

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA SDM
DENGAN KOMITMEN AFEKTIF DAN THE WORK ITSELF SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN PUSAKA BERUANG
BATIK TULIS LASEM DI KABUPATEN REMBANG**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



Disusun oleh :

Nugroho Aris Waskito

30402000273

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

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA SDM
DENGAN KOMITMEN AFEKTIF DAN THE WORK ITSELF SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN PUSAKA BERUANG
BATIK TULIS LASEM DI KABUPATEN REMBANG**

Disusun Oleh :

Nugroho Aris Waskito

30402000273

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat
diajukan dihadapan sidang panitia ujian skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 2 Mei 2024

Pembimbing,

Prof. Drs. Widiyanto, M.Si., Ph.D.

NIK.210489018

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA SDM
DENGAN KOMITMEN AFEKTIF DAN WORK ITSELF SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN PUSAKA BERUANG
BATIK TULIS LASEM DI KABUPATEN REMBANG

Disusun Oleh :

Nugroho Aris Waskito

NIM : 30402000273

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji

Pada Tanggal : 16 Mei 2024

Tim Penguji

Pembimbing

Prof. Drs. Widlyanto, M.Si, Ph. D.

NIDN : 0611059201

Penguji I

Penguji II

Prof. Dr Widodo, SE, M.Si.

Bahrain Pasha Irawan, SE, M.M.

NIDN: 0608026502

NIDN: 0617099201

Mengetahui

Ketua Program Studi

Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.

NIDN: 0623036901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nugroho Aris Waskito
NIM : 30402000273
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA SDM DENGAN KOMITMEN AFEKTIF DAN THE WORK ITSELF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN PUSAKA BERUANG BATIK TULIS LASEM DI KABUPATEN REMBANG”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam skripsi ini.

Semarang, 3 Mei 2024

Yang memberikan pernyataan



Nugroho Aris Waskito
NIM. 30402000273

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nugroho Aris Waskito

NIM : 30402000273

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA SDM DENGAN KOMITMEN AFEKTIF DAN THE WORK ITSELF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN PUSAKA BERUANG BATIK TULIS LASEM DI REMBANG”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 3 Mei 2024

Yang Memberi Pernyataan



Nugroho Aris Waskito

NIM. 30402000273

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nugroho Aris Waskito

NIM : 30402000273

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

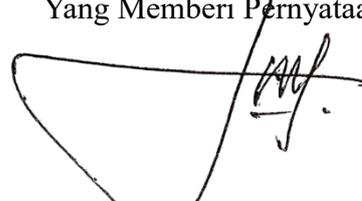
Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA SDM DENGAN KOMITMEN AFEKTIF DAN THE WORK ITSELF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN PUSAKA BERUANG BATIK TULIS LASEM DI REMBANG”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 3 Mei 2024

Yang Memberi Pernyataan



Nugroho Aris Waskito

NIM. 30402000273

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *motivasi berprestasi* terhadap *kinerja SDM* dengan *komitmen afektif* dan *the work itself* sebagai variabel intervening. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja WFO di perusahaan Pusaka Beruang batik tulis Lasem yang berada di Rembang. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan jumlah 100 responden. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan secara offline di Perusahaan Pusaka Beruang batik tulis Lasem di Rembang. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan paket program SPSS 26 dan untuk menguji pengaruh variabel intervening menggunakan uji sobel. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *motivasi berprestasi* berpengaruh positif terhadap *komitmen afektif*. *Komitmen afektif* berpengaruh positif terhadap *kinerja SDM*. *Motivasi berprestasi* berpengaruh positif terhadap *the work itself*. *The work itself* berpengaruh positif terhadap *kinerja SDM*. Hasil untuk pengaruh tidak langsung yaitu *komitmen afektif* dan *The work itself* mampu memediasi *motivasi berprestasi* terhadap *kinerja SDM*. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan manajemen SDM dan secara praktis juga bermanfaat bagi pemimpin perusahaan untuk menentukan strategi yang tepat agar membuat *kinerja SDM*nya menjadi lebih baik.

Kata kunci : *Motivasi Berprestasi, Komitmen Afektif, The Work Itself dan Kinerja SDM.*

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of achievement motivation on HR performance with affective commitment and the work itself as intervening variables. The population used in this research were employees who worked for WFO at the Lasem Batik Bear Heritage Company in Rembang. The sampling used in this research was purposive sampling with a total of 100 respondents. The data collection technique was through a questionnaire distributed offline at the Lasem Written Batik Bear Heritage Company in Rembang. Testing in this research uses regression analysis with the SPSS 26 program package and to test the influence of intervening variables using the Sobel test. The results of this study state that achievement motivation has a positive effect on affective commitment. Affective commitment has a positive effect on HR performance. Achievement motivation has a positive effect on the work itself. The work itself has a positive effect on HR performance. The results for indirect influence, namely affective commitment and the work itself, are able to mediate achievement motivation on HR performance. It is hoped that this research will be useful for HR management science and will also be practically useful for company leaders to determine the right strategy to make their HR performance better.

Keywords: Achievement Motivation, Affective Commitment, The Work Itself and HR Performance.

MOTTO

”Education is the power to think clearly, the power to act well in the world’s work, and the power to appreciate life.”

“Keberhasilan dimulai dengan keberanian untuk mencoba.” (Walt Disney)

“Tidak ada yang akan menuai kecuali apa yang mereka tabur.” (QS Al-An’am:

164)



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul :

“PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA SDM DENGAN KOMITMEN AFEKTIF DAN THE WORK ITSELF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN PUSAKA BERUANG BATIK TULIS LASEM DI KABUPATEN REMBANG” sebagai salah satu syarat memperoleh gelar strata satu (S1) Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penyusunan usulan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dari berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan serta arahan yang sangat bermanfaat untuk menyempurnakan skripsi ini. Oleh karena itu saya mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak yang telah membantu. Pihak-pihak tersebut sebagai berikut:

1. Bapak Prof. Drs. Widiyanto, M.Si., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan dan pengarahan kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof Dr. H. Heru Sulisty, 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 Semarang.
4. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang insyaAllah bermanfaat terutama sebagai dasar penulisan skripsi.

5. Seluruh staff Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu dalam masalah administrasi dan akademik.
6. Kepada kedua orang tua saya serta segenap keluarga yang selalu mendukung, memberikan doa, motivasi dan semangat sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan lancar.
7. Kepada semua teman-teman terdekat saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih banyak atas segala dukungan, bantuan dan semangat yang sangat besar sampai selesainya skripsi ini
8. Kepada semua pihak dan teman-teman lainnya yang telah terlibat dalam penyusunan skripsi ini, semoga Allah selalu memberkahi kita semua atas kebaikan yang telah kita lakukan.

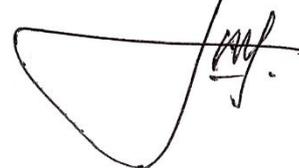
Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala saran dan kritik yang sifatnya membangun untuk perubahan yang lebih baik.

Akhir kata saya berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan memberikan inspirasi pengembangan yang lebih baik untuk menghasilkan suatu karya yang lebih optimal.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Semarang, 2 Mei 2024

Penulis



Nugroho Aris Waskito

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iiiv
PERNYATAAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	viii
MOTTO.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II.....	6
KAJIAN PUSTAKA.....	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Kinerja SDM.....	6
2.1.2 Motivasi Berprestasi.....	7

2.1.3	Komitmen Afektif	8
2.1.4	Work Itself.....	9
2.2	Pengaruh Antar Variabel	10
2.2.1	Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Afektif.....	10
2.2.2	Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja SDM.....	11
2.2.3	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	11
2.2.4	Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap The Work It`self	12
2.2.5	Pengaruh The Work Itself Terhadap Kinerja SDM	12
2.3	Kerangka Penelitian	13
BAB III	15
METODE PENELITIAN	15
3.1	Jenis Penelitian.....	15
3.2	Populasi dan Sampel	15
3.3	Sumber Data.....	17
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	17
3.5	Variabel dan Indikator.....	18
3.6	Teknik Analisis.....	19
3.6.1	Uji Instrumen	19
3.6.2	Uji Regresi Linear Berganda.....	20
3.6.3	Uji Koefisien Regresi.....	22
3.6.4	Uji Koefisien Determinasi (R ²)	23
3.6.5	Uji Sobel	23
BAB IV	25
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		25
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	25

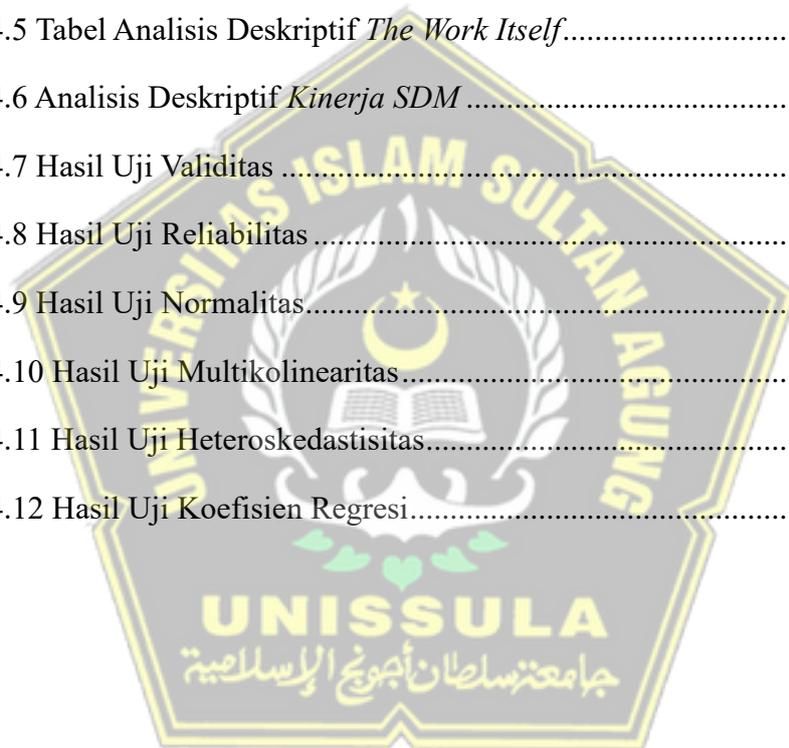
4.2	Deskripsi Variabel	26
4.2.1	Motivasi Berprestasi.....	26
4.2.2	Komitmen Afektif	28
4.2.3	The Work Itself.....	29
4.2.4	Kinerja SDM	30
4.3	Analisis Data	31
4.3.1	Uji Instrumen	31
1.	Uji Validitas.....	31
2.	Uji Reliabilitas	32
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	32
1)	Uji Normalitas.....	32
2)	Uji Multikolinearitas	34
3)	Uji Heteroskedastisitas.....	34
4.3.3	Hasil Uji Koefisien Regresi	35
1)	Uji Regresi Linier Berganda (Model 1)	36
2)	Uji t (persial)	38
3)	Uji F (Uji Goodness Of Fit)	40
4)	Uji Koefisien Determinasi (R ²)	40
4.3.4	Uji Sobel	41
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	43
4.4.1	Pengaruh <i>Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Afektif</i>	43
4.4.2	Pengaruh <i>Komitmen Afektif Terhadap Kinerja SDM</i>	43
4.4.3	Pengaruh <i>Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja SDM</i>	44
4.4.4	Pengaruh <i>Motivasi Berprestasi Terhadap The Work Itself</i>	44
4.4.5	Pengaruh <i>The Work Itself Terhadap Kinerja SDM</i>	45

BAB V.....	46
PENUTUP.....	46
5.1 Kesimpulan	46
5.2 Saran.....	47
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	488
5.4 Agenda Penelitian Mendatang.....	48
DAFTAR PUSTAKA	49



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator	18
Tabel 4.1 Identifikasi Responden	25
Tabel 4.2 Kriteria Penilaian Responden	26
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Motivasi Berprestasi.....	27
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Komitmen Afektif.....	28
Tabel 4.5 Tabel Analisis Deskriptif <i>The Work Itself</i>	29
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif <i>Kinerja SDM</i>	30
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	31
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	32
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	33
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	34
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	35
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Regresi.....	36



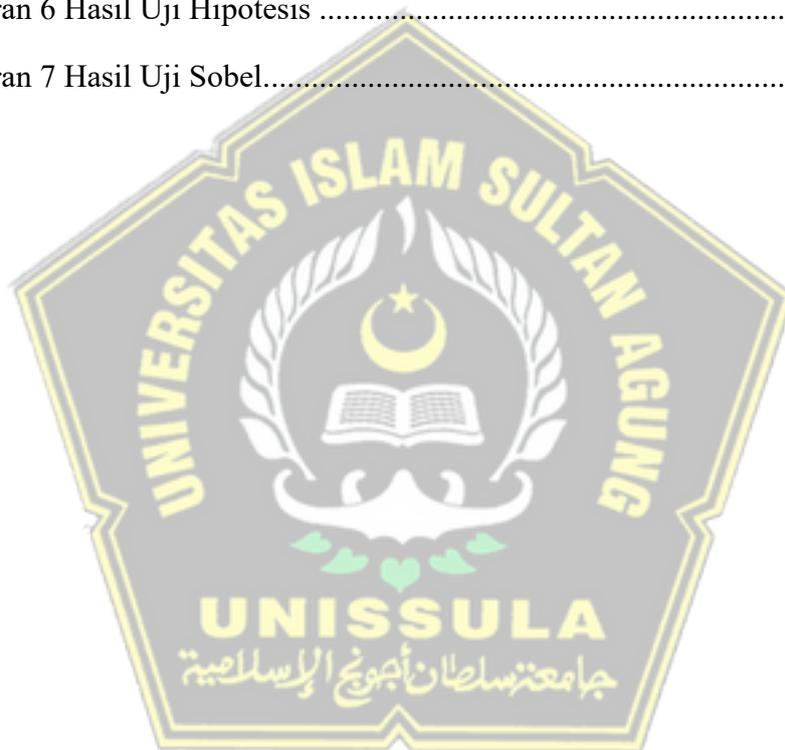
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	14
Gambar 4.1 Hasil Uji Sobel <i>Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja SDM Melalui Komitmen Afektif</i>	41
Gambar 4.2 Hasil Uji Sobel <i>Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja SDM Melalui The Work Itself</i>	42



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN.....	52
Lampiran 2 Deskriptif Responden.....	56
Lampiran 3 Deskriptif Variabel.....	57
Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen	63
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik	68
Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis	75
Lampiran 7 Hasil Uji Sobel.....	78



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan atau organisasi di Indonesia akan berusaha untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya dengan harapan apa yang akan menjadi tujuan dari organisasi dapat tercapai. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan organisasi dapat diukur dari tingkat kinerja sumber daya manusianya itu sendiri. Kinerja SDM yang dibutuhkan oleh organisasi ditentukan oleh kinerja dan prestasi yang baik untuk kepentingan suatu organisasi. Karena pekerja dengan tugasnya merencanakan, melaksanakan dan memindahkan berbagai pekerjaan di organisasi (Ardana et al, 2012). Hal ini membuat para pemimpin perusahaan harus menciptakan strategi guna untuk meningkatkan kinerja individual anggotanya. Strategi yang paling relevan adalah memperoleh informasi tentang kinerja individual di organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pekerja pada suatu pekerjaan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan dalam organisasi. Menurut Mardiyanti et al. (2018) kinerja merupakan bagian dari pekerjaan yang berkaitan dengan mutu dan kekuatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja memiliki beberapa indikator, menurut Mathis, RL & Jackson, J. (2006) kinerja diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama. Apabila anggota organisasi melaksanakan semua berdasarkan indikator tersebut, maka seorang anggota memiliki kinerja yang baik dan mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan keinginan organisasi. Apabila anggota tidak menjalankan indikator dengan baik, maka pimpinan organisasi harus bertindak agar organisasi tidak mengalami keterpurukan. Faktor penunjang kinerja SDM salah satunya adalah pemberian motivasi berprestasi kepada anggota organisasi untuk meningkatkan kinerja.

Motivasi berprestasi merupakan motivasi yang memiliki peran sebagai pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu lebih baik dari apa yang pernah dilakukan atau dicapai sebelumnya maupun apa yang dibakukan dan dicapai oleh orang lain (Sahidin & Jamil 2013). Memberikan motivasi kepada seseorang untuk bekerja dengan baik tergolong cukup rumit, karena motivasi melibatkan faktor individu dan faktor organisasi. Yang termasuk faktor individu mempengaruhi motivasi adalah tujuan, sikap, dan kemampuan seseorang, sedangkan faktor organisasi yang mempengaruhi motivasi adalah keamanan kerja, hubungan sesama pekerja.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen afektif. Komitmen organisasi adalah kondisi dimana seseorang yang berada dalam organisasi sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Streers & Porter, 2011). Pada komitmen organisasi dibagi menjadi tiga salah satunya adalah komitmen afektif. Menurut Allen dan Meyer, (1990) dalam (Rifai, 2005) Komitmen afektif banyak mendapat perhatian pada penelitian mengenai perilaku organisasi. Karena bentuk komitmen ini berdasar pada pendekatan psikologi dan emosional, komitmen afektif lebih tepat dihubungkan dengan keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Menurut penelitian (Umar & Norawati, 2022) Komitmen afektif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja SDM.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *the work itself* atau pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu sendiri adalah suatu sikap anggota terhadap pekerjaannya di organisasi yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar anggota, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009). Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti anggota organisasi puas atau justru negatif

yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban kerja, risiko, dan sebagainya. Menurut penelitian (Lestari & Afifah, 2021) *the work itself* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sukirno. et al (2020) motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Menyimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja SDM. Sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi maka semakin rendah kinerja SDM saat bekerja.

Akan tetapi dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suwati, 2013) motivasi berprestasi tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja SDM. Pemberian motivasi berprestasi tidak berpengaruh pada kinerja SDM pada PT. Tunas Hijau Samarinda yang artinya motivasi berprestasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja SDM. Dan yang lebih dominan mempengaruhi kinerja SDM pada PT Tunas Hijau Samarinda adalah pemberian kompensasi.

Hasil sementara melalui wawancara dengan pemimpin Perusahaan Pusaka Beruang batik tulis Lasem kinerja karyawannya pada mulanya menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, tetapi pada akhir-akhir ini tindakan indisipliner sering terjadi dan tidak semua karyawan mampu bekerja dalam tim. Karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal, kebiasaan kerja santai masih sering terjadi, selain itu keterbukaan interpersonal juga masih kurang yang berujung pada rendahnya motivasi berprestasi dan komitmen afektif. Perilaku indisipliner dan sikap individualistis umumnya mengganggu efektivitas kerja kelompok dan organisasi. Budaya kolektivitas harus mendapat pemenuhan dan dipelihara dengan baik, sehingga meningkatkan kesadaran karyawan untuk mendahulukan kepentingan kelompok dan saling memperhatikan satu individu terhadap individu lainnya.

Di awal usaha, perusahaan batik Pusaka Beruang mengalami kesuksesan karena belum ada saingan dari produk batik tulis. Pada tahun 2016 kinerja SDM mengalami pertumbuhan sebesar 50%, perusahaan mampu memproduksi hingga 1.500 – 2.000 potong batik dengan berbagai aneka motif batik dan keunikan dibandingkan batik lainnya. Pada tahun 2020 perusahaan mengalami penurunan sebesar 70% dalam menghasilkan batik tulis. Faktor lain yang dihadapi oleh perusahaan yaitu kinerja SDM yang menurun disebabkan oleh penjualan yang menurun di akibatkan harga batik tulis yang relatif lebih mahal dari pada batik printing. Dan kurangnya motivasi berprestasi dan apresiasi dari pimpinan perusahaan, sehingga SDM di perusahaan batik tulis Lasem enggan menghasilkan berbagai motif batik dengan kualitas tinggi dan mempunyai keunikan.

Berdasarkan penjelasan fenomena diatas dan adanya kesenjangan dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan penelitian terdahulu, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian terhadap perusahaan yang ada di kota Rembang, Jawa Tengah dengan judul **“Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja SDM Dengan Komitmen Afektif dan The Work Itself Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Pusaka Beruang Batik Tulis Lasem di Rembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah studi pada penelitian ini :

1. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja SDM?
2. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja SDM?
3. Bagaimana pengaruh the work itself terhadap kinerja SDM?
4. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen afektif?
5. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap the work itself?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bahwa motivasi berprestasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

2. Untuk mengetahui bahwa komitmen afektif dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.
3. Untuk mengetahui bahwa the work itself dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.
4. Untuk mengetahui bahwa motivasi berprestasi dapat berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.
5. Untuk mengetahui bahwa motivasi berprestasi dapat berpengaruh signifikan terhadap the work itself.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi kepada pembaca. Khususnya bagi karyawan yang bekerja di perusahaan, serta memberikan informasi tentang pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja SDM di Perusahaan Pusaka Beruang Batik Tulis Lasem dengan komitmen afektif dan the work itself sebagai variabel intervening

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan referensi kepada pihak yang berkepentingan terutama pemimpin perusahaan, karyawan sehingga dapat menjadikan masukan bagi optimalisasi pelaksanaan kinerja yang lebih baik di perusahaan.

3. Untuk peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat memberikan informasi tentang hasil penelitian yang dilakukan di Perusahaan Pusaka Beruang Batik Tulis Lasem, dan memberikan gambaran kepada peneliti selanjutnya tentang pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja SDM di Perusahaan Pusaka Beruang Batik Tulis Lasem dengan komitmen afektif dan the work itself sebagai variabel intervening.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja SDM

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance (prestasi kerja). Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008).

Kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis & Jackson, 2009). Pendapat lain menurut Wibowo (2011) mengatakan bahwa kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya atau SDM. Maka kinerja SDM harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Menurut Wirawan (2013) mengelompokkan dimensi kinerja SDM menjadi tiga jenis :

1. Hasil kerja. Yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya.
2. Perilaku kerja. Ketika berada ditempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku yaitu perilaku kerja dan perilaku pribadinya.
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2 Motivasi Berprestasi

Menurut Murray dalam (Gould & Weinberg, 2007), motivasi berprestasi adalah usaha seseorang dalam menguasai tugasnya, mencapai kesuksesan, mengatasi rintangan, penampilan yang lebih baik dari orang lain, dan mendapatkan penghargaan atas bakatnya. Motivasi berprestasi merupakan faktor penting yang mampu mendorong SDM untuk lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana dapat dikatakan bahwa jika SDM semakin termotivasi dalam menjalankan tugasnya maka hal tersebut akan mendorong atau meningkatkan kinerja SDM (Mangkunegara, 2016).

Sementara itu, menurut Nicholl, (1984) dalam Purwanto. E, (2014) bahwa motivasi berprestasi adalah motivasi yang ditujukan untuk mengembangkan ataupun mendemonstrasikan kemampuan yang tinggi. Seseorang dikatakan berprestasi jika ia berhasil mengembangkan atau mendemonstrasikan kemampuan yang tinggi. Singkatnya, motivasi berprestasi adalah motivasi yang bertujuan untuk mengejar prestasi yaitu untuk mengembangkan ataupun mendemonstrasikan kemampuan yang tinggi.

Dimensi motivasi berprestasi menurut McClelland (1987), sebagai berikut

a. Mencari prestasi

Individu akan menitik beratkan tujuannya pada pencapaian prestasi daripada sekedar mendapatkan imbalan, baik pujian maupun dalam bentuk finansial.

b. Berusaha untuk mencapai tujuan

Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi ini akan haus untuk mencapai keberhasilan, baik itu dilakukan dengan mudah maupun susah. Ia akan merasa puas apabila memperoleh prestasi dari hasil pekerjaannya sendiri.

c. Menginginkan kemajuan

Kebutuhan untuk terus berkembang dan mengulangi prestasi yang didapatkan sehingga dapat menentukan tujuan baru setelah memperoleh prestasi.

d. Membutuhkan feedback

Individu ini sangat membutuhkan feedback untuk memantau sampai dimana proses pencapaian prestasinya. Feedback dalam bentuk pengakuan dari orang

lain atas hasil yang ia capai merupakan suatu feedback yang bisa lebih meningkatkan

e. Membutuhkan rasa keberhasilan

Individu cenderung akan memilih tugas dimana dia merasa yakin bahwa tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan memperoleh keberhasilan dalam menyelesaikan tugasnya.

2.1.3 Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan salah satu kategori komitmen menurut Meyer, Allen & Smith (1993), yang mana komitmen ini merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Kartika, 2011). Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001).

George dan Jones (2012) mendefinisikan komitmen afektif dengan menyebutkan beberapa karakteristik bahwa, komitmen afektif terwujud ketika pegawai merasa senang menjadi anggota dari organisasi, mempercayai, dan mendukung organisasi serta apa yang dilakukannya, terikat dengan organisasi, dan berniat melakukan semua hal yang baik bagi organisasi

Menurut Meyer dan Allen (1997) dalam (Nurandini, 2014) dimensi komitmen afektif yaitu :

1. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi

Keinginan yang kuat dari individu untuk menjadi anggota di sebuah organisasi.

2. Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan

Adanya keterlibatan karyawan dengan perusahaan maka tujuan perusahaan akan terpenuhi dan perusahaan akan lebih sukses.

3. Keterkaitan secara emosional

Emosional dalam komitmen afektif, yang bersifat sosial dan melibatkan pencarian perlindungan, perawatan, keselamatan, dan kesejahteraan dalam hubungan.

4. Membanggakan perusahaan kepada orang lain

Seorang individu senang dalam pekerjaannya dan merasa betah dalam lingkungan perusahaan, maka individu tersebut akan membanggakan perusahaan tersebut atas apa yang diperoleh dalam bekerja.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif yang di dalamnya tercakup unsur loyalitas pegawai terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi. Di samping itu komitmen afektif pegawai terhadap organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, namun menunjukkan bagaimana hubungan antara pegawai dengan organisasi.

2.1.4 Work Itself

Menurut Siagian, (2012) pekerjaan itu sendiri adalah berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2003).

Menurut (Luthans, 2011), pekerjaan menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan bergantung kepada berat atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan . pekerjaan yang terlalu ringan akan membuat karyawan merasa cepat bosan, namun pekerjaan yang terlalu berat juga tidak baik untuk karyawan.

Menurut Luthans (2006) indikator the work itself atau pekerjaan itu sendiri yaitu :

a. Keberartian kerja

Karyawan merasa pekerjaan mereka dapat memberi kontribusi yang bernilai, penting, dan berharga. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakannya adalah suatu pekerjaan yang memiliki nilai sangat penting, sehingga karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

b. Tanggung jawab

Karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dikerjakannya oleh karena karyawan telah mencurahkan segala kemampuannya untuk memenuhi kewajibannya terhadap perusahaan yaitu bekerja dengan sebaik-baiknya.

c. Pengetahuan terhadap hasil

Karyawan mampu memahami bagaimana kinerja mereka, dan hasil mereka. Bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kinerja dari karyawan itu sendiri dan dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Afektif

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam organisasi atau perusahaan, tingkat usaha dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Jadi motivasi dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George dan Jones, 2005). Motivasi sendiri memiliki dampak pada komitmen organisasi karena komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Beberapa penelitian juga mengatakan jika Motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Anastania et al. (2013), Putri et al. (2015), dan Umar & Norawati, (2022). Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif

2.2.2 Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja SDM

Ketika tenaga SDM merasakan adanya dukungan perusahaannya yang sesuai dengan norma, keinginan, dan harapan karyawan maka akan terbentuk sebuah komitmen untuk memenuhi kewajibannya terhadap perusahaan. Komitmen afektif menurut Allen dan Meyer (1990) dapat diukur melalui indikator rasa senang, rasa memiliki, keterikatan emosional, dan makna pribadi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif dalam dirinya akan menunjukkan rasa senangnya berada di organisasi sehingga muncul rasa memiliki karena menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional terikat untuk organisasi dan keyakinan atas nilai-nilai organisasi (Robbins, 2008). Komitmen afektif yang dimiliki seseorang akan memberikan ikatan emosional dan keyakinan terhadap perusahaannya sehingga karyawan dapat terlibat secara langsung terhadap yang ada pada perusahaan tersebut. Adanya keterlibatan tersebut akan membawa dampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki ikatan emosional dengan baik dan terlibat dalam organisasi, tentunya akan memberikan kinerja yang semakin baik.

Penelitian yang dilakukan Negin et al. (2013), Muhammad & Edy (2015), dan Nurandini & Eisha (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa Motivasi Berprestasi adalah, “Motivasi Berprestasi adalah didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai keadaan seseorang yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku dalam menguasai tugasnya, mencapai kesuksesan, penampilan lebih baik dari oranglain, dan mendapatkan penghargaan atas bakatnya.

Beberapa penelitian mengatakan jika motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Penelitian yang dilakukan oleh Sukirno et al. (2020), Jufrizen, (2018), dan Ekhsan, (2022). Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan tersebut peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

2.2.4 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap The Work Itself

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau untuk giat bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Falahy, (2005) motivasi berprestasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri orang-orang untuk berprestasi dan berusaha berprestasi dalam upaya untuk mencapai tujuan. Karyawan akan bekerja lebih baik jika mereka sungguh-sungguh diberi motivasi. Karyawan yang berhasil karena adanya motivasi berprestasi akan memberikan sumbangan yang berharga kepada perusahaan. Sehingga motivasi berprestasi akan berakibat pada pekerjaan itu sendiri.

Beberapa penelitian yang dilakukan Sidabutar et al., (2020), Rivaldo & Ratnasari, (2020), dan Hanafi & Yohana, (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja berdasarkan penjelasan tersebut peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap the work itself

2.2.5 Pengaruh The Work Itself Terhadap Kinerja SDM

Menurut Siagian, (2012) The work itself sendiri merupakan berat ringannya tantangan yang dirasakan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. The work

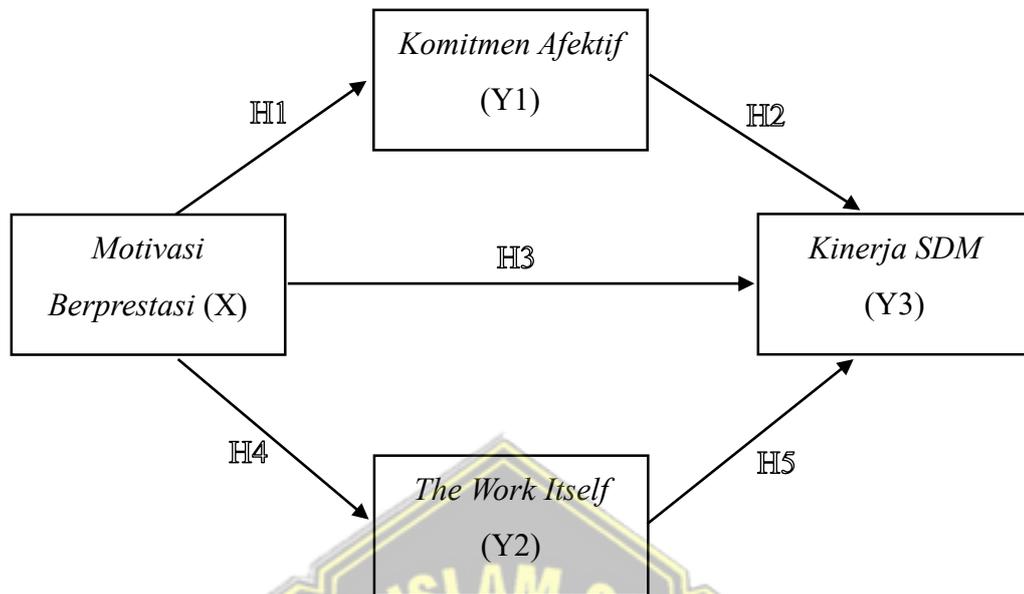
itself mencerminkan perasaan SDM terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif SDM terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja SDM tersebut. Sedangkan sedangkan SDM yang tidak memperoleh pekerjaan itu sendiri dengan nyaman akan menimbulkan sikap agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Menurut Sutrisno, E. (2009) seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila tidak terdapat perbedaan antara apa yang dikehendaki karyawan dengan kenyataan yang mereka rasakan.

Beberapa penelitian yang dilakukan Haryono, (2021), Susanto, (2019), dan Lestari & Afifah, (2021) menyatakan bahwa *The work itself* berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Maka dari itu, dari penjelasan tersebut peneliti menyatakan hipotesis sebagai berikut :

H5 : The work itself berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan pada uraian dan pendapat para ahli berkaitan dengan hubungan antara variabel yang berkaitan dengan pengaruh *motivasi berprestasi* terhadap *kinerja SDM* melalui *komitmen afektif* dan *the work itself* maka kerangka teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian adalah penelitian eksplanatori, yaitu penelitian eksplanatori, yaitu metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Tujuan dari penelitian eksplanatori yaitu untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel X dengan variabel Y yang ada di dalam hipotesis. Penelitian eksplanatori bertitik pada pertanyaan dasar “bagaimana” yang mengarah pada pemahaman yang lebih baik tentang masalah yang sebelumnya belum terselesaikan atau memberi kejelasan untuk inisiatif penelitian terkait dimasa depan (M. Sari et al., 2022). Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang menggeneralisasikan kesimpulan yang diperoleh dari sampel yang diambil dari populasi, sehingga dalam penelitian ini adalah mengambil sampel dari populasi jumlah karyawan kemudian menguji hipotesis pada sampel tersebut. Hubungan yang dijelaskan mencakup variabel *Motivasi Berprestasi*, *Komitmen Afektif*, *The Work Itself*, dan *Kinerja SDM*.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Pusaka Beruang batik tulis Lasem yang berada di Rembang sebanyak 500 orang diantaranya 100 orang yang bekerja di perusahaan dan 400 orang yang bekerja di rumah masing-masing.

3.2.2 Sampel

Penelitian ini Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini jumlah populasi diketahui dengan jumlah karyawan 500 orang. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Purposive sampling*. Menurut Sugiyono, *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Kriteria Purposive sampling sbagai berikut : 1. Karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun, 2. Karyawan yang bekerja WFO di perusahaan Pusaka Beruang batik tulis Lasem. Perhitungan jumlah sampel dapat menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), 10% = 0,1.

Maka didapatkan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{500}{1+500 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{500}{1+500 \cdot 0,001}$$

$$n = \frac{500}{1+5}$$

$$n = 83,3333333$$

$$n = 83 \text{ responden}$$

Hasil perhitungan rumus Slovin diatas menunjukkan bahwa sampel pada penelitian ini sebanyak 83 orang. Untuk memudahkan penelitian dan memperoleh pengolahan data maka peneliti mengambil sebanyak 100 orang.

3.3 Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memperoleh data dari dua sumber yaitu :

3.3.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2016) dalam penelitian ini data primer diperoleh dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di perusahaan Pusaka Beruang batik tulis Lasem. Data yang didapatkan berupa jawaban dari responden pada pertanyaan kuesioner tentang *Motivasi Berprestasi, Komitmen Afektif, The Work Itself, dan Kinerja SDM*.

3.3.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2016) data sekunder adalah data yang diperoleh dan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti, misalnya buku pustaka atau lewat dokumen. Data sekunder pada penelitian ini yaitu menggunakan studi kasus dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2016) dalam metode memperoleh data yang terstruktur, sistematis, objektif dan lengkap guna pengumpulan data secara keseluruhan. Maka dalam penelitian ini data yang didapatkan perantara pengetahuan langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Peneliti memberikan beberapa pertanyaan dengan indikator untuk menggali persepsi responden terkait dengan variabel *Motivasi Berprestasi, Komitmen Afektif, The Work Itself, dan Kinerja SDM*. Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan responden yaitu skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terkait fenomena sosial. Skala likert dengan 7 kategori respon dengan interval 1-7. Responden akan diminta untuk memberikan petolak ukuran kepada pertanyaan setiap variabel yang telah diberikan dengan kategori item sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

3.5 Variabel dan Indikator

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Motivasi berprestasi adalah usaha seseorang dalam menguasai tugasnya, mencapai kesuksesan, mengatasi rintangan, penampilan yang lebih baik dari orang lain, dan mendapatkan penghargaan atas bakatnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencari prestasi 2. Berusaha untuk mencapai tujuan 3. Menginginkan kemajuan 4. Membutuhkan feedback 5. Membutuhkan rasa keberhasilan 	Skala likert 1-7 (STS) 1-7 (SS)
2.	Komitmen afektif adalah komitmen yang merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi 2. Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan 3. Keterkaitan secara emosional 4. Membanggakan perusahaan kepada orang lain 	Skala likert 1-7 (STS) 1-7 (SS)
3.	The work itself adalah berat ringannya tantangan yang dirasakan pekerja dari pekerjaannya apabila pekerja memiliki kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keberartian kerja 2. Tanggung jawab 3. Pengetahuan terhadap hasil 	Skala likert 1-7 (STS) 1-7 (SS)
4.	Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik melaksanakan tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Perilaku kerja 	Skala likert 1-7 (STS) 1-7 (SS)

kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	3. Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan	
--	--	--

3.6 Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan aplikasi software SPSS Statistics 26 dengan tujuan menguji hubungan antar variabel independen dan dependen dengan melalui variabel intervening.

3.6.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, lalu mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji Validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui atau mengukur sah atau valid adalah kuesioner yang pernyataannya mampu memberikan sesuatu atau mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Dalam uji Validitas diproses dengan menggunakan bantuan software SPSS

Statistics 26, serta menggunakan pendekatan analisis faktor atau *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ (pada taraf signifikan 5%) maka butir kuesioner atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ (pada taraf signifikan 5%) maka butir kuesioner atau variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya. Keandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur konsisten

apabila pengukuran dilakukan berulang pada sampel yang berbeda. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (*reliabel*). Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program komputer yaitu SPSS for Windows 26 dengan menggunakan model Alpha. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60

3.6.2 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018) analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, analisis regresi bisa menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, variabel dependen diasumsikan bersifat acak/skolastik, artinya memiliki nilai tetap. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh *Motivasi berprestasi*, *Komitmen afektif*, *The work itself*, dan *Kinerja SDM*. Ada 3 model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y_3 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Y_1 + \beta_3 Y_2 + e$$

Keterangan:

Y_1 : *Komitmen Afektif*

Y_2 : *The Work Itself*

Y_3 : *Kinerja SDM*

α : Konstanta

β : Koefisien regresi variabel independen

X : *Motivasi Berprestasi*

e : Error term

3.6.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna mengetahui perkiraan penyimpanan data, karena tidak pada semua data dapat diterapkan regresi, pengujian yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistic akan mengalami penurunan. Pada penelitian ini uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smimov yaitu dengan dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data memiliki distribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak memiliki distribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) tujuan uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel dikatakan tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang tolak ukur korelasi antar variabel independen sama dengan nol. Dalam uji multikolonieritas maka dapat dilakukan menggunakan analisis korelasi antar variabel dan melihat tolak ukur *variance inflation factor* (VIF). Jika tolak ukur $VIF < 10$ tidak terjadi adanya multikolonieritas pada model regresi tersebut.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan ke pengantaran yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dalam analisis uji Heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *glejser* yang menunjukkan jika tolak

ukur probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% atau signisikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Koefisien Regresi

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistic t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Hasil koefisien regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima
Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

2. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2018) Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat siginifikasi 0,05 dengan analisis sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tolak ukur signifikansinya $> 0,05$ Hal ini berarti tidak ada pengaruh antar variabel independen kepada variabel dependen. Sehingga pengujian model tersebut dikatakan tidak baik.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tolak ukur signifikansinya $< 0,05$ Hal ini berarti ada pengaruh antar variabel independen kepada variabel dependen.

3.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R < 1$). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.6.5 Uji Sobel

Uji Sobel (Sobel Test) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel mediasi, seperti *Positive Emotion* (Y1) dan *Shopping Lifestyle* (Y2), terhadap variabel dependen (Y3), ketika ada variabel independen (X) yang mempengaruhi keduanya. Proses pengujian Sobel dilakukan untuk menguji sejauh mana variabel mediasi memediasi pengaruh antara variabel independen dan dependen.

Berikut adalah langkah-langkah dan rumus-rumus yang digunakan dalam uji Sobel:

- a. Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect):

Pengaruh tidak langsung ($a \times b$) dihitung dengan mengalikan koefisien jalur a (pengaruh X ke mediasi) dengan koefisien jalur b (pengaruh mediasi ke Y).

- b. Standar Error (SE):

Standar error koefisien a (S_a) dan b (S_b) diperoleh dari analisis regresi.

- c. Standar Error Pengaruh Tidak Langsung (S_{ab}):

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

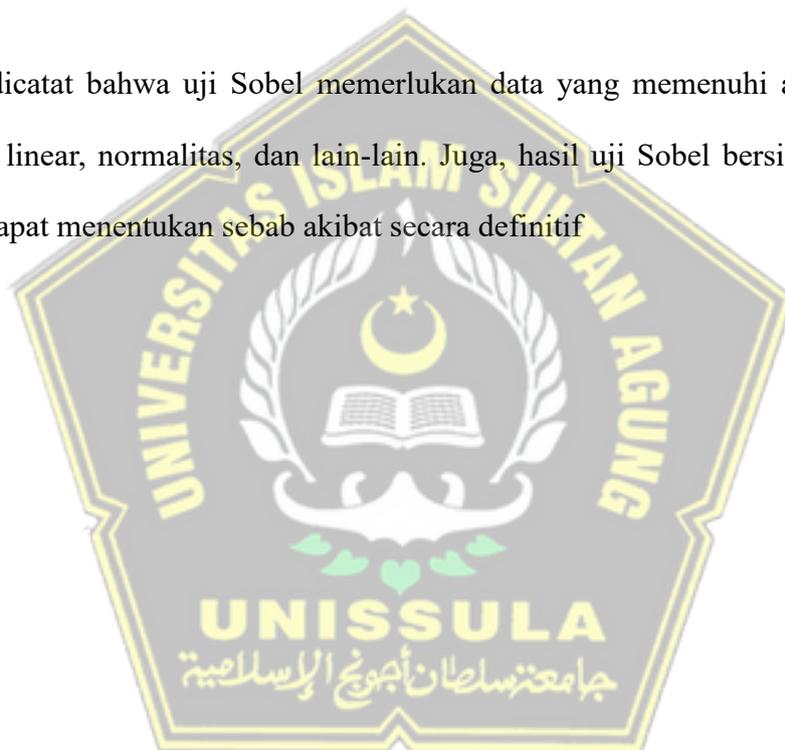
- d. Statistik Uji Sobel (t):

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

e. Kriteria Pengujian Sobel:

Jika nilai probabilitas (p -value) $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi (Positive Emotion atau Shopping Lifestyle) mampu memediasi pengaruh antara variabel independen dan dependen. Jika nilai probabilitas (p -value) $> 0,05$, maka tidak dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi mampu memediasi pengaruh antara variabel independen dan dependen.

Perlu dicatat bahwa uji Sobel memerlukan data yang memenuhi asumsi-asumsi regresi linear, normalitas, dan lain-lain. Juga, hasil uji Sobel bersifat kausal dan tidak dapat menentukan sebab akibat secara definitif



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Implementasi penelitian ini dimaksudkan untuk membentuk model peningkatan *Kinerja SDM* dengan berbasis pada *Motivasi Berprestasi*, *Komitmen Afekif* dan *The Work Itself*. Untuk sampel penelitian yang di analisis adalah karyawan yang bekerja WFO di perusahaan Puaka Beruang batik tulis Lasem sebanyak 100 responden, penentuan sampel menggunakan metode *Purposive sampling*. Berikut data table responden penelitian yang di analisis:

Tabel 4.1 Identifikasi Responden

No	Kriteria	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	31	31%
	Perempuan	69	69%
2	Umur		
	21 – 25	37	37%
	26 – 30	12	12%
	31 -35	13	13%
	>35	38	38%
Jumlah Responden Keseluruhan		100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 2)

Berpedoman tabel analisa deskripsi responden diperoleh keterangan bahwa dari segi jenis kelamin untuk karyawan Perusahaan Pusaka Beruang batik tulis Lasem di Rembang mayoritas didominasi oleh perempuan (69%). Ini mengindikasikan bahwa perusahaan lebih condong mencari pekerja perempuan terutama dalam membatik tulis karena membutuhkan kesabaran, keuletan serta pengalaman. Sedangkan laki-laki biasanya ditempatkan di pendistribusian.

Untuk deskripsi dari segi usia, mayoritas karyawan berusia lebih dai 35 tahun. Ini bermakna bahwa karyawan memiliki rentang usia lebih dari 35 tahun merupakan kayawan yang masih produktif dalam menghasilkan produk batik tulis.

4.2 Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif variabel dilakukan untuk mengidentifikasi mengenai penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian yang dianalisa pada studi ini. Untuk pembagian penilaian responden terhadap variabel didasarkan pada perhitungan berikut:

$$I = \frac{\text{Penilaian Tertinggi} - \text{penilaian terendah}}{\text{jumlah kategori kelas}} = \frac{7 - 1}{7} = 0.857$$

Berdasarkan pada perhitungan tersebut maka diperoleh nilai interval sebesar 0,857. Pembagian klasifikasi penilaian dijabarkan pada perhitungan berikut:

Tabel 4.2 Kriteria Penilaian Responden

Poin Penilaian	Kategori Kelas
1,00 – 1,86	Sangat Rendah
1,87 – 2,72	Rendah
2,73 – 3,58	Cukup Rendah
3,59 – 4,44	Sedang
4,45 – 5,30	Cukup Tinggi
5,31 – 6,16	Tinggi
6,17 – 7,0	Sangat Tinggi

4.2.1 Motivasi Berprestasi

Analisis deskriptif variabel *Motivasi Berprestasi* dijabarkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3 Analisis Deskriptif *Motivasi Berprestasi*

Indikator	N	Nilai Maksimum	Nilai Minimum	Mean	Kategori
1. Mencari prestasi	100	7	2	6,14	Sangat Tinggi
2. Berusaha untuk mencapai tujuan	100	7	2	6,61	Sangat Tinggi
3. Menginginkan kemajuan	100	7	2	6,53	Sangat Tinggi
4. Membutuhkan feedback	100	7	4	5,99	Sangat Tinggi
5. Membutuhkan rasa keadilan	100	7	4	6,50	Sangat Tinggi
Total ukuran rata-rata				6,35	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 3)

Berpedoman pada tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel *Motivasi Berprestasi* menunjukkan tolak ukur sebesar 6,35 atau dalam kategori sangat tinggi. Ini mengindikasikan bahwa responden memiliki motivasi berprestasi yang sangat baik.

Hasil penelitian menunjukkan tolak ukur rata-rata yang paling tinggi sebesar 6,61 yaitu dengan indikator “Berusaha untuk mencapai tujuan”. Ini mengindikasikan bahwa karyawan akan melakukan apa saja untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja. Sedangkan indikator “membutuhkan feedback” mendapatkan penilaian terendah dengan skor 5,99 atau dalam kategori tinggi, ini mengindikasikan bahwa karyawan perusahaan Pusaka Beruang membutuhkan feedback dari perusahaan untuk memantau proses pencapaian diri dari karyawan tersebut.

4.2.2 Komitmen Afektif

Analisis deskriptif variabel *Komitmen Afektif* dijabarkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif *Komitmen Afektif*

Indikator	N	Nilai Maksimum	Nilai Minimum	Mean	Kategori
1. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi	100	7	1	5,41	Tinggi
2. Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan	100	7	2	6,49	Sangat Tinggi
3. Keterkaitan emosional secara	100	7	3	6,49	Sangat Tinggi
4. Membanggakan perusahaan kepada orang lain	100	7	3	6,47	Sangat Tinggi
Total ukuran rata-rata				6,22	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 3)

Berpedoman pada tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel *Komitmen Afektif* menunjukkan tolak ukur sebesar 6,22 atau dalam kategori sangat tinggi. Ini mengindikasikan bahwa responden merasa memiliki komitmen yang baik di perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan tolak ukur rata-rata yang paling tinggi sebesar 6,49 yaitu dengan indikator “Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan ” dan “keterkaitan secara emosional”. Ini mengindikasikan bahwa

karyawan merasa memiliki keterlibatan dalam keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan memiliki keterkaitan secara emosional. Sedangkan indikator “Keinginan untuk menjadi anggota organisasi” mendapatkan penilaian terendah dengan skor 5,41 atau dalam kategori tinggi, ini mengindikasikan bahwa karyawan di perusahaan Pusaka Beruang ingin terus menjadi anggota di perusahaan Pusaka Beruang baik tulis Lasem di Rembang.

4.2.3 The Work Itself

Analisis deskriptif variabel *The Work Itself* dijabarkan pada tabel sebagai berikut :

4.5 Tabel Analisis Deskriptif *The Work Itself*

Indikator	N	Nilai Maksimum	Nilai Minimum	Mean	Kategori
1. Keberartian kerja	100	7	4	6,57	Sangat Tinggi
2. Tanggung jawab	100	7	4	6,65	Sangat Tinggi
3. Pengetahuan terhadap hasil	100	7	4	6,41	Sangat Tinggi
Total ukuran rata-rata				6,54	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 3)

Berpedoman pada tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel *The Work Itself* menunjukkan tolak ukur sebesar 6,54 atau dalam kategori sangat tinggi. Ini mengindikasikan bahwa responden merasa memiliki the work itself yang sangat baik/tinggi

Hasil penelitian menunjukkan tolak ukur rata-rata yang paling tinggi sebesar 6,65 yaitu dengan indikator “Tanggung jawab”. Ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan indikator “Pengetahuan terhadap hasil” mendapatkan penilaian terendah dengan skor 6,41 atau dalam kategori sangat tinggi, ini

mengindikasikan bahwa karyawan dapat memahami kualitas kinerjanya dari hasil kerja sehingga dapat bekerja lebih baik ke depannya.

4.2.4 Kinerja SDM

Analisis deskriptif variabel *The Work Itself* dijabarkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Kinerja SDM

Indikator	N	Nilai Maksimum	Nilai Minimum	Mean	Kategori
1. Hasil kerja	100	7	1	6,44	Sangat Tinggi
2. Perilaku kerja	100	7	4	6,52	Sangat Tinggi
3. Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan	100	7	3	6,53	Sangat Tinggi
Total ukuran rata-rata				6,49	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 3)

Berpedoman pada table di atas dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel *Kinerja SDM* menunjukkan tolak ukur sebesar 6,49 atau dalam kategori sangat tinggi. Ini mengindikasikan bahwa responden merasa Kinerja SDM responden sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan Hasil penelitian menunjukkan tolak ukur rata-rata yang paling tinggi sebesar 6,53 yaitu dengan indikator “Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan”. Ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan dengan baik dalam bekerja di perusahaan batik tulis.. Sedangkan indikator “Hasil kerja” mendapatkan penilaian terendah dengan skor 6,44 atau dalam kategori sangat tinggi, ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa kualitas dan kuantitas hasil kerjanya sesuai dengan harapan perusahaan.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk menentukan sejauh mana instrumen penelitian, berupa kuesioner, dapat dianggap valid dan reliabel dalam mencari data. Berikut adalah sub-bab hasil uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Analisis uji validitas instrumen variabel penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Instrumen Variabel	Koefisien r-hitung	Koefisien r-tabel	Hasil Uji Validitas
<i>Moivasi Berprestasi (X)</i>			
Instrumen X.1	0,558	0,196	Valid
Instrumen X.2	0,771		
Instrumen X.3	0,684		
Instrumen X.4	0,603		
Instrumen X.5	0,628		
<i>Komitmen Afektif (Y1)</i>			
Instrumen Y1.1	0,754	0,196	Valid
Instrumen Y1.2	0,755		
Instrumen Y1.3	0,667		
Instrumen Y1.4	0,684		
<i>The Work Itself (Y2)</i>			
Instrumen Y2.1	0,759	0,196	Valid
Instrumen Y2.2	0,730		
Instrumen Y2.3	0,794		
<i>Kinerja SDM(Y3)</i>			
Instrumen Y3.1	0,827	0,196	Valid
Instrumen Y3.2	0,825		
Instrumen Y3.3	0,812		

Sumber: Hasil uji validitas, 2024 (Lampiran 4)

Berpedoman pada table 4.7 hasil uji validitas teridentifikasi bahwa nilai r-tabel yang ditetapkan dengan jumlah responden sebanyak 100 konsumen adalah 0,196. Untuk nilai koefisien r-hitung setiap instrument variabel terbukti lebih tinggi dari 0,196 sehingga mampu disimpulkan bahwa seluruh instrument variabel penelitian adalah valid. Artinya seluruh indikator menggambarkan variabelnya.

2. Uji Reliabilitas

Analisis uji reliabilitas instrumen penelitian dijabarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Angka Standar Reliabel	Hasil Uji Reliabilitas
<i>Motivasi Berprestasi (X)</i>	0,613	0,60	Reliabel
<i>Komitmen Afektif (Y₁)</i>	0,613		Reliabel
<i>The Work Itself (Y₂)</i>	0,635		Reliabel
<i>Kinerja SDM (Y₃)</i>	0,754		Reliabel

Sumber: Hasil uji reliabilitas, 2024 (Lampiran 4)

Berpedoman pada table 4.8 hasil uji reliabilitas teridentifikasi bahwa nilai cronbach's alpha untuk seluruh variabel terbukti bernilai lebih tinggi dari 0,60 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa seluruh instrument variabel penelitian terbukti reliabel. Artinya semua variabel handal dalam menghasilkan nilai jawaban yang konsisten dari responden.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Analisis uji asumsi klasik digunakan untuk menguji nilai kualitas data kuantitatif yang di analisis. Uji asumsi klasik pada penelitian ini mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Analisis uji normalitas data-data penelitian dijabarkan pada table hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

Model Regresi	Persamaan	Nilai Signifikan KolmogorovSmirnov Test	Koefisien Batas Minimal Uji Normalitas K-S	Keterangan
Model 1	$Y_1 = b_1X_1 + e$	0,180	0,05	Data-data terdistribusi normal
Model 2	$Y_2 = b_1X_1 + e$	0,070	0,05	Data-data terdistribusi normal
Model 3	$Y_3 = b_1X_1 + b_2Y_1 + b_3Y_2$	0,077	0,05	Data-data terdistribusi normal
Keterangan:				
X_1 : Motivasi Berprestasi				
Y_1 : Komitmen Afektif				
Y_2 : The Work Itself				
Y_3 : Kinerja SDM				
b: Koefisien Variabel				
e: Error Term				

Sumber: Hasil uji normalitas, 2024 (Lampiran 5)

Berpedoman pada table hasil 4.9 uji normalitas teridentifikasi bahwa nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov test pada model 1 penelitian adalah $0,18 > 0,05$. Pada model 2 penelitian adalah $0,07 > 0,05$ dan pada model 3 penelitian adalah $0,077 > 0,05$. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa data-data kuantitatif pada model regresi 1, model regresi 2 dan model regresi 3 terbukti terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Analisis uji multikolinearitas model regresi penelitian dijabarkan pada tabel hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Model Persamaan Regresi	Nilai VIF	Keterangan
Model 1		
$Y_1 = b_1X_1 + e$		
X_1 : <i>Motivasi Berprestasi</i>	1,000	Model regresi 1 bebas multikolinearitas
Model 2		
$Y_2 = b_1X_1 + e$		
X_1 : <i>Motivasi Berprestasi</i>	1,000	Model regresi 2 bebas multikolinearitas
Model 3		
$Y_3 = b_1X_1 + b_2Y_1 + b_3Y_2$		
X_1 : <i>Motivasi Berprestasi</i>	1,658	Model regresi 3 bebas multikolinearitas
Y_1 : <i>Komitmen Afektif</i>	1,482	
Y_2 : <i>The Work Itself</i>	1,378	

Sumber: Hasil uji multikolinearitas, 2024 (Lampiran 5)

Berpedoman pada table 4.10 hasil uji multikolinearitas model regresi teridentifikasi bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independent di dalam model regresi 1, model regresi 2 maupun model regresi 3 bernilai lebih rendah dari 10,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi 1, model regresi 2 dan model regresi 3 terbukti bebas dari masalah multikolinearitas atau korelasi antar variable-variabel independen.

3) Uji Heteroskedastisitas

Analisis uji heteroskedastisitas model regresi penelitian dijabarkan pada tabel hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model Persamaan Regresi	Nilai Glesjer	Sig Uji	Keterangan
Model 1 $Y_1 = b_1X_1 + e$ X_1 : <i>Motivasi Berprestasi</i>	0,925		Model regresi 1 bebas heteroskedastisitas
Model 2 $Y_2 = b_1X_1 + e$ X_1 : <i>Motivasi Berprestasi</i>	0,487		Model regresi 2 bebas heteroskedastisitas
Model 3 $Y_3 = b_1X_1 + b_2Y_1 + b_3Y_2$ X_1 : <i>Motivasi Berprestasi</i> Y_1 : <i>Komitmen Afektif</i> Y_2 : <i>The Work Itself</i>	0,081 0,774 0,305		Model regresi 3 bebas heteroskedastisitas

Sumber: Hasil uji heteroskedastisitas, 2024 (Lampiran 5)

Berpedoman pada tabel hasil uji heteroskedastisitas model regresi teridentifikasi bahwa nilai signifikan uji glesjer untuk seluruh variabel independen pada model regresi 1, model regresi 2 dan model regresi 3 bernilai lebih besar dari 0,05 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa pada model regresi 1, model regresi 2 dan model regresi 3 terbukti bebas dari masalah heteroskedastisitas atau ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi

4.3.3 Hasil Uji Koefisien Regresi

Analisis uji koefisien regresi penelitian dijabarkan pada tabel hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Regresi

Model Regresi	Persamaan	Standardized Coefficient Beta	t-hitung	Sig-t	Fhitung / Sig-F	R-Square	Keterangan
Model 1							
	$Y_1 = b_1X_1 + e$						
	$X_1: Motivasi Berprestasi$	0,551	6,541	0,000	42,779 (0,000)	0,297	H1 diterima
	$Y_1: Komitmen Afektif$						
Model 2							
	$Y_2 = b_1X_1 + e$						
	$X_1: Motivasi Berprestasi$	0,501	5,733	0,000	32,864 (0,000)	0,243	H4 diterima
	$Y_2: The Work Itself$						
Model 3							
	$Y_3 = b_1X_1 + b_2Y_1 + b_3Y_2$						
	$X_1: Motivasi Berprestasi$	0,433	4,993	0,000	41,580 (0,000)	0,552	H3 diterima
	$Y_1: Komitmen Afektif$	0,206	2,520	0,000			H2 diterima
	$Y_2: The Work Itself$	0,272	3,437	0,000			H5 diterima
	$Y_3: Kinerja SDM$						

Sumber: Hasil uji koefisien regresi, 2024 (Lampiran 6)

1) Uji Regresi Linier Berganda (Model 1)

Berpedoman pada table diatas uji analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan model 1, model 2 dan model 3 penelitian sebagai berikut:

- Hasil uji persamaan 1

Persamaan 1:

$$Y_1 = b_1X_1 + e$$

$$Y_1 = 0,551X_1$$

Nilai koefisien *motivasi berprestasi* diperoleh sebesar 0,551 dengan angka positif. Ini artinya pengaruh atau dampak yang diberikan variabel *motivasi berprestasi* terhadap *komitmen afektif* adalah positif sehingga semakin tinggi nilai *motivasi berprestasi* akan berdampak pada peningkatan nilai *komitmen afektif* seorang karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah nilai *motivasi berprestasi* akan berdampak pada penurunan *komitmen afektif* karyawan.

- Hasil uji persamaan 2

Persamaan 2:

$$Y_2 = b_1X_1 + e$$

$$Y_2 = 0,501X_1$$

Nilai koefisien *motivasi berprestasi* diperoleh sebesar 0,501 dengan angka positif. Ini artinya pengaruh atau dampak yang diberikan variabel *motivasi berprestasi* terhadap *the work itself* adalah positif sehingga semakin tinggi nilai *motivasi berprestasi* akan berdampak pada peningkatan nilai *the work itself* karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah nilai *motivasi berprestasi* akan berdampak pada penurunan *the work itself* karyawan.

- Hasil uji persamaan 3

Persamaan 3:

$$Y_3 = b_1X_1 + b_2Y_1 + b_3Y_2$$

$$Y_3 = 0,433X_1 + 0,206Y_1 + 0,272Y_2$$

Nilai koefisien *motivasi berprestasi* diperoleh sebesar 0,433 dengan angka positif. Ini artinya pengaruh atau dampak yang diberikan variabel *motivasi berprestasi* terhadap *kinerja SDM* adalah positif sehingga semakin tinggi nilai

motivasi berprestasi akan berdampak pada peningkatan nilai *kinerja SDM*. Demikian sebaliknya, semakin rendah nilai *motivasi berprestasi* akan berdampak pada penurunan *kinerja SDM*.

Nilai koefisien *komitmen afektif* diperoleh sebesar 0,206 dengan angka positif. Ini artinya pengaruh atau dampak yang diberikan variabel *komitmen afektif* terhadap *kinerja SDM* adalah positif sehingga semakin tinggi nilai *komitmen afektif* akan berdampak pada peningkatan nilai *kinerja SDM*. Demikian sebaliknya, semakin rendah nilai *komitmen afektif* akan berdampak pada penurunan *kinerja SDM*.

Nilai koefisien *the work itself* diperoleh sebesar 0,272 dengan angka positif. Ini artinya pengaruh atau dampak yang diberikan variabel *the work itself* terhadap *kinerja SDM* adalah positif sehingga semakin tinggi nilai *the work itself* akan berdampak pada peningkatan nilai *kinerja SDM*. Demikian sebaliknya, semakin rendah nilai *the work itself* akan berdampak pada penurunan *kinerja SDM*.

2) Uji t (persial)

Berpedoman pada tabel 4.12 hasil uji koefisien regresi penelitian diperoleh keterangan sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Afekif

Nilai t-hitung *Motivasi Berprestasi* diperoleh sebesar 6,541 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini artinya H_a yang menyatakan *motivasi berprestasi* berpengaruh positif terhadap *komitmen afektif* diterima dan H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh positif *Motivasi Berprestasi* terhadap *Komitmen Afektif*.

b. Pengaruh *Komitmen Afektif* terhadap *Kinerja SDM*

Nilai t-hitung *Komitmen Afektif* diperoleh sebesar 2,520 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil 0,05. Ini artinya H_a yang menyatakan *komitmen afektif* berpengaruh positif terhadap *kinerja SDM* diterima dan H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh positif *Komitmen Afektif* terhadap *Kinerja SDM*.

c. Pengaruh *Motivasi Berprestasi* terhadap *Kinerja SDM*

Nilai t-hitung *Motivasi Berprestasi* diperoleh sebesar 4,993 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini artinya H_a yang menyatakan *motivasi berprestasi* berpengaruh positif terhadap *kinerja SDM* diterima dan H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh positif *Motivasi Berprestasi* terhadap *Kinerja SDM*.

d. Pengaruh *Motivasi Berprestasi* terhadap *The Work Itself*

Nilai t-hitung *Motivasi Berprestasi* diperoleh sebesar 5,733 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini artinya H_a yang menyatakan *motivasi berprestasi* berpengaruh positif terhadap *the work itself* diterima dan H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh positif *Motivasi Berprestasi* terhadap *The Work Itself*.

e. Pengaruh *The Work Itself* terhadap *Kinerja SDM*

Nilai t-hitung *The Work Itself* diperoleh sebesar 3,437 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini artinya H_a yang menyatakan *the work itself* berpengaruh positif terhadap *kinerja SDM* diterima dan H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh positif *The Work Itself* terhadap *Kinerja SDM*.

3) Uji F (Uji Goodness Of Fit)

Berdasarkan uji F yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi F pada persamaan 1 sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel dependen *Motivasi Berprestasi* dengan variabel independen *Komitmen Afektif* tergolong model regresi yang fit atau baik untuk digunakan sebagai model penelitian. Pada persamaan 2 diperoleh nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel dependen *Komitmen Afektif* dengan variabel independen *The Work Itself* tergolong model regresi yang fit atau baik untuk digunakan sebagai model penelitian. Pada persamaan 3 diperoleh nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel dependen meliputi *Motivasi Berprestasi*, *Komitmen Afektif*, dan *The Work Itself* dengan variabel independen *Kinerja SDM* tergolong model regresi yang fit atau baik untuk digunakan sebagai model penelitian.

4) Uji Koefisien Determinasi (R²)

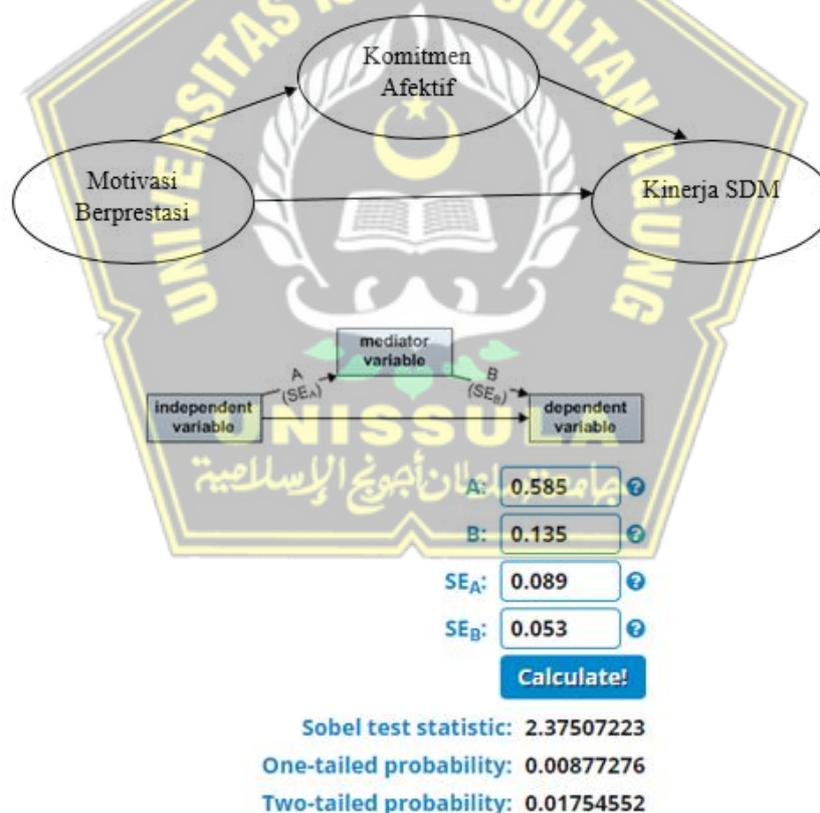
Berpedoman pada tabel 4.12 hasil uji koefisien regresi, hasil uji koefisien determinasi diperoleh keterangan nilai R-Square untuk model regresi penelitian 1 adalah 29,7% atau mendekati 1 yang artinya kemampuan *motivasi Berprestasi* dalam menjelaskan dan memprediksi nilai *Komitmen Afektif* sebesar 29,7% sementara nilai persentase sisanya sebesar 70,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Pada model regresi 2 penelitian diperoleh nilai R-Square sebesar 24,3% atau mendekati 1 yang artinya kemampuan *Motivasi Berprestasi* dalam menjelaskan dan memprediksi nilai *The Work Itself* sebesar 24,3% sementara nilai persentase sisanya sebesar 75,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Pada model regresi 3 penelitian diperoleh nilai R-Square sebesar 55,2% atau mendekati 1 yang artinya kemampuan *Motivasi Berprestasi*, *Komitmen Afektif* dan *The Work Itself* dalam menjelaskan dan memprediksi nilai *Kinerja SDM* sebesar 55,2% sementara nilai persentase sisanya sebesar 44,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

4.3.4 Uji Sobel

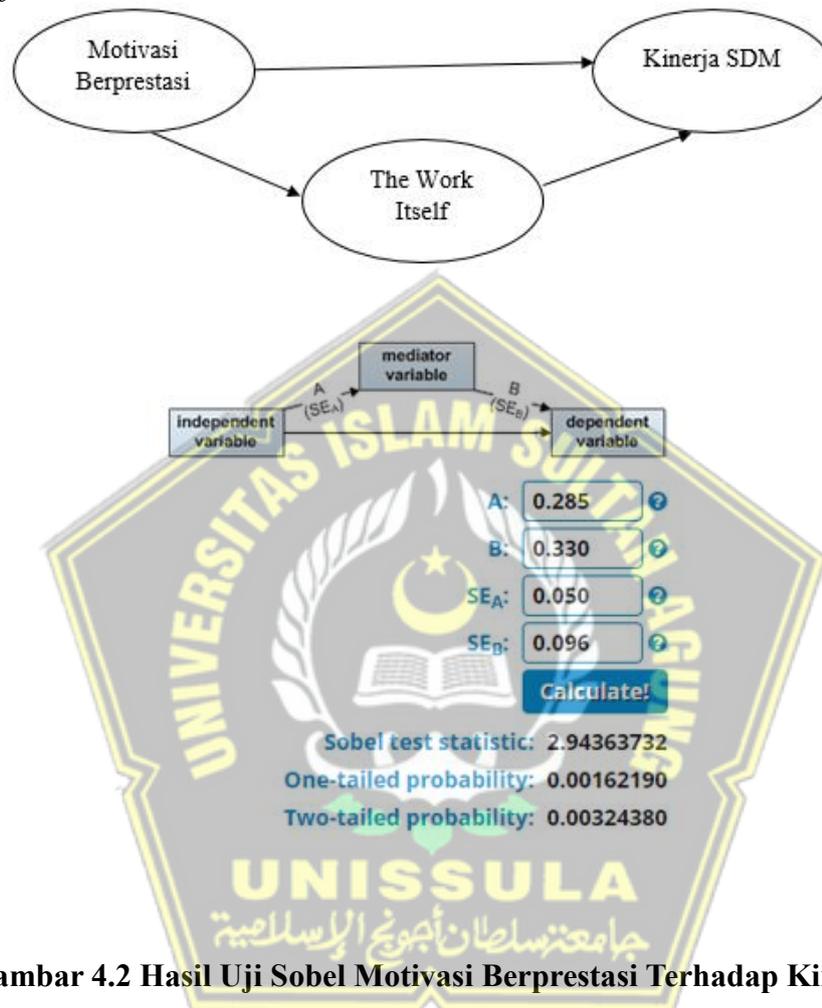
Untuk membuktikan variabel *komitmen afektif* apakah mampu menjadi variabel intervening antara *motivasi berprestasi* terhadap *kinerja SDM*. Dan membuktikan variabel *the work itself* apakah mampu menjadi variabel intervening *motivasi berprestasi* terhadap *kinerja SDM*, maka akan dilakukan uji sobel sebagai berikut:



Gambar 4.1 Hasil Uji Sobel Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja SDM Melalui Komitmen Afektif

Mengacu pada hasil analisis uji sobel tahap 1 tersebut sehingga dapat dilihat bahwa jika nilai signifikansi sobel yang terindikasi melalui *Two-tailed probability* bernilai

0,01 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *komitmen afektif* mampu menjadi variabel intervening atau mampu memediasi *motivasi berprestasi* terhadap *kinerja SDM*.



Gambar 4.2 Hasil Uji Sobel Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja SDM Melalui The Work Itself

Mengacu pada hasil analisis uji sobel tahap 2 tersebut sehingga dapat dilihat bahwa jika nilai signifikansi sobel yang terindikasi melalui *Two-tailed probability* bernilai $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *the work itself* mampu menjadi variabel intervening atau mampu memediasi *motivasi berprestasi* terhadap *kinerja SDM*.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh *Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Afektif*

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa *motivasi beprestasi* berpengaruh positif terhadap *komitmen afektif* sebesar 55,1%. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya di Perusahaan Pusaka Beruang batik tulis di Rembang akan berdampak pada peningkatan emosional pada diri karyawan yang melibatkan dirinya dengan perusahaan. Dilihat dari segi indikator semakin tinggi mencari berprestasi, berusaha untuk mencapai tujuan, menginginkan kemajuan, membutuhkan feedback, dan membutuhkan rasa keberhasilan akan meningkatkan keinginan untuk menjadi anggota organisasi, merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan, keterkaitan secara emosional, dan membanggakan perusahaan kepada orang lain. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Anastania et al. (2013), Putri et al. (2015) dan Umar & Norawati (2022) yang menghasilkan kesimpulan bahwa *motivasi berprestasi* berpengaruh positif terhadap *komitmen afektif*.

4.4.2 Pengaruh *Komitmen Afektif Terhadap Kinerja SDM*

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa *komitmen afektif* berpengaruh positif terhadap *kinerja SDM* sebesar 20,6%. Artinya semakin tinggi nilai *komitmen afektif* karyawan akan berdampak pada peningkatan *kinerja SDM* pada perusahaan Pusaka Beruang batik tulis Lasem di Rembang. Dilihat dari segi indikator semakin tinggi keinginan untuk menjadi anggota organisasi, merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan, keterkaitan secara emosional, dan membanggakan akan perusahaan meningkatkan hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat

pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Negin et al. (2013), Muhammad & Edy (2015) dan Nurandini & Eisha (2014) yang menghasilkan kesimpulan bahwa *komitmen afektif* berpengaruh positif terhadap *kinerja SDM*.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa *motivasi berprestasi* berpengaruh positif terhadap *kinerja SDM* sebesar 43,3%. Artinya semakin tinggi motivasi berprestasi yang dirasakan karyawan dalam bekerja di perusahaan Pusaka Beruang berdampak pada peningkatan *kinerja SDM*. Dilihat dari segi indikator semakin tinggi mencari prestasi, berusaha untuk mencapai tujuan, menginginkan kemajuan, membutuhkan feedback, dan membutuhkan rasa keberhasilan akan meningkatkan hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Sukirno et al. (2020), Jufrizen (2018) dan Ekhsan (2022) yang menghasilkan kesimpulan bahwa *motivasi berprestasi* berpengaruh positif terhadap *kinerja SDM*.

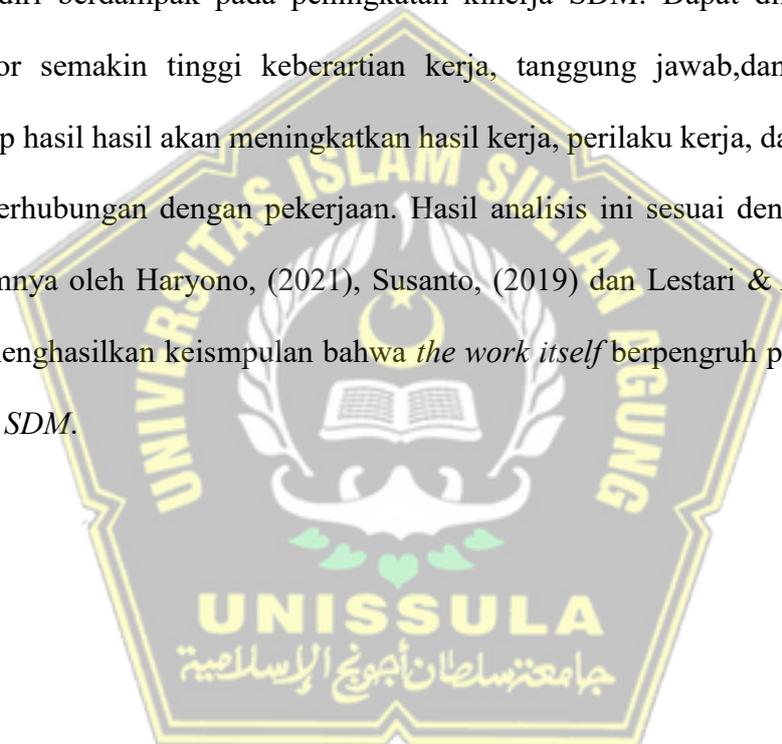
4.4.4 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap The Work Itself

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa *motivasi berprestasi* berpengaruh positif terhadap *the work itself* sebesar 50,1%. Artinya semakin tinggi nilai motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan berdampak pada peningkatan pekerjaan itu sendiri di perusahaan Pusaka Beruang batik tulis Lasem di Rembang. Dapat dilihat dari segi indikator semakin tinggi karyawan mencari prestasi, berusaha untuk mencapai tujuan, menginginkan kemajuan, membutuhkan feedback, dan membutuhkan rasa keberhasilan akan meningkatkan keberartian kerja, tanggung jawab, dan pengetahuan terhadap hasil hasil. Hasil

analisis ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Sidabutar et al. (2020), Rivaldo & Ratnasari, (2020) dan Liantifa & Siswadhi, (2017) yang menghasilkan kesimpulan bahwa *motivasi berprestasi* berpengaruh positif terhadap *the work itself*.

4.4.5 Pengaruh The Work Itself Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa *the work itself* berpengaruh positif terhadap *kinerja SDM* sebesar 27,2%. Artinya semakin tinggi nilai pekerjaan itu sendiri berdampak pada peningkatan kinerja SDM. Dapat dilihat dari segi indikator semakin tinggi keberartian kerja, tanggung jawab, dan pengetahuan terhadap hasil akan meningkatkan hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Haryono, (2021), Susanto, (2019) dan Lestari & Afifah, (2021) yang menghasilkan kesimpulan bahwa *the work itself* berpengaruh positif terhadap *kinerja SDM*.



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan:

1. *Motivasi Berprestasi* berpengaruh positif terhadap *komitmen afektif*. Untuk meningkatkan *komitmen afektif* perusahaan dapat melakukan dengan meningkatkan *motivasi berprestasi* para karyawannya.
2. *Komitmen afektif* berpengaruh positif terhadap *kinerja SDM*. *Komitmen afektif* merupakan variabel yang memiliki nilai yang paling rendah berpengaruh terhadap *kinerja SDM* sebesar 20,6%. Untuk meningkatkan *kinerja SDM* perusahaan dapat melakukan dengan meningkatkan *komitmen afektif* para karyawannya.
3. *Motivasi Berprestasi* berpengaruh positif terhadap *kinerja SDM*. *Motivasi berprestasi* merupakan variabel yang memiliki nilai paling tinggi berpengaruh terhadap *kinerja SDM* sebesar 43,3%. Untuk meningkatkan *kinerja SDM* perusahaan dapat melakukan dengan meningkatkan *motivasi berprestasi* para karyawannya.
4. *Motivasi berprestasi* berpengaruh positif terhadap *the work itself*. Untuk meningkatkan *the work itself* perusahaan dapat melakukan dengan meningkatkan *motivasi berprestasi* para karyawannya.
5. *The work itself* berpengaruh positif terhadap *kinerja SDM*. Untuk meningkatkan *kinerja SDM* perusahaan dapat melakukan dengan meningkatkan *the work itself* para karyawannya.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan sebagai implikasi manajerial dimasa mendatang untuk meningkatkan *kinerja SDM* di perusahaan Pusaka Beruang batik tulis Lasem di Rembang sebagai berikut :

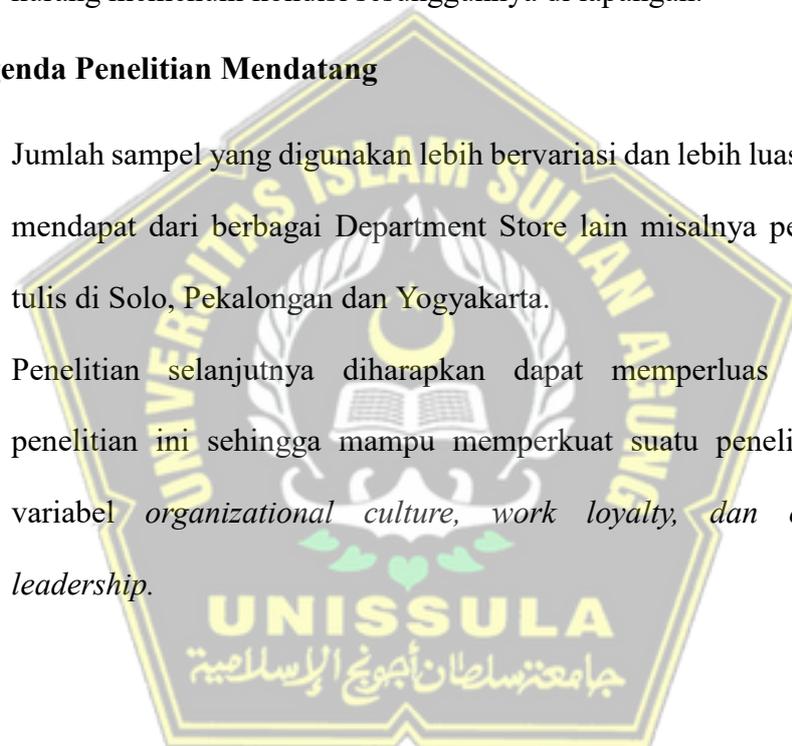
1. Sebaiknya pihak pimpinan perusahaan Pusaka Beruang batik tulis Lasem lebih menekankan motivasi berprestasi menjadi perhatian utama supaya karyawan di perusahaan Pusaka Beruang batik tulis Lasem dapat bekerja lebih baik dengan menghasilkan berbagai motif batik tulis yang berkualitas dan memiliki keunikan.
2. Sebaiknya pihak perusahaan Pusaka Beruang batik tulis Lasem lebih memperhatikan komitmen afektif karyawan terhadap perusahaan dengan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan perusahaan, membangun budaya kerja sama yang kuat, dan mendukung perkembangan karyawan.
3. Sebaiknya pihak perusahaan Pusaka Beruang batik tulis Lasem lebih memperhatikan *the work itself* agar lebih meningkat dengan melakukan evaluasi kerja secara berkala, memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan kepada karyawan, dan memberikan nasihat atau arahan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara optimal.
4. Sebaiknya pihak perusahaan Pusaka Beruang batik tulis Lasem lebih memperhatikan strategi peningkatan kinerja SDM dengan melakukan memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan, membuat lingkungan kerja yang mendukung, menggunakan sistem penilaian kinerja yang transparan, dan menciptakan komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dengan karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan di perusahaan Pusaka Beruang batik tulis Lasem di Rembang sehingga tidak bisa digeneralisasikan di perusahaan lain.
2. Variabel yang digunakan pada penelitian hanya 4 variabel yaitu *motivasi berprestasi*, *komitmen afektif*, *the work itself*, dan *kinerja SDM* sehingga kurang memenuhi kondisi sesungguhnya di lapangan.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Jumlah sampel yang digunakan lebih bervariasi dan lebih luas lagi sehingga mendapat dari berbagai Department Store lain misalnya perusahaan batik tulis di Solo, Pekalongan dan Yogyakarta.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas lagi variabel penelitian ini sehingga mampu memperkuat suatu penelitian misalnya variabel *organizational culture*, *work loyalty*, dan *organizational leadership*.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardana., Komang I., Mujiati NW, & Utama I, W, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Graha Ilmu.
- Darmawan, D. (2020). Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Intensi Berwirausaha. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(3), 344–364. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i3.4167>
- Dharma. (2004). *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Program Pascasarjana FISIP.
- Efendi, R., Rifa'i, MN, Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). Mediasi Kerja Motivasi Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai UMKM Batik di Kota Yogyakarta Indonesia. *Jurnal Internasional Pemahaman Multikultural Dan Multireligius*, 7(1), 689–703.
- Ekhsan, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. UNDIP.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi*. *Jurnal Internasional Pemasaran Dan Manajemen Bisnis*.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Luthan, F. (2005). *Organizational Behavior*. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mardiyanti, OA, Utami, HN, & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Tetap PT Citra Perdana Kendedes Di Malang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 135–144.

- Mathis, RL, & Jackson, J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Putri, N. E., Hakim, A., & Makmur, M. (2015). Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 31–42.
- Rifai, Harif Amali, (2005). "A Test of the Relationships Among Perceptions of Justice, Job satisfaction, Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior". *Gadjah Mada International Journal of Business*, Volume 7, N0.2, May-August, 131-154.
- Rivai, V, F., dan Basri, A. (2005). *Penilaian Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia unuk Perusahaan*.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Persada., Raja Grafindo.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Robbins, Stephen and Timothy A. Judge. (2007). *Perilaku Oganisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen dan Coulter, M. (2002). *Manajemen*. Gramedia.
- Robbins. (2003). *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications*, 6 Ed. Prentice Hall, Inc. Eaglewood, Cliff, New Jersey.
- Robert L.Mathis. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 89).
- Sidabutar, E., Yanuar, T., Syah, R., & Anindita, R. (2020). *Dampak Kompensasi , Motivasi , dan Pekerjaan*. 04(01), 1–5.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.
- Sukirno. Efendi, Riyanto. Pangestuti, P. A. D. (2020). *Jurnal Multikultural Internasional dan Pemahaman Multireligius Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2019, 145–152.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaca. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol.9(No.1), 56–70.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwati, Y. (2013). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS HIJAU SAMARINDA*.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.

