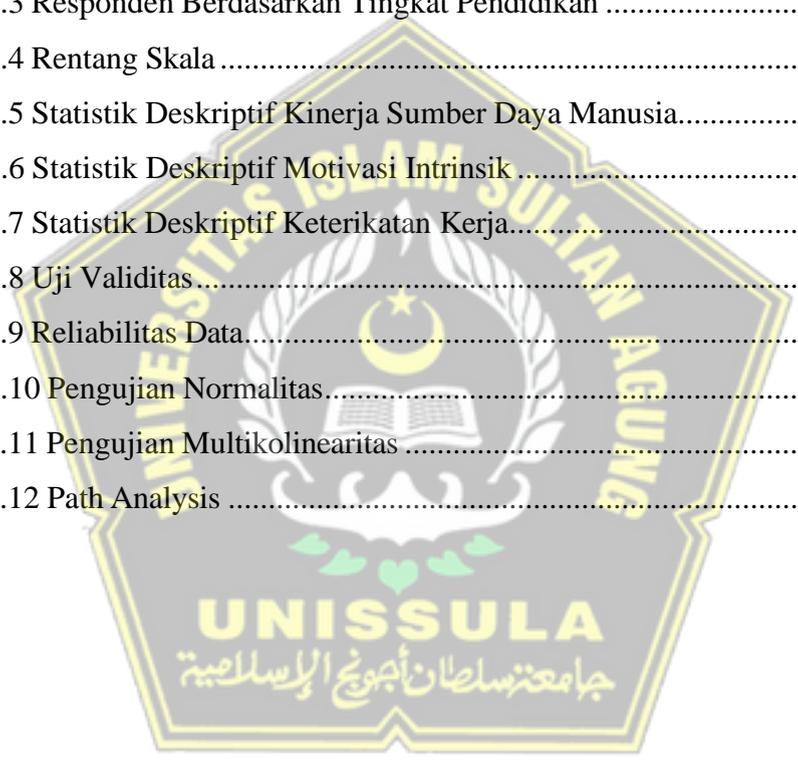
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empiris Penelitian .....	15
Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas .....	40



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Kota Semarang Berdasarkan Agama Tahun 2018-2021 .....	4
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator.....	20
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	27
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia .....	28
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	29
Tabel 4.4 Rentang Skala .....	30
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia.....	31
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Motivasi Intrinsik.....	33
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Keterikatan Kerja.....	34
Tabel 4.8 Uji Validitas.....	36
Tabel 4.9 Reliabilitas Data.....	37
Tabel 4.10 Pengujian Normalitas.....	38
Tabel 4.11 Pengujian Multikolinearitas .....	39
Tabel 4.12 Path Analysis .....	41



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	57
Lampiran 2 Hasil Output SPSS.....	61



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi ini, sektor perbankan memiliki tugas yang begitu penting dalam meningkatkan pembangunan perekonomian di Indonesia. Perbankan merupakan semua yang berkaitan dengan bank mulai dari lembaga, aktivitas perusahaan, metode serta proses dalam menjalankan bisnisnya sesuai dengan peraturan bank yang telah berlaku. Keberadaan industri perbankan yang halal akan terus menjadi tujuan pemerintah untuk memajukan perekonomian di Indonesia. Dengan meningkatnya transparansi ekonomi melalui perbankan syariah akan terjalin hubungan perekonomian antar negara. Dengan hal tersebut, bank syariah diharapkan mampu untuk melakukan transaksi secara menyeluruh. Oleh sebab itu, perlu adanya eskalasi untuk meningkatkan peranan perbankan syariah melalui kinerja sumber daya manusia yang ikut berkontribusi untuk mendukung kemajuan perbankan syariah di Indonesia.

Perbankan syariah yang optimal akan mampu menjadi pilar penting bagi pengembangan ekonomi dan keuangan syariah. Untuk itu, perbankan syariah memiliki peluang kontribusi dalam memajukan industri keuangan syariah. Peran perbankan syariah yang optimal didukung dengan adanya kinerja sumber daya manusia yang unggul serta mampu menciptakan layanan baru dan mampu memperluas jaringan kepada masyarakat.

Tercapainya peranan perbankan syariah tersebut merupakan hasil dari pencapaian sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya yang telah diamanahkan. Menurut ( Mangkunegara, 2017) yang dimaksud kinerja sumber daya manusia (*performance*) yaitu tercapainya standard dan kuantitas pekerjaan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya dengan penuh kejujuran yang telah diberikan oleh atasan kepada tenaga kerja tersebut. Kualitas adalah peningkatan standar kerja yang ditunjukkan secara ekonomi dan keahlian didalamnya. Sedangkan kuantitas merupakan suatu peningkatan volume dari unit kegiatan yang dapat diukur dengan akumulasi nilai fisik serta nilai beragam dari hasil sebelumnya. Oleh karena itu, suatu perbankan yang ditinggalkan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kapabilitas yang unggul, akan menurunkan peran optimalisasi dari perbankan itu sendiri, karena hilangnya kekuatan, keterampilan serta kognisi yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Hasil studi (Hidayat et al., 2018) motivasi intrinsik mempengaruhi kinerja tenaga kerja. Peneliti (B. Muslih, 2012) yang menyatakan motivasi intrinsik tidak mempengaruhi kinerja sumber daya manusia artinya pemerosotan maupun kenaikan dari motivasi intrinsik tidak berpengaruh pada kinerja tenaga kerja.

Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia juga dapat berpacu oleh inisiatif yang muncul dari batin seseorang. Dorongan dalam diri seseorang tersebut sering dinyatakan dengan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang muncul dari diri seseorang karena terinspirasi, bersemangat, dan terpicu oleh sesuatu yang telah dijalankan dengan penuh rasa ikhlas, suka cita dan usaha yang serius agar hasil dari aktivitas tersebut akan

menghasilkan hasil yang optimal serta memiliki kualitas yang tinggi (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021). Oleh sebab itu, tenaga kerja yang memiliki motivasi intrinsik, bersemangat serta terdorong untuk melakukan aktivitas yang di senangi akan berpengaruh kepada keterikatan kerja. Hasil studi (M. R. Muslih, 2019) motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap keterikatan kerja. Namun, (Faldo, 2022) mengatakan motivasi intrinsik tidak mempengaruhi keterikatan kerja para pegawai.

Terdapat pengaruh motivasi dari diri seseorang menciptakan keterikatan kerja terhadap perusahaan. Keterikatan kerja adalah kondisi di tempat kerja yang berkaitan dengan motivasi yang positif, kepuasan dan efisiensi yang efektif (Radstaak & Hennes, 2017). Dalam hal ini sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk berkomitmen dengan perusahaan untuk serta bekerja dengan perhatian, usaha serta mampu mengekspresikan diri secara fisik, dan kognitif terhadap perannya agar mampu mendorong kinerja perusahaan. Hasil studi (Fatyandri & Yang, 2023) keterikatan kerja berkontribusi secara substansial terhadap kinerja tenaga kerja hal tersebut berbeda dengan temuan penelitian (Joushan, Shindie Aulia , Syamsul, Muhammad, Kartika, 2015) yang menyatakan sebaliknya bahwa keterikatan kerja tidak mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, disimpulkan semakin meningkatnya keterikatan kerja maka tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Kota Semarang Berdasarkan Agama  
Tahun 2018-2021

No	Agama	Jumlah Penduduk
1.	Islam	4.436.597 Jiwa
2.	Katolik	293.753 Jiwa
3.	Protestan	358.860 Jiwa
4.	Budha	33.144 Jiwa
5.	Hindu	20.685 Jiwa
6.	Lainnya	3.342 Jiwa
Total		5.146.381 Jiwa

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Semarang 2018-2021

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Bank Syariah Indonesia yang berada di Semarang. Yang di mana masyarakat Semarang mayoritas beragama Islam sehingga berpotensi untuk menjadi wilayah utama dalam sektor keuangan syariah karena memiliki potensi yang besar. Semakin tingginya kesadaran masyarakat mengenai halal *matter* dan kontribusi *stakeholder* yang memiliki pengaruh yang besar berperan sebagai salah satu faktor utama dalam menguatkan dan mengembangkan ekosistem halal di Semarang. Bank syariah memainkan peran yang begitu penting sebagai alat fasilitator seluruh kegiatan di dalam bidang perekonomian dengan menggunakan ekosistem industri halal.

Fenomena yang tengah berlangsung pada PT Bank Syariah Indonesia di Semarang adalah kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan hasil wawancara terhadap sepuluh pegawai Bank Syariah Indonesia di Semarang dengan berpedoman pada indikator kinerja sumber daya manusia menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu mengenai pencapaian kerja, dimana masih rendahnya pencapaian kerja yang dijalankan oleh para pegawai Bank Syariah

Indonesia di Semarang. Hal ini dapat di lihat dari persentase pencapaian target tiap bulannya pada masing-masing *job description* target yang telah ditetapkan oleh Bank syariah Indonesia di Semarang belum tercapai.

Kemudian, berdasarkan hasil wawancara terhadap sepuluh pegawai Bank Syariah Indonesia di Semarang dengan berpedoman pada indikator motivasi intrinsik menurut (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021) pengembangan dan penghargaan, kurangnya apresiasi dari pimpinan dalam memberikan kesempatan promosi jabatan bagi para pegawainya. Hal ini dilakukan untuk bertujuan memberikan penghargaan bagi kinerja pegawai yang sudah bekerja dengan semaksimal mungkin. Selain itu untuk mengembangkan *skill* pegawai sehingga dengan memberikan kesempatan untuk melakukan promosi jabatan kepada pegawai dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil wawancara terhadap para pegawai Bank Syariah Indonesia di Semarang dengan berpedoman pada indikator keterikatan kerja menurut (Radstaak & Hennes, 2017) *vigor*, kurangnya semangat para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya terlihat jelas beberapa dari pegawai tersebut sering datang terlambat dan menyelesaikan pekerjaannya melebihi *deadline* yang telah ditentukan oleh perusahaan. *Dedication*, para pegawai bekerja melebihi jam kerja selain itu terdapat kegiatan yang dilakukan secara dadakan. Hal tersebut membuat para pegawai mengorbankan tenaga dan pikiran yang lebih ekstra dalam melakukan pekerjaannya. *Absorption*, kurangnya konsentrasi yang tinggi dari para pegawai dalam melayani nasabah sehingga dalam hal ini membuat nasabah harus menunggu lama dalam mendapatkan pelayanan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari konteks yang telah diuraikan, peristiwa yang terjadi pada sektor perbankan syariah yang berada di Bank Syariah Indonesia Semarang belum mencapai performa yang optimal dalam mengelola kinerja sumber daya manusia. Maka, rumusan masalah analisis pada riset ini adalah “ **Bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada Bank Syariah Indonesia di Semarang?**”. Selanjutnya, pertanyaan penelitian yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap keterikatan kerja ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan keterikatan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan serta menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap keterikatan kerja
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan keterikatan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia

#### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara konseptual berperan penting dalam menyediakan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia mengenai pengembangan kinerja sumber daya manusia
2. Manfaat praktis menjadi sumber pijakan dan informasi bagi perbankan syariah terutama Bank Syariah Indonesia di Semarang dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

Kajian pustaka ini menjelaskan masing-masing variabel penelitian yang mencakup motivasi intrinsik, keterikatan kerja dan kinerja sumber daya manusia. Setiap variabel tersebut menjelaskan mengenai definisi, indikator, penelitian sebelumnya serta hipotesis terkait. Selanjutnya, hubungan anatar hipotesis yang diajukan dalam penelitian tersebut akan membentuk model empiris penelitian.

#### **2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia**

Kinerja sumber daya manusia merupakan pencapaian hasil pekerjaan yang baik dalam jumlah maupun mutu yang diimplementasikan oleh para pegawai, dimana pegawai akan menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan kepada para pegawai tersebut (Simamora, 2017). Menurut (Afandi, 2018) Kinerja sumber daya manusia mengacu pada prestasi kerja individu atau kelompok di perusahaan, sesuai dengan tugas dan wewenang para pegawai, guna memperoleh pencapaian perusahaan sesuai hukum dan moral. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian seseorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, diukur dari aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh. Dapat ditarik kesimpulannya bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja hasil dari pencapaian seseorang dalam mencapai tujuannya dilaksanakan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut (Henry Simamora, 2017) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja sumber daya manusia dapat mencakup lima indikator di antaranya : 1) pengabdian, 2) antusiasme pekerjaan, 3) kepemimpinan, 4) kolaborasi, dan 5) tanggung jawab. Sedangkan menurut (Afandi, 2018) indikator dalam kinerja sumber daya manusia terdapat sembilan indikator di antaranya : 1) kuantitas hasil kerja, 2) kualitas hasil kerja, 3) efisiensi dalam melaksanakan tugas, 4) disiplin kerja, 5) kreativitas, 6) ketelitian, 7) kepemimpinan, 8) kejujuran, dan 9) kreativitas. Menurut (Mangkunegara, 2017) indikator kinerja sumber daya manusia mencakup empat indikator diantaranya : 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) kendala dan 4) sikap. Menurut (Chasanah et al., 2019) indikator kinerja sumber daya manusia terdapat lima indikator diantaranya 1) Kualitas kerja, 2) kecepatan dan ketepatan, 3) kreativitas, 4) kompetensi, dan 5) komunikasi. Dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja sumber daya manusia dapat diukur melalui empat indikator, dimana indikator tersebut meliputi : 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, dan 3) kontribusi, dan 4) kualitas komunikasi.

Penelitian terdahulu mengenai kinerja sumber daya manusia telah banyak dikaji. Seperti halnya penelitian mengenai hubungan beban kerja, perencanaan tenaga kerja dengan kinerja sumber daya manusia. Menurut (Syarief Hidayatulloh, 2023) mengatakan bahwa terdapat keterkaitan yang kuat antara beban kerja, perencanaan tenaga kerja, dan kinerja sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin proporsional beban kerja dan distribusi sumber daya manusia yang mencukupi akan kebutuhan personal tenaga kerja maka, kinerja sumber daya manusia akan semakin optimal sehingga dapat menghasilkan

pencapaian kinerja yang optimal. Penelitian tersebut juga di dukung dengan hasil penelitian (Pratiwi & Fauzi, 2023) mengungkapkan bahwa pelatihan, komunikasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di suatu organisasi. Temuan ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh (Sutrisno et al., 2023) yang mengatakan bahwa terdapat dampak positif dari pemberian motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada tenaga kerja terhadap kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri serta terdapat pengaruh positif dari insentif yang diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja sumber daya manusia. (Surahman, 2022) mengatakan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan. Kemudian, terdapat pengaruh terpisah dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia.

## **2.2 Motivasi Intrinsik**

Menurut (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021) motivasi intrinsik ialah daya tarik yang muncul dari dalam individu karena individu tersebut merasa terinspirasi, penuh semangat, dan termotivasi untuk melakukan suatu aktivitas dengan kesungguhan hati, gembira dan dedikasi, dengan tujuan mencapai hasil yang optimal dan berkualitas. Sedangkan, menurut (Sadirman, 2018) motivasi intrinsik merupakan suatu konsep dimana seseorang secara alami termotivasi dan tidak memerlukan pengaruh dari eksternal, karena seseorang memiliki daya tarik internal untuk melakukan suatu hal. Sedangkan menurut (Fasochah, 2019) motivasi intrinsik merupakan stimulus kerja yang bersumber dari dalam diri sumber daya manusia sebagai individu yang memiliki kesadaran akan kemanfaatan maupun

makna aktivitas yang telah dilakukan. Motivasi intrinsik muncul karena keinginan dari dalam internal individu secara alamiah dalam mencapai tujuan pribadi. Dapat di simpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan keinginan individu maupun seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan atas dorongan diri sendiri.

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2009) dalam (Bayu et al., 2013) indikator motivasi intrinsik dapat diukur melalui delapan indikator diantaranya: 1) persepsi seseorang mengenai dirinya, 2) minat, 3) tanggung jawab, 4) semangat, 5) harapan pribadi, 6) kebutuhan, 7) keinginan, dan 8) kepuasan kerja. Herzberg dalam (Nawawi, 2011) menyatakan bahwa pengukuran motivasi intrinsik melalui tiga indikator diantaranya; 1) minat, 2) sikap positif, dan 3) kebutuhan. Menurut Herzberg dalam (Luthans, 2011) indikator dalam motivasi intrinsik di bagi menjadi lima diantaranya 1) prestasi, 2) pengakuan, 3) pekerjaan itu sendiri, 4) tanggung jawab, dan 5) pengembangan potensi individu. Sedangkan menurut (Robbins, 2006) indikator motivasi intrinsik dapat di ukur melalui empat indikator di antaranya: 1) pencapaian, 2) apresiasi, 3) wewenang, dan 4) pengembangan diri. Dapat simpulkan bahwa indikator motivasi intrinsik dapat diukur melalui : 1) prestasi , 2) pengembangan diri , dan 3) penghargaan

Penelitian (Fasochah, 2019) menyatakan bahwa motivasi intrinsik mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia dengan keterlibatan organisasi sebagai variabel mediasi dan selanjutnya didukung dengan penelitian (Muhaimin, 2023) yang mengatakan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia .

(Marini et al., 2023) menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Artinya, apabila terdapat peningkatan pada motivasi intrinsik, sehingga akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

**H1 : Semakin tinggi motivasi intrinsik, maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusia.**

### **2.3 Keterikatan Kerja**

Keterikatan kerja merupakan sejauh mana pola pikir yang positif berkaitan dengan aktivitas positif dan memuaskan hal ini ditandai dengan semangat, *dedication* serta *absorption* (Schaufeli, 2012). Menurut (Pri & Zamralita, 2018) keterikatan kerja adalah keterikatan pada pekerjaan yang sedang dijalankan, di mana seseorang memiliki motivasi, fokus dan dedikasi yang kuat terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang terlibat akan merasakan bahwa dirinya memiliki peran yang begitu penting dan dibutuhkan dalam organisasi. Dengan adanya hal tersebut didukung dan didorong oleh motivasi dari dalam diri individu sendiri. Keterikatan kerja merupakan suatu isu terpenting untuk mencapai efektivitas organisasi, karena keterikatan kerja menjadi faktor utama dalam mengembangkan kinerja seseorang dalam pekerjaannya (Wardani & Anwar, 2019) Keterikatan kerja yang tinggi pada sumber daya manusia dapat menghindarkan sumber daya manusia dari hal-hal negatif terhadap pekerjaan. Adanya keterikatan kerja mampu untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja merupakan rasa

pada diri seseorang yang merasakan kepuasan, dan berantusias untuk melakukan pekerjaannya sehingga mampu menciptakan efektivitas dalam organisasinya.

Indikator keterikatan kerja menurut Schaufeli dan Bakker dalam (Avianto et al., 2019) terdapat tiga indikator diantaranya: 1) *vigor*, 2) *absorption* dan 3) *dedication*. (Bakker et al., 2011) juga mengatakan bahwa indikator keterikatan kerja di bagi menjadi tiga indikator diantaranya 1) *vigor*, 2) *dedication* dan 3) *absorption*. Menurut Schaufeli et.al (2002) dalam (Memon et al., 2015) menjelaskan mengenai indikator yang terdapat pada keterikatan kerja diantaranya : 1) curahan energi dan mental, 2) keterlibatan dan 3) konsentrasi. Beberapa indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator keterikatan kerja meliputi : 1) *vigor*, 2) *absorption* dan 3) *dedication*.

Penelitian terdahulu dari (Ratna, 2019) menyatakan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempengaruhi keterikatan kerja. Hasil studi (Zeng et al., 2022) juga menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki dampak langsung dan positif pada keterikatan kerja. Penelitian tersebut juga selaras bahwa motivasi intrinsik muncul untuk mendorong hubungan positif dengan keterikatan kerja (Shu, 2015). Sehingga, penelitian ini mengusulkan hipotesis yang kedua adalah :

**H2 : Semakin tinggi motivasi intrinsik maka, semakin tinggi keterikatan kerja.**

Hasil study (Soelton et al., 2018) dalam hasil risetnya disebutkan bahwa keterikatan kerja mempengaruhi kinerja sumber daya manusia secara signifikan. Riset tersebut juga didukung oleh (Qodariah, 2019) bahwa keterikatan

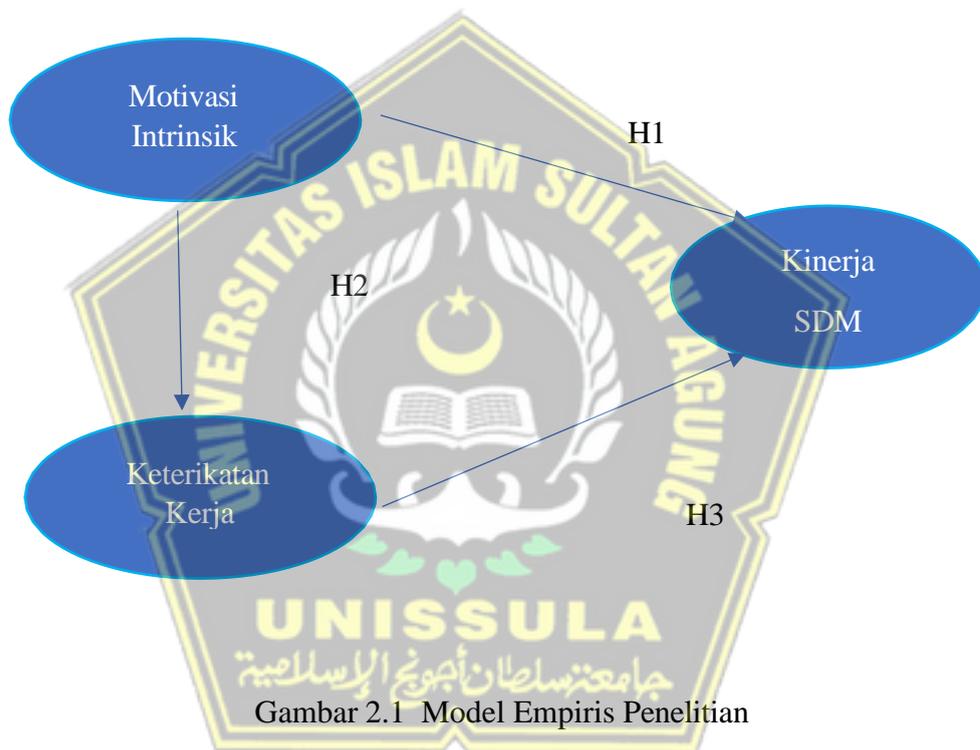
kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja sumber daya manusia, sehingga tenaga kerja dapat ditingkatkan dengan memperbaiki tingkat keterikatan kerjanya. Menurut (Rohana Manalu et al., 2021) mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat meningkatkan keterikatan kerja yang efektif serta mampu mendorong kinerja sumber daya manusia yang optimal. Uraian di atas , dapat diajukan dugaan atau hipotesisnya :

**H3 : Semakin tinggi keterikatan kerja maka, semakin tinggi kinerja sumber daya manusia.**



## 2.4 Model Empiris

Berdasarkan kajian pustaka yang lengkap dan mendalam performa sumber daya manusia dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan keterikatan kerja serta keterikatan kerja di pengaruhi oleh motivasi intrinsik. Berdasarkan kajian tersebut dapat disajikan modal empiris sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Empiris Penelitian

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Bagian ini membahas mengenai metode serta pendekatan dalam melakukan riset yang meliputi jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, jumlah populasi, variabel dan indikator, serta teknik analisis data .

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Di dalam suatu riset harus menggunakan strategi riset dan jenis penelitian untuk menguji hipotesis agar riset yang akan diteliti dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya serta dapat dijadikan sebagai pijakan untuk memperoleh pencapaian yang ditetapkan. Terkait dengan hal tersebut, dalam riset ini menggunakan pendekatan “*Explanatory Research*” digunakan untuk mendeskripsikan posisi variabel yang akan diteliti dan keterkaitan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. (Sugiyono, 2017) Variabel dalam penelitian ini di antaranya kinerja sumber daya manusia, motivasi intrinsik dan keterikatan kerja.

#### **3.2 Sumber Data**

##### **a. Data Primer**

Data primer yaitu sumber informasi secara langsung menyediakan data penelitian kepada orang yang mengumpulkan data (Sugiyono, 2018). Dalam studi ini, peneliti akan mengumpulkan data melalui pendapat responden yang diteliti, tanggapan dari kuesioner serta hasil wawancara dengan subjek yang diteliti dan proses pengujian. Data primer

dalam penelitian ini yang akan digali berupa persepsi responden mengenai variabel-variabel penelitian kinerja sumber daya manusia, motivasi intrinsik dan keterikatan kerja.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu informasi yang tidak langsung menyerahkan data kepada penghimpun data, (Sugiyono, 2018). Studi ini, sumber data berasal dari artikel yang relevan dengan topik, jurnal penelitian, dan literatur ilmiah yang terkaitan dengan riset ini. Dalam data sekunder ini jumlah responden sumber daya manusia yang bekerja di PT. Bank Syariah Indonesia di Semarang.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yaitu suatu cara yang dapat dilakukan untuk menghimpun informasi yang dilakukan oleh seorang peneliti. Beberapa peneliti akan melakukan pengumpulan data dengan berbagai metode, baik menggunakan satu metode maupun kombinasi dari beberapa metode, tergantung pada permasalahan yang dihadapi. Pengumpulan data yang dilakukan dalam riset ini yaitu penyebaran kuesioner. kuesioner merupakan alat pengumpul data yang melibatkan pemberian tanya jawab maupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam metode penyebaran kuesioner ini dapat dilakukan secara *online* maupun *offline* melalui formulir maupun *google forms* pertanyaan untuk menjawab kuesioner yang telah diberikan oleh peneliti.

### 3.4 Responden

(Sugiyono, 2018), populasi merupakan sebuah kelompok yang mencakup subjek maupun objek dengan hasil penjumlahan serta klasifikasi khusus yang ditentukan oleh peneliti untuk studi serta pengambilan resensi. Populasi yang digunakan untuk riset ini adalah pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia di Kota Semarang dengan jumlah total pegawai yang menjadi populasi pada penelitian ini berjumlah 400 pegawai.

Sampel mencakup sebagian dari keseluruhan populasi dan memperlihatkan karakteristiknya (Sugiyono, 2019). Adapun metode pengambilan sampel dalam riset ini menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Menurut (Sugiyono, 2018). *Probability sampling* merupakan pendekatan pengambilan sampel dimana setiap unsur dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi bagian dari sampel. Sementara pendekatan *simple random sampling* suatu metode dimana bagian sampel dipilih secara acak dari populasi tanpa mengamati strata yang ada. Hal ini dilakukan untuk mengurangi bias data, memberikan ruang yang setara bagi setiap anggota populasi untuk menjadi bagian dari sampel.

Rumus Slovin :

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

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

$e^2$  = Batas eror maksimal yang di toleransi dalam sampel atau tingkat signifikan

10%

$$n = \frac{400}{1+400 \times (0,1)^2}$$

$$n = \frac{400}{5}$$

$$n = 80$$

Maka, pengambilan sampel sebanyak 80 pegawai yang bekerja di Bank Syariah Indonesia Semarang.



### 3.5 Variabel dan Indikator

Variabel yang digunakan dalam riset ini, variabel meliputi kinerja sumber daya manusia, motivasi intrinsik dan keterikatan kerja tiap variabel dijelaskan pada tabel 3.1

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kinerja Sumber Daya Manusia prestasi kerja hasil dari pencapaian seseorang dalam mencapai tujuannya dilaksanakan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas kerja</li> <li>• Kuantitas Kerja</li> <li>• Kontribusi</li> <li>• Kualitas komunikasi</li> </ul>	(Afandi, 2018) & (Chasanah et al., 2019)
2.	Motivasi Intrinsik keinginan individu maupun seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan atas dorongan diri sendiri.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi</li> <li>• Pengembangan diri</li> <li>• Penghargaan</li> </ul>	Herzberg dalam (Luthans, 2011) & (Robbins, 2006)
3.	Keterikatan Kerja rasa pada diri seseorang yang merasakan kepuasan, dan berantusias untuk melakukan pekerjaannya sehingga mampu menciptakan efektivitas dalam organisasinya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Vigor</i></li> <li>• <i>Dedication</i></li> <li>• <i>Absorption</i></li> </ul>	(Hakanen & Schaufeli, 2012) & (Avianto et al., 2019)

Data yang diperoleh dari kuesioner diambil dengan menggunakan pengukuran interval , dimana skornya diatur sesuai dengan ketentuan yang berikut ini:

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

### 3.6 Teknik Analisis

#### 3.6.1 Uji Instrumen

##### 3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validasi adalah proses menentukan sejauh mana keakuratan alat ukur, memastikan bahwa alat tersebut sesuai untuk mengukur variabel tertentu, Kevalidan mencerminkan ketepatan alat ukur dalam mengukur suatu variabel yang ditetapkan. Uji validasi dilakukan pada masing-masing dimensi dengan mengaplikasikan metode *product moment pearson correlation*. (Sugiyono, 2019), pengujian validasi diimplementasikan guna mengevaluasi seberapa valid kuesioner tersebut. Kuesioner dikatakan valid ketika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sedangkan ketika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan bahwa kuesioner tidak valid.

### **3.6.1.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang menilai seberapa konsisten tanggapan individu terhadap pernyataan dalam kuesioner dari waktu ke waktu untuk menilai tingkat kepercayaannya. (Ghozali, 2005). Uji reliabilitas menggunakan program SPSS dimana dengan menggunakan alat ukur uji statistik Cronbach Alpha. Variabel dapat dinyatakan reliabel jika Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2005b)

### **3.6.2 Uji Asumsi Klasik**

Riset ini memakai model regresi linier berganda di mana model ini wajib digunakan untuk penelitian kuantitatif. Apabila peneliti kuantitatif tidak menggunakan persamaan regresi linier berganda maka persamaan regresi yang di uji tidak memenuhi syarat. Regresi linier berganda menggunakan asumsi bebas dari normalitas, multikolinearitas dan heterokedasitas :

#### **3.6.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan sebagai evaluasi apakah ada asumsi bahwa persamaan regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi dikatakan terdistribusi normal jika model yang mempunyai keterkaitan data yang normal. Untuk mendapatkan data tersebut normal atau tidaknya bisa dilihat dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan melibatkan nilai yang dihitung dari Kolmogorov-Smirnov atau dengan cara melihat nilai

signifikansi pada variabel dependen. Dikatakan model terdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $> 0.05$  (Ghozali, 2005)

### **3.6.2.2 Multikolinearitas**

Jenis pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam menentukan apakah persamaan regresi penelitian tersebut terdapat korelasi antara variabel independen. Untuk menentukan apakah ada gejala multikolinearitas, perlu diperhatikan besarnya nilai VIF. Jika VIF mendekati 10, hal tersebut dapat menjadi indikasi adanya gejala multikolinearitas (Gujarati, 2003).

### **3.6.2.3 Heteroskedastisitas**

Dalam uji ini mempunyai pencapaian untuk mengevaluasi apakah ada ketidaksesuaian variase residu atau pengamatan antara satu dengan yang lainnya dalam model regresi (Ghozali, 2018) Uji heterokedasitas dapat ditinjau dari grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Dasar pengambilan keputusan ditentukan oleh suatu pola. Jika ada pola teratur dalam distribusi tersebut maka menandakan adanya heteroskedastisitas dalam pengujian tersebut. Namun, apabila pola tertentu tidak jelas menyebar maka pengujian tersebut tidak mengalami heterokedasitas.

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

Riset ini mengimplementasikan pendekatan *path analysis* yang dimana metode ini memiliki tujuan menghitung besar pengaruh variabel independen *exogenous* terhadap variabel dependen *endogenous*. Pembaruan dalam variabel independen yang berada di luar sistem dan berpengaruh pada variabel dependen yang ada di dalam sistem dapat diamati melalui estimasi seberapa kuatnya hubungan kausal antara berbagai variabel dan hierarkinya. Hal ini melibatkan penilaian posisi tiap variabel dalam jaringan hubungan kausal, baik langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung mengartikan bahwa arah hubungan tidak melewati variabel lain sedangkan pengaruh tidak langsung menandakan bahwa arah keterikatan melalui variabel lain. Koefisien beta yang terstandarisasi dapat dilihat dari besarnya pengaruh langsung antar variabel.

Bentuk persamaan sebagai berikut :

$$1. Y_1 = b_1 X + e$$

$$2. Y_2 = b_1 X_1 + b_2 Y_1 + e$$

Keterangan :

- a. X = Motivasi Intrinsik
- b. Y<sub>1</sub> = Keterikatan Kerja
- c. Y<sub>2</sub> = Kinerja Sumber Daya Manusia

### 3.6.3.1 Uji t

Uji statistic t merupakan metode yang menggambarkan sejauh mana pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Menurut (Sugiyono, 2019), pengujian parsial dilaksanakan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada signifikan  $\alpha$  5%.

Kriteria yang dipergunakan :

1.  $H_0$  diterima jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha$
2.  $H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha$

### 3.6.3.2 Uji Model

Uji model ini dilakukan untuk mengetahui apakah tiap variabel independen dalam persamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria yang dipergunakan :

1.  $H_0$  diterima apabila nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka variabel independen terhadap variabel dependen tidak berpengaruh
2.  $H_0$  ditolak apabila nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh.

### 3.6.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) diimplementasikan guna mengindikasikan seberapa besar variabel bebas berkontribusi pada model regresi dan mampu mendeskripsikan variabel- variabel terkait. Koefisien determinasi memiliki kisaran antara 0 - 1. Nilai rendah

menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat lemah, tetapi semakin menuju 1 menandakan kekuatan yang lebih besar dalam memprediksi variabel dependen yang di pengaruhi dengan adanya variabel independen.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Responden

Responden dalam riset ini merupakan pegawai PT. Bank Syariah Indonesia di Semarang. Responden yang digunakan sebagai sampel sebanyak 80 pegawai PT. Bank Syariah Indonesia di Semarang. Responden dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia serta pendidikan terakhir.

##### 4.1.1 Jenis Kelamin

Dari 80 responden dilakukan pengelompokan yang berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	50	62%
2	Perempuan	30	38%
	Jumlah	80	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada pegawai PT. Bank Syariah Indonesia di Semarang berdasarkan jenis kelamin adalah 50 (62%) laki-laki dibandingkan dengan 30 (38%) perempuan. Artinya, pegawai PT. Bank Syariah Indonesia di Semarang dominan laki-laki. Dapat disimpulkan bahwa laki-laki

lebih cekatan, aktif dan lebih mudah berbaur melakukan pekerjaan dalam tim.

#### 4.1.2 Usia

Dalam perbedaan kondisi pegawai, seperti halnya usia dapat memberikan informasi mengenai perilaku responden saat melaksanakan pekerjaan. Pengelompokan usia ini, bermaksud untuk mengetahui kelompok usia mana yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Perbedaan usia ditunjukkan dalam tabel 4.2 sebagai berikut:



Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20 – 25 tahun	6	8%
2.	26 – 30 tahun	30	38%
3.	31 – 35 tahun	19	24%
4.	>35 tahun	25	30%
Jumlah		80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dapat diinterpretasikan bahwa pada tabel 4.2 menerangkan bahwa hampir semua responden berusia diantara 26 hingga 30 yaitu sebanyak 38%. Hal tersebut menerangkan bahwa pegawai yang mungkin memiliki kinerja lebih berkualitas berada pada usia 26 sampai 30. Dimana dalam usia tersebut merupakan usia yang lebih produktif dibandingkan usia yang lain.

### 4.1.3 Tingkat Pendidikan

Dalam perbedaan kondisi pegawai, dapat dilihat dari tingkat pendidikan. Dimana tingkat pendidikan ini dapat menunjukkan kualitas pekerjaan responden. Klasifikasi ini bermaksud untuk mengidentifikasi tingkat pendidikan responden dengan tingkat kompetensi yang unggul. Pengelompokan tingkat pendidikan dapat disajikan melalui tabel 4.3 seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMA	12	15%
2.	D3	5	6%
3.	S1	58	73%
4.	S2	5	6%
	Jumlah	80	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dapat diinterpretasikan bahwa pada tabel 4.3 menerangkan hampir semua responden memiliki tingkat pendidikan lulusan S1 sebanyak 58 (73%) pegawai dibandingkan dengan SMA 12 pegawai (15%), D3 5 pegawai (6%), dan S2 5 pegawai (6%). Hal tersebut memperlihatkan bahwa mayoritas pendidikan pegawai PT. Bank Syariah Indonesia di Semarang sudah cukup tinggi.

## 4.2 Analisis Deskripsi

Berdasarkan hasil jawaban dari 80 responden mengenai “Model Motivasi Intrinsik dan Keterikatan Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Indonesia di Semarang”, maka peneliti akan menjelaskan dengandetail tanggapan dari responden yang sudah diklasifikasikan dalam suatu kategori skor dengan mengaplikasikan formula rentang skala. Untuk mengetahui rentang skala menggunakan rumus:

$$RS = \frac{(\text{Nilai terbesar} - \text{Nilai terkecil})}{\text{Kelas interval}}$$

$$RS = \frac{(5-1)}{3}$$

$$RS = 1,33$$

Di bawah ini merupakan tabel rentang skala :

Tabel 4.4 Rentang Skala

Variabel	Rentang	Skala	
	1.00 – 2.33	2.34 – 3.67	3.68 – 5.00
Kinerja SDM	Rendah	Sedang	Tinggi
Motivasi Intrinsik	Rendah	Sedang	Tinggi
Keterikatan Kerja	Rendah	Sedang	Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2023

Setiap variabel yang terdapat dalam kuesioner akan di lakukan analisis dengan mengaplikasikan analisis rentang skala, serta mengkalkulasi rata-rata tiap variabel. Kemudian, rata-rata tiap variabel nantinya akan diinterpretasikan ke dalam kelas interval meliputi rendah, sedang dan tinggi. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan di PT Bank Syariah Indonesia di Semarang, memperoleh deskripsi dari tiap variabel :

#### 4.2.1 Deskripsi Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia

Indikator variabel kinerja sumber daya manusia mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, kontribusi dan kualitas komunikasi . Berdasarkan hasil riset yang telah dilaksanakan oleh peneliti terhadap pegawai PT Bank Syariah Indonesia di Semarang, indeks pada variabel kinerja sumber daya manusia disajikan pada tabel 4.5:

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia

No	Indikator	Rata- Rata Jawaban Responden	Kriteria
1.	Kualitas Kerja	4,49	Tinggi
2.	Kuantitas Kerja	4,43	Tinggi
3.	Kontribusi	4,46	Tinggi
4.	Kualitas Komunikasi	4,53	Tinggi
	Rata – rata keseluruhan	4,48	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4.5 menginterpretasikan rata-rata jawaban responden adalah 4,48 dalam kriteria yang tinggi.

Pertanyaan pertama, menguraikan bahwa rata-rata jawaban responden tentang kinerja sumber daya manusia termasuk kualitas kerja adalah 4,49 salah satu kriteria yang tinggi. Hal tersebut di karena pegawai memiliki *skill* yang sesuai dengan *job decription* sehingga akan mencapai kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Pertanyaan kedua, mengindikasikan bahwa rata-rata jawaban responden mengenai kinerja sumber daya manusia termasuk kuantitas kerja memperoleh mean 4,43 memiliki kriteria yang tinggi.

Maka, diartikan bahwa pegawai yang mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap *job description* maka secara otomatis dapat menghasilkan kuantitas kerja yang maksimal.

Pertanyaan ketiga, mengindikasikan rata-rata jawaban responden mengenai kinerja sumber daya manusia termasuk kontribusi memperoleh rata-rata 4,46 sehingga termasuk dalam kriteria yang tinggi. Aspek tersebut dapat diartikan bahwa pegawai yang mempunyai inisiatif tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya maka memiliki kontribusi yang memadai bagi perusahaan.

Pertanyaan keempat, memperlihatkan rata-rata jawaban responden mengenai kinerja sumber daya manusia termasuk kualitas komunikasi memperoleh rata-rata 4,53 sehingga termasuk dalam kriteria yang tinggi. Dapat diartikan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan yang tinggi termasuk kemampuan dalam berkomunikasi maka akan memudahkan antar pegawai dalam melaksanakan kerja secara tim.

#### **4.2.2 Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik**

Indikator variabel motivasi intrinsik meliputi prestasi, pengembangan diri dan penghargaan. Menurut temuan dari penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti terhadap pegawai PT Bank Syariah

Indonesia di Semarang, indeks pada variabel motivasi intrinsik diperlihatkan pada tabel 4.6 :

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Motivasi Intrinsik

No	Indikator	Rata- Rata Jawaban Responden	Kriteria
1.	Prestasi	4,43	Tinggi
2.	Pengembangan diri	4,38	Tinggi
3.	Penghargaan	4,36	Tinggi
	Rata – rata keseluruhan	4,39	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa mean jawaban dari 80 responden pegawai PT. Bank Syariah Indonesia di Semarang secara keseluruhan adalah 4,39 hal tersebut termasuk dalam kriteria yang tinggi. Dapat diartikan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

Pertanyaan pertama, jawaban rata-rata responden terhadap motivasi intrinsik termasuk prestasi adalah 4,43 termasuk dalam kategori yang tinggi. Hal tersebut mengindikasikan organisasi memiliki tujuan untuk mencapai visinya melalui prestasi yang diperoleh para pegawai.

Pertanyaan kedua, menunjukkan bahwa jawaban rata-rata responden mengenai motivasi intrinsik dengan pengembangan diri adalah 4,38 termasuk dalam kriteria tinggi. Hal tersebut dikarenakan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan melalui pengembangan diri yang terdapat pada diri para pegawai.

Pertanyaan ketiga, menunjukkan bahwa persepsi jawaban rata-rata responden mengenai motivasi intrinsik termasuk pengembangan diri dengan rentang skala jawaban responden 4,36 termasuk dalam kriteria tinggi karena perusahaan memiliki cara sendiri untuk menyejahterakan pegawainya, terhadap pegawai yang dapat mencapai pencapaian yang diinginkan perusahaan dengan memberikan penghargaan terhadap pegawai.

#### 4.2.3 Deskripsi Variabel Keterikatan Kerja

Indikator variabel keterikatan kerja mencakup *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dari hasil temuan riset terhadap pegawai PT Bank Syariah Indonesia di Semarang, indeks pada variabel keterikatan kerja disajikan pada tabel 4.7 :

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Keterikatan Kerja

No	Indikator	Rata- Rata Jawaban Responden	Kriteria
1.	<i>Vigor</i>	4,28	Tinggi
2.	<i>Dedication</i>	4,34	Tinggi
3.	<i>Absorption</i>	4,40	Tinggi
	Rata – rata keseluruhan	4,34	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa jawaban responden pegawai PT. Bank Syariah Indonesia di Semarang secara keseluruhan adalah 4,34 yang termasuk tinggi. Maka, keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

Pada pertanyaan pertama, memperlihatkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap keterikatan kerja termasuk *vigor* memperoleh rata-rata 4,28 termasuk dalam kriteria tinggi. Karena perusahaan harus mencapai pencapaian yang diinginkan maka, peran pegawai sangat penting dalam hal ini yaitu pegawai dapat menumbuhkan semangat yang tinggi guna mencapai pencapaian yang diinginkan perusahaan.

Pertanyaan kedua, mengindikasikan bahwa jawaban responden mengenai keterikatan kerja termasuk *dedication* memperoleh rata-rata 4,34 termasuk dalam kriteria yang tinggi. Maka, diartikan bahwa pegawai yang mempunyai antusias tinggi dalam menjalankan tugasnya maka tujuan perusahaan akan segera tercapai.

Pertanyaan ketiga, menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap keterikatan kerja termasuk *absorption* memperoleh mean 4,40 termasuk kriteria yang tinggi. Dapat diartikan bahwa pegawai yang menikmati akan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan maka pekerjaan tersebut akan terasa lebih ringan dan cepat selesai.

### 4.3 Uji Instrumen

#### 4.3.1 Uji Validitas

*Product moment pearson correlation* digunakan untuk melakukan uji validitas pada riset ini. Kuesioner valid jika hasil perhitungannya  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dari analisis yang dilakukan melalui perangkat lunak SPSS, terlihat dalam tabel 4.8 diketahui bahwa  $r_{hitung}$  variabel kinerja sumber daya manusia, motivasi intrinsik dan keterikatan kerja  $> r_{tabel}$  (0.185). Sehingga studi ini dianggap sah dan layak digunakan.

Tabel 4.8 Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
1.	Kinerja Sumber Daya Manusia	• Kualitas Kerja	0.684	0.185	Valid
		• Kuantitas Kerja	0.641	0.185	Valid
		• Kontribusi			
		• Kualitas Komunikasi	0.699	0.185	Valid
			0.526	0.185	Valid
2.	Motivasi Intrinsik	• Prestasi	0.703	0.185	Valid
		• Pengembangan Diri	0.744	0.185	Valid
		• Penghargaan			
			0.768	0.185	Valid
3.	Keterikatan Kerja	• <i>Vigor</i>	0.846	0.185	Valid
		• <i>Dedication</i>	0.759	0.185	Valid
		• <i>Absorption</i>			
			0.689	0.185	Valid

Sumber : Pengolahan data primer,2023

Dapat diinterpretasikan hasil dari pengujian validitas pada tabel 4.8 mengindikasikan semua indikator yang dipergunakan untuk mengukur tiap variabel dalam riset memiliki nilai relevansi yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.185).

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dalam mengukur kuesioner mencerminkan indikator pada tiap variabel. Kuesioner dianggap reliabel apabila Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2005b). Hasil kalkulasi menggunakan program SPSS, Cronbach Alpha  $> 0,60$  untuk tiap variabel pada tabel 4.9. Sehingga pengujian reliabilitas data dapat dikatakan konsisten atau reliabel dalam kuesioner riset ini.

Tabel 4.9 Reliabilitas Data

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kinerja Sumber Daya Manusia	0.725	Valid
2.	Motivasi Intrinsik	0.662	Valid
3.	Keterikatan Kerja	0.649	Valid

Sumber : Pengolahan data primer, 2023

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.9 variabel kinerja sumber daya manusia, motivasi intrinsik dan keterikatan kerja dinyatakan reliabel oleh karena itu, layak untuk diuji dalam pengujian hipotesis berikutnya.

## 4.4 Uji Asumsi Klasik

### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ialah suatu metode yang diaplikasikan guna mengevaluasi apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi memiliki distribusi normal. Distribusi normal merupakan model regresi yang baik. Dimana hasil pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov dapat dilihat:

Tabel 4.10 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

No. Persamaan	Ustandardized Residual
1. Model 1	0.108
2. Model 2	0.600

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dari hasil yang tercantum pada tabel 4.10 Hasil uji normalitas mengindikasikan masing-masing nilai signifikan Kolmogorov Smirnov 0.108 dan 0.600 > dari 0.05. Dinyatakan model regresi dalam temuan ini berdistribusi normal.

### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengevaluasi persamaan regresi penelitian tersebut terdapat hubungan antara variabel independen. Untuk mengetahui gejala multikolinearitas yaitu memperhatikan nilai VIF. Jika VIF mendekati 10,

di duga data yang digunakan terdapat multikolinearitas (Gujarati, 2003).

Tabel 4.11 Pengujian Multikolinearitas

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

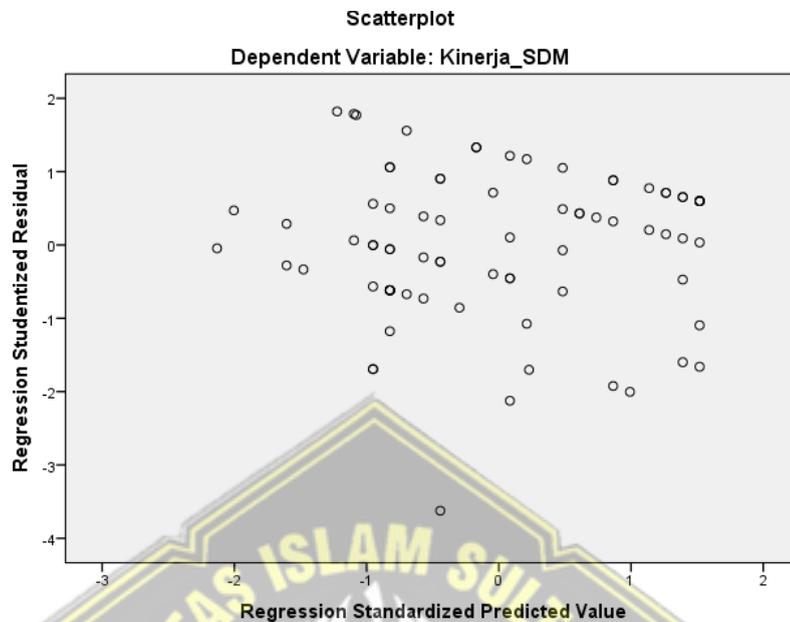
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,763	2,249		4,341	,000		
Motivasi_Intrinsik	,100	,142	,078	,702	,485	,888	1,126
Kerikatan_Kerja	,512	,154	,369	3,328	,001	,888	1,126

a. Dependent Variable: Kinerja\_SDM

Dari hasil uji multikolinearitas menunjukkan terdapat hubungan antara variabel motivasi intrinsik dan keterikatan kerja mempunyai nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan guna menguji model regresi apakah mengalami ketidak kesesuaian *variance* dari *residual* (Ghozali, 2018) Uji heteroskedastisitas diidentifikasi melalui *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED.



Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas

Dari output pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan scatterplot dapat dilihat pada gambar bahwa titik-titik antara SRESID dan ZPRED mengalami penyebaran serta tidak membentuk suatu pola maka, model regresi tidak terpengaruh dari gejala heterokedastisitas.

#### 4.5 Path Analysis

Menggunakan metode *path analysis* yang dimana metode ini memiliki tujuan menghitung seberapa besar dampak variabel bebas *exogenous* terhadap variabel terikat *endogenous*. Output penganalisisan jalur ditunjukkan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 *Path Analysis*

No	Variabel Terikat	Variabel Bebas	R	R Square	Adj R Square	Beta	T	Sig	F
1.	Keterikatan Kerja	Motivasi Intrinsik	0.335	0.112	0.101	0.335	3.135	0.002	9.830
2.	Kinerja Sumber Daya Manusia	Motivasi Intrinsik	0.401	0.161	0.139	0.078	0.702	0.485	3.288
		Keterikatan Kerja				0.369	3.328	0.001	14.388

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel 4.12, model regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Keterikatan Kerja = 0.335 Motivasi Intrinsik
2. Kinerja Sumber Daya Manusia = 0.078 Motivasi Intrinsik + 0.369 Keterikatan Kerja

Hasil dari model regresi dapat diinterpretasikan :

Persamaan regresi 1 : Keterikatan Kerja = 0.335 Motivasi Intrinsik

- a. Persamaan 1 artinya motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja
- b. Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi intrinsik 0.335 artinya nilai koefisien regresi yang tinggi membuat motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja

Persamaan regresi 2 : Kinerja Sumber Daya Manusia = 0.078

Motivasi Intrinsik + 0.369 Keterikatan Kerja

- a. Persamaan 2 artinya motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia sedangkan keterikatan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia

- b. Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi intrinsik 0.078 artinya nilai koefisien regresi yang rendah membuat motivasi intrinsik tidak sepenuhnya mempengaruhi kinerja sumber daya manusia.
- c. Nilai koefisien regresi dari variabel keterikatan kerja 0.369 artinya nilai koefisien regresi yang tinggi membuat keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia

#### 4.6 Pengujian Hipotesis

##### 4.6.1 Uji t

- Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Keterikatan Kerja

Hasil uji t terdapat nilai  $t_{hitung}$  3.135 dan menggunakan signifikansi 5% sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  1.664. Artinya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.135 > 1.664$  dengan signifikansi  $< 5\%$  menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan keterikatan kerja.

Disimpulkan  $H_0$  ditolak namun untuk  $H_a$  diterima, maka diperoleh motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, sehingga  $H_2$  diterima.

- Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Dari output uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  0.702 dan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% di dapat  $t_{tabel}$  1.664. Artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0.702 < 1.664$  dengan signifikansi  $> 5\%$  menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Maka, disimpulkan  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak, kemudian dapat dinyatakan motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, sehingga  $H_1$  ditolak.

- Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil output uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.328 dan dengan tingkat signifikan 5% diperoleh  $t_{tabel}$  1.664. Artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.328 > 1.664$  signifikansi  $< 5\%$  menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Maka,  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima, maka dapat dinyatakan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, sehingga  $H_3$  diterima.

#### 4.6.2 Uji Model

- Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Keterikatan Kerja

Dari pengujian statistik uji f diperoleh nilai  $f_{hitung}$  9.83 sedangkan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3.96. Dapat diartikan bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $9.83 > 3.96$  mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

Maka kesimpulan dari pengujian tersebut  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima, sehingga dinyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

- Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Dari output pengujian statistik uji f maka didapat nilai  $f_{hitung}$  3.288 sedangkan nilai  $f_{tabel}$  3.96. Dapat diartikan bahwa  $f_{hitung} < f_{tabel}$  yaitu  $3.28 < 3.96$  menyatakan motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Terdapat kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak, maka dinyatakan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

- Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan output uji statistik f maka diperoleh nilai  $f_{hitung}$  14.38 sedangkan nilai  $f_{tabel}$  3.96. Dapat disimpulkan bahwa

$f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $14.38 > 3.96$  menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

Maka, untuk kesimpulan pengujian tersebut  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima, sehingga dinyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

#### 4.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.12 menghasilkan nilai koefisien determinasi dari persamaan yang pertama 0.112. Model yang digunakan merupakan variabel tidak terikat yang mencakup motivasi intrinsik yang menghasilkan sejumlah variabel terikat keterikatan kerja sebesar 0.112 atau 11,2%. Selebihnya dijelaskan dengan variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam riset. Hasil koefisien determinasi dari persamaan regresi yang kedua yaitu 0.161 yang menyatakan bahwa model regresi yang diimpilikasikan dalam temuan ini terbentuk dari variabel bebas berupa motivasi intrinsik serta keterikatan kerja dan hasil dari persamaan tersebut yaitu variasi variabel kinerja sumber daya manusia sebesar 0.161 atau 16,1% selebihnya akan dijelaskan dengan variabel yang lainnya tidak diperhitungkan.

## **4.7 Pembahasan**

### **4.7.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sumber Daya**

#### **Manusia**

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menandakan motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia yang berarti peningkatan maupun penurunan dorongan dari dalam diri pegawai itu sendiri tidak dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada di organisasi. Pegawai akan memiliki insting dalam memperbaiki kinerja sumber daya manusia di organisasi, jika perusahaan memberikan saranan dan prasarana yang dapat menyejahterakan pegawainya. Sehingga apabila perusahaan memberikan kesejahteraan kepada pegawainya maka, dalam diri seorang pegawai akan merasakan kesenangan pegawai akan bersemangat dan terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh tanpa tekanan.

Penelitian ini didukung (B. Muslih, 2012) dimana motivasi intrinsik tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja sumber daya manusia

#### **4.7.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Keterikatan Kerja**

Pengujian hipotesis yang telah dikerjakan menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Pegawai akan merasa memiliki keterikatan ketika pegawai dapat mengartikan pekerjaannya, memiliki dukungan interpersonal yang positif serta berada di lingkungan kerja yang efisien. Keterikatan kerja merupakan suatu sikap atau perilaku yang dimana pegawai memiliki motivasi intrinsik yang positif dalam melaksanakan pekerjaannya. Ditandai dengan pegawai bersemangat, berantusias serta terlibat dalam bekerja untuk mendorong motivasi dan mencapai tujuan suatu perusahaan.

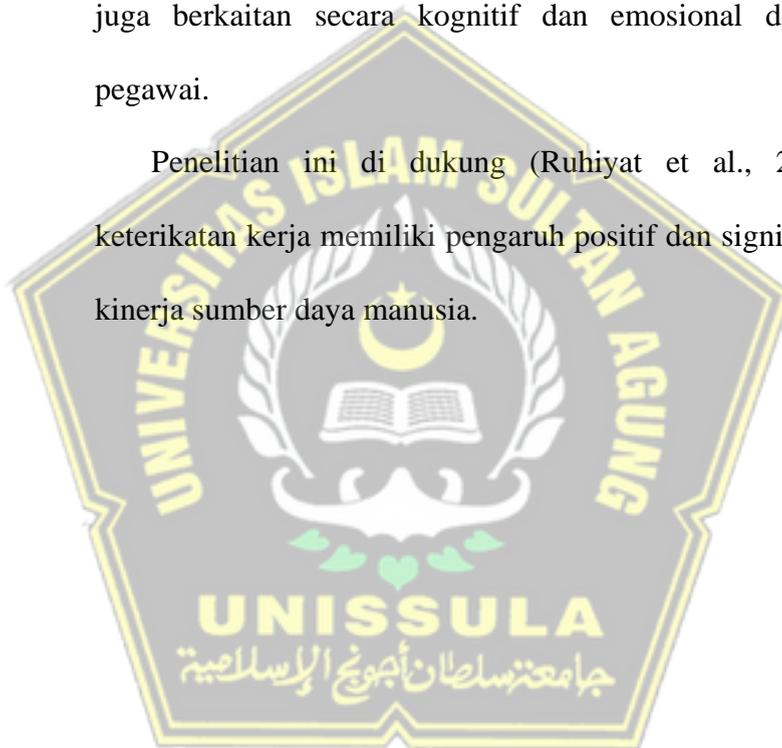
Pegawai yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan tetap termotivasi walaupun berada pada keadaan yang merugikan. Hal tersebut didorong dengan temuan yang dilakukan oleh (M. R. Muslih, 2019) yang mengindikasikan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

#### **4.7.3 Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**

Temuan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengindikasikan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Apabila pegawai memiliki keterikatan terhadap aktivitasnya maka tenaga kerja akan mempunyai kinerja yang

lebih unggul dan berkompeten dalam melaksanakan pekerjaannya. Tenaga kerja yang mempunyai keterikatan kerja yang unggul akan mengindikasikan perilaku produktif dan meningkat dimana tenaga kerja akan berupaya untuk menuju ke tujuan perusahaan. Keterikatan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dimana keterikatan kerja yang terlibat bukan hanya mengejar tujuan perusahaan saja melainkan juga berkaitan secara kognitif dan emosional dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung (Ruhayat et al., 2022) dimana keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan riset yang telah dilaksanakan, maka kesimpulannya:

1. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di PT Bank Syariah Indonesia di Semarang. Tinggi rendahnya motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Syariah Indonesia di Semarang.
2. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja di PT Bank Syariah Indonesia di Semarang . Pegawai akan merasa memiliki keterikatan kerja yang tinggi jika di dorong dengan adanya motivasi dari dalam diri pegawai itu sendiri. Pegawai yang mempunyai keterikatan kerja menunjukkan semangat, antusiasme, dan upaya ekstra untuk mendorong inovasi dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di PT Bank Syariah Indonesia di Semarang. Pegawai yang memiliki *vigor*, *dedication* serta *absorption* yang tinggi maka pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan *deadline* . Serta pekerjaan tersebut akan memiliki kualitas hasil yang memuaskan. Pegawai di PT Bank Syariah Indonesia di Semarang akan menikmati pekerjaan yang telah diberikan dan senantiasa melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik.

4. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja sumber daya manusia pada Bank Syariah Indonesia di Semarang . Motivasi Intrinsik dapat berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia namun, harus melalui keterikatan kerja terlebih dahulu agar motivasi intrinsik dapat berpengaruh dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada Bank Syariah Indonesia di Semarang.

## 5.2 Saran

Dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada Bank Syariah Indonesia di Semarang dapat disarankan untuk melakukan langkah-langkah berikut:

1. Sebaiknya perusahaan harus mampu menerapkan langkah-langkah yang efektif untuk meningkatkan motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia di Bank Syariah Indonesia di Semarang serta memberikan otonomi, memberikan umpan balik yang konstruktif serta pengembangan karir bagi para pegawai di Bank Syariah Indonesia di Semarang.
2. Sebaiknya perusahaan harus meningkatkan keterikatan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia melalui cara memberikan apresiasi atas hasil kerja keras para pegawai, membuat keseimbangan kerja hidup yang sehat dan membuat lingkungan kerja yang positif. Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, pegawai pada Bank Syariah Indonesia di Semarang dapat merasakan antusiasme dan kepuasan yang lebih terhadap pekerjaan yang pegawai lakukan.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Banyak beragam variabel yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia dapat dipelajari serta dianalisis lebih lanjut. Namun, penelitian ini hanya mempertimbangkan tiga variabel yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia
2. Temuan ini menggunakan data penelitian berupa teknik pengumpulan data kuesioner, sehingga hasil akhir hanya dapat diambil berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Kekurangan dari teknik ini adalah jika terdapat jawaban responden yang tidak sesuai dengan situasi sebenarnya maka akan menimbulkan masalah.
3. Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Bank Syariah Indonesia di Semarang yang setiap cabangnya hanya memiliki 8 sampai 20 pegawai. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini memerlukan banyak cabang Bank Syariah Indonesia di Semarang.
4. Pada penelitian ini tiap persamaan regresi memiliki nilai R Square yang rendah dimana untuk persamaan model regresi yang pertama yaitu motivasi intrinsik terhadap keterikatan kerja hanya memiliki kontribusi sebesar 11,2 % (0,112) sedangkan untuk model regresi yang kedua yaitu motivasi intrinsik dan keterikatan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia hanya memiliki kontribusi sebesar 16,1% (0,161) .

#### **5.4 Agenda Penelitian Mendatang**

1. Pada riset yang akan datang, perlu dilakukan penambahan variabel penelitian tambahan seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan pelatihan
2. Pada penelitian yang akan datang perlu mencari alternatif variabel intervening lain seperti komitmen dan kompetensi



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mamgkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- A.M, S. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Pers.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Avianto, B., Pascasarjana, S., & Jakarta, U. P. (2019). Karyawan Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 140–164.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bayu, F., Djoko, H., & Budiarno, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–9.
- Chasanah, L., Toharudin, M., & Tri Setiyoko, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Pengelolaan Kelas di SDN Siwungkuk 01 Wanasari Brebes. *Jurnal Ilmiah KONTEKSTUAL*, 1(01), 33–38. <https://doi.org/10.46772/kontekstual.v1i01.56>
- Faldo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT Grha Digital Indonesia. *Jurnal UAJY*.
- Fasochah, R. T. S. H. (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*, Oktober(47), 1–17. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/78>
- Fatyandri, A. N., & Yang, W. (2023). Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 12, 41–52.
- Ghozali, I. (2005a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2005b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati. (2003). *Basic Econometric*. Mc Graw-Hill.

- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders, 141*(2–3), 415–424. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Henry Simamora. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hidayat, R., Kambara, R., & Lutfi, L. (2018). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa, 2*(1). <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3832>
- Joushan, Shindie Aulia , Syamsul, Muhammad , Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN ( Persero ) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 13*(66), 697–703.
- Luthans, F. (2011). *Organizational*. McGraw-Hill Company.
- Marini, M., Elny, S., & Harahap, J. B. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum. *Manajemen Dan Bisnis, 5*(1), 1–5. <https://doi.org/10.30743/jmb.v5i1.6724>
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2015). Linking person-job fit, person-organization fit, employee engagement and turnover intention: A three-step conceptual model. *Asian Social Science, 11*(2), 313–320. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n2p313>
- Muhaimin, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Amil Baitul Maal Hidayatullah Pusat Pada era globalisasi saat ini Setiap. *Jurnal Ilmiah Manajemen Profetik, 1*(1), 23–29.
- Muslih, B. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di PT. Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. (Analysis of Influence Motivation Against Job Satisfaction And Employee Performance In PT. Sang Hyang Seri (Persero) Regional III. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 10*(4), 799–810.
- Muslih, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Internal Dan Insentif Terhadap Keterikatan Pekerja Pada Pt Nutrindo Jaya Abadi. *Jurnal Manajemen STEI, 02*(01), 34–54. <http://repository.stei.ac.id/6650/>
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Pers.
- Pratiwi, D., & Fauzi, A. (2023). Pengaruh Pelatihan , Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Literature Review Manajemen Kinerja ). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 4*(3), 561–570.

- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>
- Radstaak, M., & Hennes, A. (2017). Leader–member exchange fosters work engagement: The mediating role of job crafting. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(0), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1458>
- Ratna, Y. (2019). *The Effect of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation to Work Engagement Employees in PT. World Innovative Telecommunication Ratna Yuningsih 46114110073*.
- Robbins, S. . (2006). *Fundamentals of Organizational Behavior*. 3rd Canadian Edition.
- Rohana Manalu, A., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(02), 42–49. <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>
- Ruhiyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 90–110. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1855>
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? *Work Engagement in Everyday Life, Business, and Academia. Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10.
- Shu, C.-Y. (2015). The Impact of Intrinsic Motivation on The Effectiveness of Leadership Style towards on Work Engagement. *Contemporary Management Research*, 11(4), 327–350. <https://doi.org/10.7903/cmr.14043>
- Soelton, M., Gustiawan, I., & Fazriyanti, L. (2018). Pengaruh Keterikatan Kerja, Jenjang Karir Dan Standar Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta 1 Status Pegawai Tetap. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 21–38.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Surahman, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Perwira Journal of Economics & Business*, 2(1), 12–19. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v2i1.75>

- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 1781–1881.
- Syarief Hidayatulloh, F. (2023). Hubungan Beban Kerja, Perencanaan SDM, dan Kinerja Guru. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 4(1), 128–139. <https://doi.org/10.51454/jet.v4i1.231>
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Wardani, L. M. I., & Anwar, M. S. (2019). The role of quality of work life as mediator: Psychological capital and work engagement. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 447–463. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7670>
- Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., & Asakura, K. (2022). Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031284>

