

**ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA MELALUI MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA UNIT *SHARED SERVICE*
DAN *SUPPORT***

Skripsi

untuk memenuhi Sebagian persyaratan

mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Di susun oleh

Rizka Rahmawati

Nim: 30402000311

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

2024

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

**ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI
MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
UNIT *SHARED SERVICE* DAN *SUPPORT***

Di susun oleh

Rizka Rahmawati

Nim: 30402000311

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

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 16 Februari 2024

Pembimbing,



Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM

NIDK.8973810021

**ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI
MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIBEL INTERVENING PADA
UNIT *SHARED SERVICE* DAN *SUPPORT***

Disusun Oleh:

Rizka Rahmawati

NIM: 30402000311

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 22 Maret 2024

Pembimbing



Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM

NIDK. 8973810021

Penguji 1



Prof. Dr. Mutamimah, SE., M.Si

NIDN. 0613106701

Penguji II

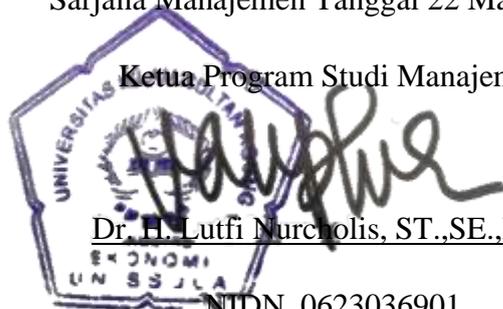


Dr. Tri Wikaningrum, S.E., M.Si

NIDN. 0618107203

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Tanggal 22 Maret 2024

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Lutfi Nurcholis, ST., SE., M.M.

NIDN. 0623036901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizka Rahmawati
NIM : 30402000311
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan bahwa Skripsi dengan judul: "**ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UNIT *SHARED SERVICE DAN SUPPORT***". merupakan hasil karya saya sendiri dengan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih sebagian besar atau seluruh karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Apabila saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 16 Februari 2024

Yang menyatakan,



Rizka Rahmawati
NIM. 30402000311

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizka Rahmawati

NIM : 30402000311

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya tulis ilmiah berupa Skripsi dengan judul: “**Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Unit *Shared Service Dan Support***”. Merupakan karya tulis sendiri tidak ada unsur plagiarisme. Menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non- Eksekutif untuk disimpan, dialih, dimediakan, dikelola dalam data dan dipublikasikannya di internet maupun media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam karya ilmiah ini. Penulis siap menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 16 Februari 2024

Yang menyatakan,



Rizka Rahmawati

NIM.30402000311

MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."

Q.S Al Baqarah: 286

"Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kafur."

-QS Yusuf: 87

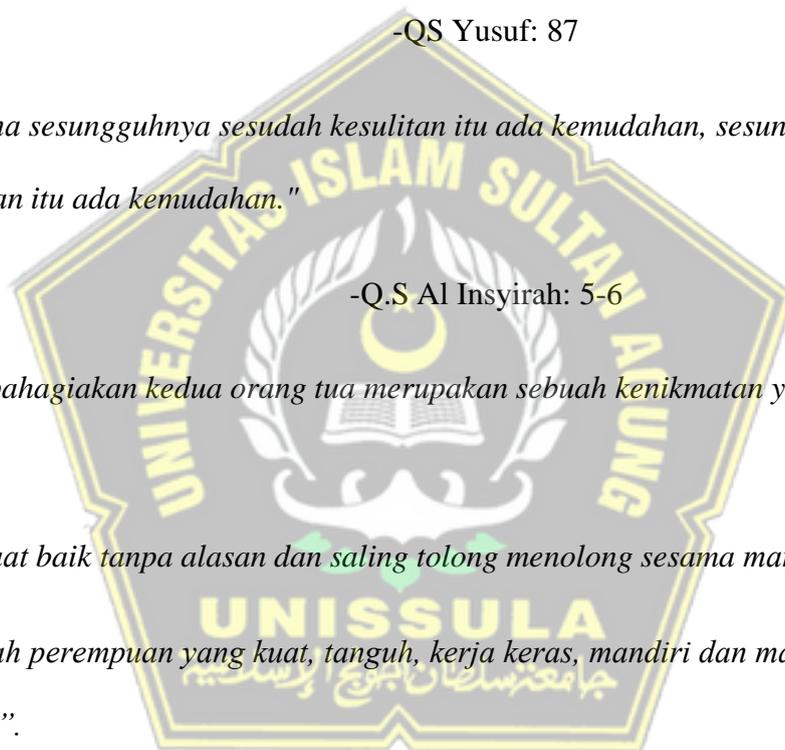
"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

-Q.S Al Insyirah: 5-6

"Membahagiakan kedua orang tua merupakan sebuah kenikmatan yang sangat luar biasa".

"Berbuat baik tanpa alasan dan saling tolong menolong sesama manusia".

"Jadilah perempuan yang kuat, tangguh, kerja keras, mandiri dan mampu berdiri di kaki sendiri".



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kualitas sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia melalui motivasi intrinsik. Hipotesis dari penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang unit shared service & support PT. Telkom regional IV Semarang. Kemudian metode data melalui kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS versi 25 yang meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, uji hipotesis, uji sobel. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk ilmu pengetahuan manajemen SDM, secara praktis serta meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Kata kunci: *Kualitas sumber daya manusia, kompetensi, kinerja sumber daya manusia, motivasi intrinsik*

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the quality of human resources and competence on human resource performance through intrinsic motivation. The hypothesis of this research is that the quality of human resources has a positive and significant effect on intrinsic motivation, competence has a positive and significant effect on intrinsic motivation, the quality of human resources has a positive and significant effect on human resource performance, competence has a positive and significant effect on human resource performance, intrinsic motivation has a positive and significant effect on human resource performance. The number of samples in this study was 50 people from PT's shared service & support unit. Telkom regional IV Semarang. Then the data method is through questionnaires and data analysis using SPSS version 25 which includes validity, reliability, classical assumptions, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, hypothesis testing, Sobel testing. It is hoped that this research will be useful for human resource management science, practically and improve human resource performance.

Key words: *Quality of human resources, competence, human resource performance, intrinsic motivation*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Unit Shared Service Dan Support”**.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat sarjana S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

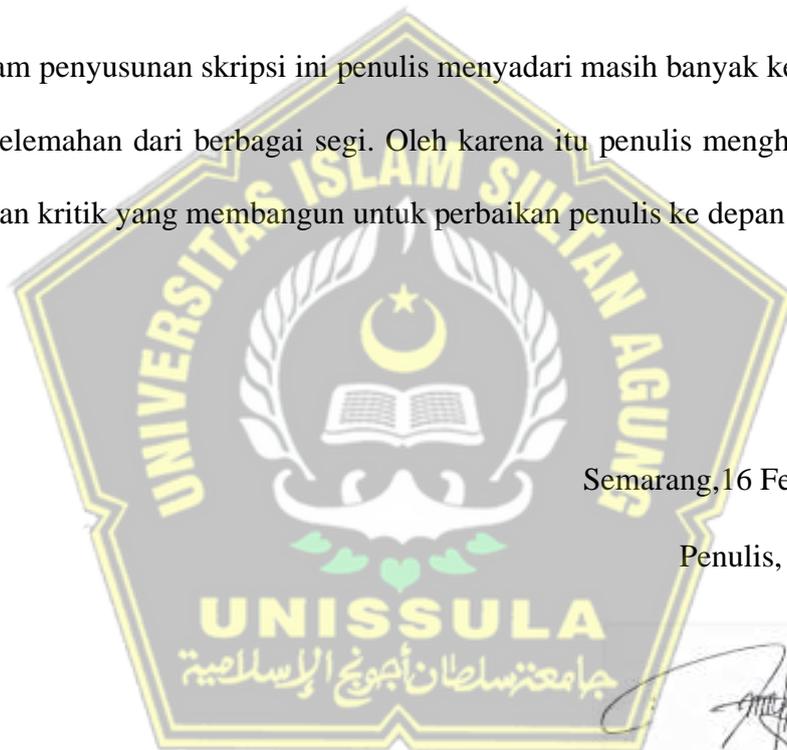
Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, motivasi, dukungan serta saran dari pihak-pihak yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikannya. Untuk itu penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah Swt yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Gunarto, S.H., M.Hum Selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Prof. Dr. H. Heru Sulistyoo., S.E., M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

5. Ibu Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan serta memotivasi penulis sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik.
6. Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu, bantuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
7. Kedua Orang Tuaku tercinta, Bapak Ngatman dan Ibu Yanti yang selalu senantiasa mendoakan, membimbing, menuntun memberi dukungan moral dan dukungan material, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh tanggung jawab
8. Untuk diriku sendiri terima kasih sudah berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun dalam proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin. Pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.
9. Untuk seseorang yang bernama Mahardika Catur Arfiansyah A.Md. Kep. Terimakasih yang selalu menjadi *support system* penulis, memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Keluarga besar maupun sahabat-sahabat tercinta di Kudus dan teman-teman intership serta mentor di Level Up PT. Telkom Regional IV yang senantiasa memotivasi dan menyemangati dan menyayangi penulis agar penulis semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Teman-teman seperjuangan di jurusan manajemen angkatan 2020 yang telah melewati semuanya dengan saling menyemangati, canda tawa, sedih maupun gembira.
12. Terimakasih untuk responden yang sudah membantu penulis, dalam mengisi kuesioner, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan penuh tanggung jawab.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan dari berbagai segi. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan penulis ke depan



Semarang, 16 Februari 2024

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rizka Rahmawati', is placed over a small, light-colored rectangular background.

Rizka Rahmawati

Nim: 30402000311

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
MOTTO	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	10
KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kinerja SDM.....	10
2.1.1 Definisi Kinerja SDM	10
2.1.2 Faktor- Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3 Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia	12
2.2 Motivasi Intrinsik.....	12
2.2.1 Definisi Motivasi Intrinsik	12
2.2.2 Faktor- Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Intrinsik... ..	13
2.2.3 Pengukuran Motivasi Intrinsik.....	14
2.3 Kualitas Sumber Daya Manusia.....	14

2.3.1 Definisi Kualitas Sumber Daya Manusia.....	14
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kualitas SDM	15
2.3.3 Pengukuran Kualitas Sumber Daya Manusia.....	16
2.4 Kompetensi	17
2.4.1 Definisi Kompetensi.....	17
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kompetensi	18
2.4.3 Pengukuran Kompetensi	19
2.5 Hubungan Antar Variabel Dan Pengembangan Hipotesis.....	20
2.5.1 Hubungan Antara Kualitas SDM dan Motivasi Intrinsik.....	20
2.5.2 Hubungan Antara Kompetensi dan Motivasi Intrinsik	21
2.5.3 Hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan kinerja SDM.....	21
2.5.4 Hubungan Antara Kompetensi Dan Kinerja SDM.....	23
2.5.5 Hubungan antara Motivasi Intrinsik dan Kinerja SDM	24
2.6 Model Empirik.....	25
BAB III.....	27
METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel.....	27
3.2.1 Karakteristik Populasi	27
3.2.2 Sampel.....	28
3.3 Sumber dan Pengumpulan Data.....	28
3.3.1 Sumber Data.....	28
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.5 Pengertian dan Pengukuran Variabel.....	30
3.6 Uji Instrumen	31
3.6.1 Uji Validitas	31

3.6.2 Uji Reliabilitas	32
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.7.1 Normalitas	32
3.7.2 Multikolinearitas	33
3.7.3 Uji heterokedastisitas	33
3.8 Alat Analisis	34
3.8.1 Analisis kualitatif	34
3.8.2 Analisis Kuantitatif	34
3.9 Uji Sobel	36
3.9.1 Uji Sobel Kualitas SDM Terhadap Kinerja SDM Melalui Motivasi Intrinsik....	37
3.9.2 Uji Sobel Kompetensi Terhadap Kinerja SDM Melalui Motivasi Intrinsik	38
BAB IV	40
HASIL PENELITIAN	40
4.1 Profil Responden.....	40
4.1.1 Kategori Gender Responden.....	40
4.1.2 Rentang Usia Responden.....	41
4.1.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	42
4.2 Hasil Analisis Data Penelitian	43
4.2. 1 Analisis Data Partisipan	43
4.2.2 Analisis Persepsi Partisipan Terhadap Variabel Kualitas SDM	45
4.2.3 Analisis Persepsi Partisipan Terhadap Variabel Kompetensi	46
4.2.4 Analisis Persepsi Partisipan Terhadap Variabel Motivasi Intrinsik.....	47
4.2.5 Analisis Persepsi Partisipan Terhadap Variabel Kinerja SDM.....	49
4.3 Uji Instrumen Penelitian	50
4.3.1 Uji Validitas Data.....	50
4.3.2 Uji Realiabilitas Data	51

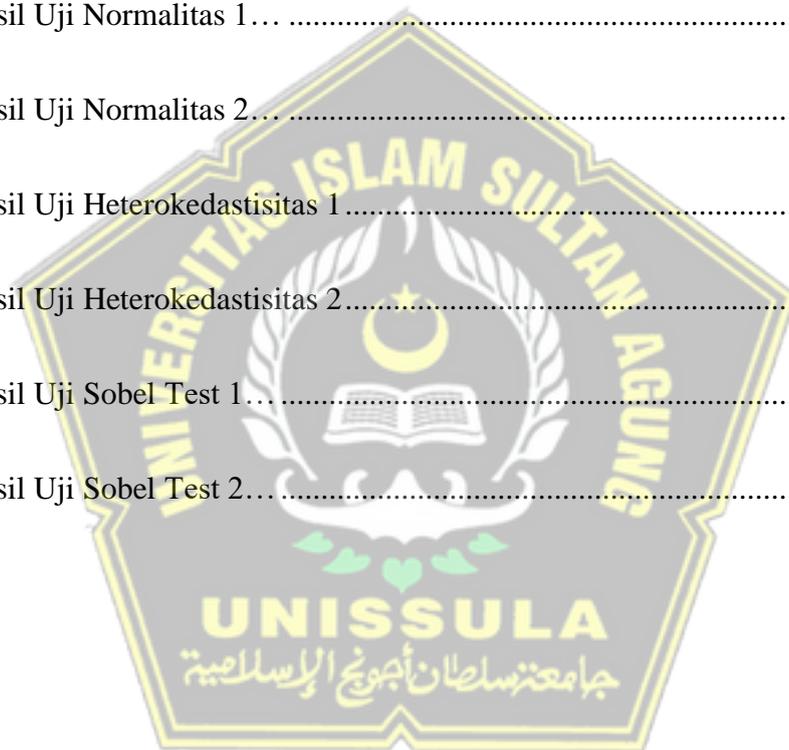
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	52
4.4.1 Pengujian Normalitas.....	52
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	56
4.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	58
4.5 Analisis Jalur (Path Analysis).....	59
4.5.1 Analisis Persamaan Jalur.....	59
4.5.2 Koefisien Determinasi.....	62
4.5.3 Pengujian Hipotesis (Uji t).....	63
4.6 Uji Sobel.....	66
4.6.1 Uji Sobel Kualitas SDM (X1) Terhadap Kinerja SDM (Y2) Melalui Motivasi Intrinsik (Y1).....	67
4.6.2 Uji Sobel Kompetensi (X2) Terhadap Motivasi Intrinsik (Y2) Melalui Kinerja SDM (Y1).....	68
4.7 Pembahasan.....	69
4.7.1 Dampak Kualitas SDM Terhadap Motivasi Intrinsik.....	69
4.7.2 Dampak Kompetensi Terhadap Motivasi Intrinsik.....	70
4.7.3 Dampak Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja SDM.....	71
4.7.4 Dampak Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.....	72
4.7.5 Dampak Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.....	73
4.7.6 Dampak Langsung dan Tidak Langsung.....	74
BAB V.....	75
PENUTUP.....	75
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Implikasi Untuk Manajemen.....	77
5.3 Batasan Penelitian.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80

Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian	85
Lampiran 2 Data Penelitian	89
Lampiran 3 Uji Validitas Data	91
Lampiran 4 Uji Reliabilitas.....	94
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik	97
Lampiran 6 Path Analisis (Jalur).....	99



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik	25
Gambar 3.1 Uji Sobel X1 Terhadap Y2 Melalui Y1	37
Gambar 3.2 Uji Sobel X2 Terhadap Y2 Melalui Y1... ..	38
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas 1... ..	54
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas 2... ..	56
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas 1	58
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas 2	59
Gambar 4.5 Hasil Uji Sobel Test 1.....	67
Gambar 4.6 Hasil Uji Sobel Test 2.....	69



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi dan Variabel Pengukuran.....	30
Tabel 4.1 Kategori Gender Responden.....	40
Tabel 4.2 Rentang Usia Responden.....	41
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	42
Tabel 4.4 Hasil Persepsi Partisipan Terhadap Variabel Kualitas SDM.....	45
Tabel 4.5 Hasil Persepsi Partisipan Terhadap Variabel Kompetensi.....	46
Tabel 4.6 Hasil Persepsi Partisipan Terhadap Variabel Motivasi Intrinsik.....	48
Tabel 4.7 Hasil Persepsi Partisipan Terhadap Variabel Kinerja SDM.....	49
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kuesioner.....	51
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	52
Tabel 4.10 Uji Normalitas 1.....	53
Tabel 4.11 Uji Normalitas 2.....	55
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas 1.....	55
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas 2.....	57
Tabel 4.14 Persamaan Regresi 1.....	60
Tabel 4.15 Persamaan Regresi 2.....	61
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi Regresi 1.....	62
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi Regresi 2.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era revolusi industri 4.0, ada peningkatan globalisasi sangat kompetitif, dibutuhkan peran dari perusahaan untuk memupuk jiwa kompetitif sumber daya manusia untuk memaksimalkan menjalankan tugas dan kewajibannya, sehingga kelangsungan hidup perusahaan mampu di pertahankan agar dapat menghadapi pesaing yang terus bermunculan. Manajemen harus mendukung kinerja sumber daya manusia agar mereka semakin maksimal untuk menghadapi tuntutan tersebut. Menciptakan dan membangun Tenaga kerja disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. mempekerjakan sumber daya manusia berkualitas tinggi serta meningkatkan mutu tenaga kerja yang sudah ada. Kualitas tenaga kerja sangatlah penting karena untuk menyelesaikan tugas diperlukan tenaga kerja yang handal, terampil, beretos kerja, dan kompeten.

Salah satu kekayaan terpenting bagi organisasi adalah tenaga kerja manusia. Guna mengatasi tantangan dan mencapai tujuan diperlukan manusia yang berkompoten serta . Kualitas tenaga kerja dapat ditingkatkan melalui upaya pengembangan dan pelatihan tenaga kerja. Dibutuhkan pengoptimalan sumber daya yang ada pada perusahaan dengan strategi dan usaha yang baik mengingat pentingnya tuntutan untuk peningkatan Dari hasil kerja tenaga kerja di sebuah perusahaan.

Dalam rangka menjawab persaingan industri perusahaan PT Telkom Indonesia wilayah Jawa Tengah (Semarang), yang aktif dalam sektor layanan telekomunikasi dan internet di Indonesia, sangat menekankan pentingnya kualitas tenaga kerja. serta meningkatkan kompetensi kinerja tenaga kerja sebagai aset perusahaan. Ini karena Faktor manusia sebagai sumber daya merupakan faktor kunci yang mampu menciptakan nilai unggul, inovatif, kompetitif, dan menunjang kesuksesan perusahaan. menjadi penggerak ekonomi nasional dan terus berusaha mencapai mimpinya untuk menjadikan Indonesia sebagai negara kedaulatan digital melalui berbagai inovasi. PT. Telkom mendukung upaya pemerintah untuk meningkatkan kinerja pembangunan nasional yang lebih merata. Perusahaan mengambil langkah ini dengan strategi, tujuan, dan arah yang jelas. Mereka terus menyeimbangkan kinerja lingkungan dan menciptakan nilai untuk Mendorong pertumbuhan dan perkembangan karyawan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perusahaan diharapkan kreatif, dinamis, dan inovatif.

Berdasarkan informasi dari Manager Quality Change, Risk Management & Revenue Assurance, fenomena yang terjadi pada karyawan telkom pastinya ada penurunan Kinerja SDM bisa disebabkan karena kurangnya kualitas dan kompetensi karyawan, misalnya, pekerjaan yang tinggi, kompetensi yang tidak sesuai dengan posisi karena kondisi kesehatan baik fisik maupun mental dan lain sebagainya, sehingga untuk meningkatkan kinerja biasanya dengan belajar mandiri, pelatihan, sharing session dengan sesama coaching, dan mentoring. perusahaan juga mempunyai platform mydigilearn cara untuk boost skill karyawan, dimana karyawan bisa belajar secara mandiri atau mendapatkan training online maupun

webinar platform tersebut, dalam upaya untuk meningkatkan kinerja agar lebih produktif, Telkom juga punya TCU (Telkom Corp University) dan gedung LEA (Learnin Area) sebagai tempat karyawan untuk belajar pelatihan interpersonal skill, secara offline dengan expert-expert yang dimiliki telkom. karyawan dituntut perusahaan untuk belajar dan melatih skill, dengan tujuan agar mampu bersaing dengan kompetitor di industri lainnya, serta meningkatkan kualitas SDM dan kompetensi terhadap kinerja SDM melalui motivasi intrinsik, memberikan peluang karyawan mengembangkan potensi melalui pelatihan skill, sehingga dapat menunjang performa perusahaan dalam bersaing di era global yang semakin ketat.

Kualitas SDM adalah aset yang memiliki kemampuan fisik dan intelektual. Kualitas tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kekuatan fisik semata, melainkan juga oleh tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, kematangan, sikap, dan nilai-nilainya (Dengo, 2023). Sedangkan menurut (V.A.R.Barao et al., 2022) Sumber daya manusia merujuk kepada tenaga kerja maupun anggota karyawan berkontribusi pada keberhasilan kinerja suatu perusahaan, dan kualitas adalah ukuran Sejauh mana berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan telah terpenuhi. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dicapai oleh Karyawan dalam memberikan segala kemampuan mereka Untuk mencapai hasil optimal dengan mempertimbangkan baik jumlah dan nilai guna ketercapaian efisiensi serta efektivitas dalam semua aktivitas, serta mendorong pertumbuhan perusahaan ke arah yang lebih berkembang. (Ronan & Hotlin, 2019). Kinerja karyawan sangat penting karena dapat mengetahui seberapa jauh kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Suryani, 2021).

Kinerja karyawan dapat optimal jika didukung oleh motivasi yang kuat. Motivasi adalah masalah utama bagi perusahaan.

Studi sebelumnya meneliti variabel yang memengaruhi kinerja SDM dan berkontribusi dalam hasilnya. Penelitian pengaruh kualitas tenaga kerja terhadap kinerja SDM telah dijalankan oleh (Dengo, 2023, dan V.A.R. Barao et al., 2022), kualitas SDM mempengaruhi berdampak positif serta signifikan pada kinerja SDM. Sementara berbeda dengan temuan studi oleh (Setiawan :2022) menegaskan bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh kualitas tenagakerja.

Kinerja sumber daya manusia didefinisikan sebagai perbandingan antara standar kerja yang ditetapkan dan hasil kerja yang sebenarnya. Oleh karena itu, kinerja berpusat pada hasil kerjanya. Untuk meningkatkan kinerja pekerja, pengetahuan, aset yang membedakan kompetensi, harus dikelola. Pengetahuan manajemen sangat penting untuk manajemen organisasi dalam berbagai strategi, sehingga pengetahuan dapat disampaikan dengan cepat kepada orang yang tepat dan untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. (Martono, 2023). tenaga kerja dalam perusahaan bisa membantu manajemen untuk mengelola resiko yang sedang dihadapi memberikan nilai lebih tinggi bagi perusahaan, menghasilkan bentuk persaingan yang baru untuk perusahaan. Kinerja Sumber Daya Manusia akan dipengaruhi oleh Kualitas SDM, Kompetensi dan juga Motivasi Intrinsik. Jika ketiganya itu baik maka kinerja karyawannya akan memberikan output yang optimal.

Kualitas SDM sangat diperlukan dalam perusahaan dan berguna dalam meningkatkan SDM, untuk meningkatkan kualitas yang bertujuan agar karyawan bisa disiplin dalam bekerja. Selain itu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karyawan dengan sumber pembelajaran dan pelatihan agar terciptanya hal yang positif artinya jika Kualitas SDM dilakukan karyawan dengan baik maka kinerja karyawan dapat menjadi lebih optimal. (Hendri & NR, 2020). Kualitas SDM dapat meningkatkan kemampuan karyawan dengan menyediakan mereka dengan informasi, keterampilan, keahlian, dan cara berpikir yang diperlukan untuk memenuhi tanggung jawabnya kini dan mendatang. Kualitas SDM bertujuan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan optimal bagi perusahaan (Peryudaselima, 2023).

Kompetensi yaitu kemampuan seorang karyawan guna melaksanakan tanggung jawabnya sesuai kompetensi serta ilmu dengan dukungan sikap kerja oleh penugasan yang diberikan (Alan Pranata et al., 2022). Kompetensi, di mana motivasi seseorang sebagai tingkat yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, adalah dasar strategi untuk membuat perusahaan lebih kompetitif di pasar global. Salah satu komponen yang dapat dikaitkan dengan peningkatan kinerja SDM adalah kompetensi. Penggabungan kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan dorongan. Untuk meningkatkan kinerja SDM, motivasi intrinsik sangat penting. Motivasi intrinsik adalah munculnya dari dalam diri individu guna berkembang berkembang dalam suatu pekerjaan tanpa dipengaruhi oleh orang lain. Ini adalah motivasi yang memungkinkan pekerja untuk bekerja karena mereka tertarik dan merasa

senang dengan pekerjaan mereka, yang menghasilkan kepuasan dan kebahagiaan di dalam diri mereka sendiri.(Hanafie & Gali, 2022).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan & Nurohmah, 2022) Motivasi intrinsik adalah dorongan atau keinginan yang kuat untuk meningkatkan kinerja. Semakin tinggi motivasi intrinsik seseorang, semakin besar kemungkinannya mereka mungkin berperilaku dengan kuat untuk mencapai target mereka.

Dari informasi yang disebutkan sebelumnya, penulis ingin meneliti berjudul “Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada *Unit Shared Service Dan Support*.”

1.2 Perumusan Masalah

Dengan dasar dari latar belakang masalah sebelumnya, rumusan permasalahan yaitu meningkatkan kinerja SDM dengan meningkatkan kualitas SDM dan kompetensi, melalui motivasi instrinsik yaitu variabel intervensi. Pertanyaan penelitian selanjutnya adalah:

1. Bagaimana kualitas SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik pada *Unit Shared Service Dan Support*?
2. Bagaimana Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik pada *Unit Shared Service Dan Support*?

3. Bagaimana Kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pada Unit Shared Service Dan Support?
4. Bagaimana kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada Unit Shared Service Dan Support?
5. Bagaimana motivasi intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada Unit Shared Service Dan Support?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Dengan mendiskripsikan serta mengkaji dampak kualitas SDM terhadap motivasi intrinsik pada Unit Shared Service Dan Support.
2. Dengan mendiskripsikan dan mengkaji dampak kompetensi terhadap motivasi intrinsik pada Unit Shared Service Dan Support.
3. Dengan mendiskripsikan dan mengkaji dampak kualitas SDM terhadap kinerja SDM pada Unit Shared Service Dan Support.
4. Dengan mendiskripsikan dan mengkaji dampak kompetensi terhadap kinerja SDM pada Unit Shared Service Dan Support.
5. Dengan mendiskripsikan dan mengkaji dampak motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM pada Unit Shared Service Dan Support.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian bermanfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis:

- a. Diharapkan bahwa akan menambah pemahaman serta pengalaman penulis. Di samping itu, penelitian ini akan mendukung studi sebelumnya di bidang sumber daya manusia dan memberikan kontribusi untuk penelitian di bidang ini.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi penelitian mendatang.

2. Manfaat Praktis:

- a. Guna sumber data dan dasar pikiran PT. Telkom Indonesia Kantor Regional IV untuk mengaplikasikan kualitas sdm dan kompetensi terhadap KinerjaSDM melalui Motivasi Intrinsik.
- b. Menambah pengetahuan, meningkatkan keterampilan serta kemampuan peneliti tentang faktor yang terkait dengan kinerja SDM sehingga dapat menyelesaikan masalahnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja SDM

2.1.1 Definisi Kinerja SDM

Kinerja SDM adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh individu serta kelompok organisasi selaras kewenangan serta tugas untuk tercapainya tujuan, misi serta visi perusahaan. Sedangkan menurut (Fahrozi et al., 2022) Kinerja SDM adalah output dalam hal kualitas serta jumlah hasil individu dalam bekerja sesuai kewajibannya. Selain itu, berdasarkan (Hidayatulloh & Pawenang, 2022) Kinerja Tenaga kerja dapat didefinisikan merupakan hasil yang diraih seseorang dalam bekerja sesuai kewajibannya.

Berdasarkan (Setyo Widodo & Yandi, 2022) Kinerja ditentukan oleh motivasi dan kapabilitas individu bertanggung jawab dalam bekerja. Individu tidak boleh melakukan suatu hal tanpa memahami secara mendalam mengenai apasaja yang sedang dilakukan yang akan dilakukan serta cara melakukannya. Kinerja adalah tindakan yang dapat diamati yang ditunjukkan oleh setiap individu yaitu hasil pekerjaan dari pegawai sesuai peran mereka pada perusahaan.

Maka, kinerja SDM adalah pencapaian kerja SDM atas tugas telah diberikan kepada karyawan sesuai dengan peran perusahaan melalui keterampilan, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

2.1.2 Faktor- Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan (Ajabar, 2020) disebutkan bahwa komponen yang mempengaruhi kinerja SDM merupakan:

1. Kualitas SDM adalah kualitas sumber daya manusia mencakup kapasitas fisik serta kecerdasan (pengetahuan).
2. Keahlian yang diperlukan untuk membantu organisasi dalam membangun budaya yang tinggi misalnya saja konsisten dengan pekerjaan akan meningkatkan kinerja.
3. Motivasi Intrinsik tingkat keinginan yang berasal dari karyawan sendiri misalnya saja, membuat sebuah tantangan personal yang ditunjukkan untuk meningkatkan skill.
4. Lingkungan kerja dengan Kondisi kerja yang baik akan mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas mereka.
5. Kompensasi yaitu berupa gaji, intensif, bonus, tunjangan

2.1.3 Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut (Sedarmawanti, 2022) Kinerja SDM dapat diukur melalui 4 hal sebagai berikut :

1. Kedisiplinan kinerja SDM Kualitas dapat diukur dengan mematuhi peraturan yang ada dan mengikuti petunjuk yang diberikan SDM.
2. Kinerja SDM dapat diukur dengan kerjasama, kesadaran sinergitas, dan kerjasama.
3. Kinerja SDM juga diukur oleh kemampuan SDM untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
4. Pertanggungjawaban kinerja SDM melalui pengukuran kesediaan SDM untuk menanggung hasil kerjanya.

Merujuk dari pendapat (Sedarmawanti, 2022) indikator kinerja SDM yang digunakan dalam penelitian adalah *kedisiplinan, kerjasama, keterampilan, tanggung jawab*.

2.2 Motivasi Intrinsik

2.2.1 Definisi Motivasi Intrinsik

Dalam konteks istilah lain, faktor motivasional, Motivasi intrinsik adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai prestasi. (Potu et al., 2021). Faktor motivasi, juga dikenal sebagai motivator, bersifat intrinsik dalam pekerjaan dan mendorong sikap positif terhadap pekerjaan karena memenuhi

kebutuhan untuk aktualisasi diri atau pertumbuhan. Faktor-faktor ini terkait dengan pekerjaan dan kepuasan seseorang. (Hidayah et al., 2022).

Menurut (Kurniawan & Nurohmah, 2022) Motivasi intrinsik adalah dorongan atau keinginan yang tumbuh secara alami untuk bekerja lebih baik dalam diri individu. Semakin kuat motivasi intrinsiknya, semakin besar kemungkinan mereka akan berperilaku dengan kuat guna ketercapaian tujuan mereka.

Kesimpulannya, Motivasi Intrinsik dapat diartikan sebagai kebutuhan seseorang dari dalam diri sehingga muncul harapan dan minat atau rasa keinginan tanpa arahan

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Intrinsik

Berdasarkan (Haeruddin et al., 2021) Menyebutkan bahwa komponen faktor berpengaruh pada dorongan internal diantaranya:

1. Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasannya yang diberikan kepadanya.
2. Keinginan seseorang untuk berkembang dalam karir di perusahaan disebut pengembangan diri.
3. Pekerjaan sendiri mencakup beragam tugas dan kendali atas cara dan prosedur pekerjaan.
4. Pengakuan Karyawan menerima penghargaan dan pujian dari organisasi karena prestasi mereka.

2.2.3 Pengukuran Motivasi Intrinsik

Menurut (Mulyadi & Pancasasti, 2021) motivasi intrinsik dapat di ukur melalui 3 hal sebagai berikut :

1. Kebutuhan: Ada faktor-faktor yang memungkinkan seseorang melakukan kegiatan atau aktivitas. Misalnya, tingkat pendidikan, tempat tinggal dll)
2. Harapan: Adanya harapan, yang merupakan kepuasan internal, meningkatkan Keberhasilan dan rasa harga diri seseorang, dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan.
3. Minat yang dimaksud adalah kecenderungan atau ketertarikan individu terhadap suatu aktivitas atau bidang tertentu.

Merujuk dari pendapat (Mulyadi & Pancasasti, 2021) indikator motivasi internal yang digunakan dalam studi ini adalah *kebutuhan, harapan dan minat*.

2.3 Kualitas Sumber Daya Manusia

2.3.1 Definisi Kualitas Sumber Daya Manusia

Hal krusial didalam kesuksesan sebuah perusahaan merupakan kualitas SDM pegawai dengan kualitas Kualitas yang tinggi akan sangat memfasilitasi perusahaan maupun organisasi guna tercapainya tujuan. Perusahaan yang berhasil dalam Keberhasilan pencapaian sebuah perusahaan berkaitan tujuan erat dengan kualitas SDM sebagai para penggerak kegiatan didalamnya, karena secara langsung berhubungan dengan proses tenaga kerja, dan proses tenaga kerja

Kualitas pendidikan yang baik menghasilkan manusia yang bernilai baik. (Nunu Nurjaya, 2021). Sedangkan menurut (Hoar et al., 2021) Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugas dengan baik pengetahuan teknologi, pengalaman dan pelatihan yang cukup menunjukkankualitas SDM.

Menurut(Maulyan, 2019) Kualitas SDM merujuk pada kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan etika kerja yang tinggi dari individu dalam suatu organisasi. ini mampu menciptakan nilai yang kompetitif, kreatif, dan Berinovasi dengan menggunakan. kekuatan Puncaknya seperti kecerdasan, kreativitas dan intuisi.

Dengan melihat definisi ini, kita dapat mengatakan bahwa kualitas SDM adalah faktor kunci dalam keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan bergantung pada kualitas SDM nya dengan bekal kemampuan digital, yang mampu menciptakan inovatif dan kreativitas yang bagus dapat merai tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kualitas SDM

Dalam konteks yang sama umumnya, komponen yang memengaruhi kualitas sumber daya manusia termasuk 2 fisik sebagai berikut:

1. Aspek Fisik

Menciptakan lingkungan Dalam lingkup pekerjaan yang aman di mana pekerjaan berbahaya serta bermasalah menyebabkan Risiko Kesehatan Kinerja guna dihindari.

2. Aspek non- fisik

Aspek ini mencakup kemampuan kognitif, kecerdasan emosional, dan faktor-faktor psikologis lainnya yang memengaruhi kinerja seseorang. menitikberatkan Ini mencakup kemampuan kerja, mengelola pikiran, kecakapan, sikap serta kestabilan psikologis. Dalam konteks tersebut, SDM membutuhkan pengakuan guna mengembangkan individu dilakukan dengan pendidikan serta pelatihan.

2.3.3 Pengukuran Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Nur et al. (2020), kualitas SDM dapat diukur melalui 3 hal sebagai berikut:

1. Digital dengan adanya teknologi dalam menjalankan tugas kerja yang diberikan dapat mempermudah mereka dalam menyelesaikan tugas kerja.
2. Inovatif hasil dari penggunaan sumber daya manusia (SDM) dalam Pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk membuat atau meningkatkan sistem baru yang memiliki nilai.
3. Kreativitas kemampuan SDM mengembangkan, dan membuat ide baru untuk memecahkan masalah dan menemukan peluang.

Merujuk dari pendapat (Nur et al., 2020) Parameter guna pengukuran Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu *digital, inovatif, dan kreativitas*.

2.4 Kompetensi

2.4.1 Definisi Kompetensi

Ketika individu memiliki kemampuan untuk memenuhi tugas-tugas tertentu, mereka dianggap memiliki kompetensi. (Airyq et al., 2023). Sedangkan menurut (Masud et al., 2022) Kompetensi menunjukkan kecakapan maupun pengetahuan ditandai dengan sikap profesional pada sebuah bidang terkait serta digunakan untuk peningkatan kebermanfaatan sesuai kesepakatan. Serta didefinisikan sebagai kecakapan menjalankan sebuah tugas maupun melakukan pekerjaan didukung diperoleh melalui ketrampilan serta wawasan diperlukan untuk melalui pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan tersebut.

Menurut (Anjani, 2019) Kompetensi bisa didefinisikan Kompetensi dapat dipahami sebagai aspek perilaku yang mencakup kecakapan maupun kelebihan dari pimpinan maupun staff dengan memiliki Kompetensi merujuk pada kecakapan, ilmu serta sikap secara baik. Ini dapat juga didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan tugas secara valid serta unggul berdasarkan pengetahuan, keahlian, nilai, dan sikap.

Berdasarkan pada keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. sebagaimana yang didefinisikan di atas, kompetensi dapat merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. dan berhubungan dengan pemahaman, kemampuan, nilai dan sikap perilaku yang baik mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan sehingga modal bagi perusahaan dalam tercapainya tujuan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kompetensi

Berdasarkan (Mukhtar et al., 2021) Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi:

1. Pengalaman Sangat membantu. karyawan Dalam menjalankan kinerja karena memberikan pembelajaran tentang sesuatu yang terlihat jelas dan mudah dipahami.
2. Rasa percaya diri SDM mampu terhadap penilaian dirinya sendiri sehingga mampu melakukan kinerja dengan baik.
3. Hambatan emosional yang dapat membatasi kemampuan untuk menguasai kemampuan, seperti takut melakukan merasa tidak disenangi terlibat, cenderung menghambat.
4. Karakteristik Kepribadian, Kepribadian seseorang akan mempengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan masalah di dunia ini.
5. Motivasi, semangat untuk melakukan sesuatu

6. Keterampilan, Rasa percaya diri akan meningkat dan akan menunjukkan bahwa individu tersebut mahir dalam pekerjaannya.

7. Budaya Organisasi Mempengaruhi Kemampuan Seorang individu dalam berbagai kegiatan: Budaya organisasi memiliki dampak pada kerja, interaksi antara karyawan, bekerja, motivasi, yang semuanya berdampak pada kemampuan seseorang.

2.4.3 Pengukuran Kompetensi

Menurut (Cindrawasih, 2020) kompetensi dapat diukur melalui 3 hal sebagai berikut :

1. Pemahaman individu misalnya saja dapat memecahkan masalah berdasarkan pemahamannya SDM.
2. Nilai standar perilaku yang telah ditanamkan dalam SDM, seperti integritas, transparansi, dan partisipatif, antara lain.
3. Sikap perasaan yang berasal dari sumber dalam diri individu
Misalnya, respons terhadap krisis ekonomi, respons terhadap kenaikan gaji, perubahan posisi, dll.

Merujuk dari pendapat (Cindrawasih, 2020) Parameter Kompetensi yang dipergunakan dalam studi ini, yakni *pemahaman individu, nilai dan sikap*.

2.5 Hubungan Antar Variabel Dan Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Hubungan Antara Kualitas SDM dan Motivasi Intrinsik

Menurut (Ahmad Faizi, 2018) menyatakan kualitas SDM merupakan individu yang mempunyai keahlian yang ditentukan oleh pendidikan, kejujuran, dan pengalaman dan berkontribusi secara signifikan pada pencapaian tujuan organisasi. (Peryudaselima, 2023) Mengemukakan Kualitas sumber daya manusia adalah ketika karyawan dilengkapi dengan informasi, keterampilan, kecakapan, dan sikap mental yang diperlukan untuk melaksanakan tanggungjawab dan tanggung jawab orang-orang tersebut menyelesaikan tugas dalam waktu yang dialokasikan ditentukan dengan motivasi intrinsik untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hal tersebut diperkuat dengan penelitian (Wiradyatmika, 2022) menyatakan bahwa kualitas tenaga kerja berdampak positif dan signifikan pada motivasi intrinsik tenaga kerja. Selanjutnya (Isman dkk., 2022) menyatakan bahwa kualitas SDM berdampak positif serta signifikan pada motivasi intrinsik.

Dari penelitian sebelumnya, peneliti membuat hipotesis dibawah ini:

Hipotesis 1: Kualitas SDM Berdampak Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Intrinsik.

2.5.2 Hubungan Antara Kompetensi dan Motivasi Intrinsik

Menurut (Setyo Widodo & Yandi, 2022) Kompetensi bisa dijelaskan sebagai perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, dan pengetahuan ataupun keterampilan yang dimiliki individu dengan kinerja yang tinggi di lingkungan kerjanya. Kompetensi juga merupakan karakter SDM yang menunjukkan tindakan atau pemikiran dalam situasi yang luas dan bertahan selama periode yang panjang. (Fathiyah et al., 2022) mengemukakan Kompetensi adalah ciri yang teridentifikasi dari individu dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

Menurut penelitian, kompetensi dampak berpengaruh secara positif serta signifikan pada motivasi intrinsik (Umar et dkk., 2022). Sedangkan (Djunaid, 2023) Mengemukakan Kompetensi mempunyai dampak positif dan signifikan pada motivasi intrinsik. Selaras dengan (Pariakan et al., 2023), Kompetensi berdampak positif serta signifikan pada motivasi intrinsik.

Berdasarkan penelitian terdahulu berdasarkan hal tersebut, hipotesis berikut:

Hipotesis 2: Kompetensi Berdampak Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Intrinsik.

2.5.3 Hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan kinerja SDM

Menurut (Prastiwi et al., 2022) kualitas SDM non-materi dalam suatu organisasi perdagangan yang dapat mewujudkan keberadaan organisasi

tersebut. (Margaret Silalahi, 2022) mengemukakan Kualitas SDM dapat diukur melalui dua faktor utama: internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kualitas SDM yang alami dan nilainya belum bergabung dengan perusahaan. Faktor eksternal mencakup pengembangan dan pelatihan SDM setelah bergabung dengan perusahaan. Selanjutnya menurut (Nur et al., 2020) Kemampuan SDM untuk memenuhi kewajibannya dalam melaksanakan kinerja diberikan kepada SDM dengan pengetahuan, ketrampilan, serta pengalaman optimal guna tercapainya tujuan organisasi dikenal sebagai kualitas SDM.

Hal tersebut diperkuat pada penelitian Menurut (Prastiwi et al., 2022), Kualitas SDM memiliki dampak yang positif dan signifikan pada Kinerja SDM. dan (Ahmad Faizi, 2018), Kualitas sumber daya manusia berdampak positif serta signifikan pada Kinerja SDM. sehingga didukung oleh penelitian (Indriani, 2021) mengatakan bahwa kinerja SDM sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian yaitu:

Hipotesis 3: Kualitas SDM Berdampak Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja SDM.

2.5.4 Hubungan Antara Kompetensi Dan Kinerja SDM

Menurut (Cindrawasih, 2020) kompetensi adalah unsur-unsur yang berdampak pada kinerja, baik dari segi Hasil dan perilaku kerja memiliki signifikansi yang sangat penting. bagi organisasi untuk memiliki kemampuan ini memungkinkan organisasi untuk menetapkan tingkat pengetahuan yang dipersyaratkan, keahlian, dan kompetensi kerja sumber daya manusia. (Sedarmawanti, 2022) mengemukakan kompetensi merupakan yang dimiliki sdm secara pribadi dan harus menjadi roda mendorong strategi organisasi dan memiliki kemampuan untuk mendukung setiap perubahan yang dibuat oleh manajemen, sehingga dapat memberi dampak positif pada sistem kinerja sdm. selanjutnya (Alan Pranata et al., 2022) mengemukakan Kemampuan untuk menjalankan tugas sumber daya manusia dikenal sebagai kompetensi.

Hal tersebut diperkuat penelitian menurut (Amang, 2023), hubungan antara kompetensi dan mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan SDM. Selanjutnya (Maharani, 2021) mengemukakan kompetensi secara positif mempengaruhi kinerja SDM dan diperkuat studi (Lumanauw, 2022) mengemukakan bahwa kompetensi berdampak positif pada kinerja SDM.

Berdasarkan analisa sebelumnya, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 4: Kompetensi Berdampak Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja SDM

2.5.5 Hubungan antara Motivasi Intrinsik dan Kinerja SDM

Menurut (Potu et al., 2021) Motivasi merupakan dorongan timbul dari dalam diri seseorang sebagai pertanda bahwa individu melaksanakan tindakan bukan karena dorongan alami melainkan dirinya yang mendorong untuk melaksanakan suatu hal dalam tercapainya sebuah tujuan tertentu.

(Hidayah et al., 2022) Motivasi intrinsik juga lebih dikenal sebagai faktor motivasi, Motivasi intrinsik mendorong seseorang untuk mencapai prestasi yang bersumber dari keinginan internal dan kepuasan batin.

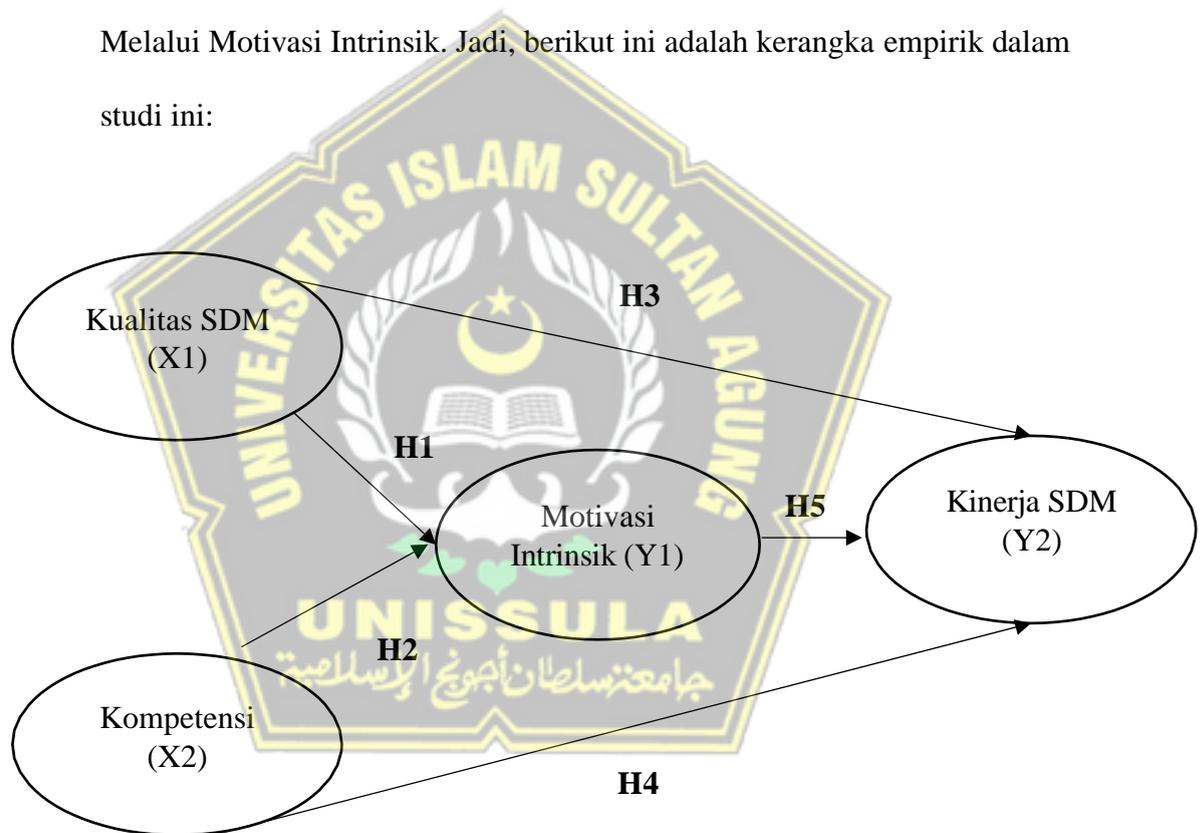
Hal ini diperkuat dengan penelitian menurut (Potu et al., 2021) mengemukakan menjadi dorongan dari dalam diri sendiri. berdampak positif serta memiliki signifikan kinerja SDM. dan studi (Hidayah et al., 2022) mengemukakan motivasi intrinsik berdampak berdampak positif dan memiliki signifikansi terhadap kinerja.SDM.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti membuat hipotesis berikut:

Hipotesis 5: Motivasi Intrinsik Berdampak Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja SDM

2.6 Model Empirik

Menurut model empiris penulis, ada variabel independen dan dependen yang terkait dengan variabel tertentu. Kualitas SDM dan Kompetensi menunjukkan variabel bebas, Kinerja SDM variabel terikat sedangkan Motivasi Intrinsik variabel tertentu. Maka itu pengembang model empirik tertarik untuk menentukan Kualitas sdm, Kompetensi Kinerja Sdm Melalui Motivasi Intrinsik. Jadi, berikut ini adalah kerangka empirik dalam studi ini:



Gambar 2.1: Model Empirik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Tujuan dari studi guna menguji keterkaitan variabel hipotesis satu dengan yang lainnya. Hipotesis mendefinisikan dilakukan guna pengujian korelasi maupun keterkaitan dua maupun lebih dari variabel penelitian yang didukung oleh teori pengumpulan data melalui sampel atau kuesioner, Maka penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori.

Menurut (Sari et al., 2022) Penelitian yang menjelaskan sebab akibat disebut penelitian eksplanatori. sehingga menghasilkan data bertujuan untuk memperkuat hipotesis seperti dengan mengirimkan observasi, kuesioner, dan sebagainya.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Karakteristik Populasi

Populasi menggambarkan dalam penelitian mencakup keseluruhan individu yang relevan untuk studi tersebut. yang mencakup segalasesuatu, baik itu manusia, objek, atau ukuran lain yang menjadi fokus perhatian dalam penelitian. Jumlah data yang dikumpulkan sangat besar dan luas.(Renggo, 2020). Populasi mencakup semua karyawan di PT. Telkom Regional IV Semarang pada Unit Shared Service & Support sejumlah 50 orang.

3.2.2 Sampel

Jumlah dan karakteristik populasi terdiri dari sampel. karena jumlah populasinya sebesar 50 orang, sehingga penulis menggunakan sampel sejumlah sama dengan populasinya yaitu 50 orang dengan menggunakan metode sensus.

3.3 Sumber dan Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

- a. Data primer: yaitu sumber data langsung yang diberikan langsung oleh responden berdasarkan jawaban kuesioner (Sugiyono, 2019).
- b. Data sekunder: Informasi didapatkan berasal dari sumber sebelumnya. memberikan data secara tidak diperoleh secara langsung dari subjek atau sumber data aslinya (Sugiyono, 2019).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data primer serta sekunder digunakan untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan penelitian sebagai berikut:

- a. Data Primer

1. Kuesioner

Kuesioner digunakan dalam studi ini menggunakan pengukuran skala linkert untuk mengumpulkan informasi mengenai variabel Kinerja SDM,

Kualitas SDM, kompetensi dan Motivasi Intrinsik. Kuesioner disebarikan pada karyawan PT. Telkom Regional IV Semarang.

2. Observasi

Peneliti dalam penelitian ini melakukan observasi atau mendatangi di perusahaan PT. Telkom Regional IV Semarang.

3. Wawancara

Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai staf karyawan yang menjadi responden di perusahaan PT. Telkom Regional IV Semarang untuk memperoleh pengumpulan informasi mengenai kinerja SDM.

a. Data Sekunder

1. Jurnal

Karya tulis ilmiah yang dipublikasikan yang memuat ilmu pengetahuan berupa laporan.

2. Data Kinerja SDM PT. Telkom Regional IV

Data yang dimanfaatkan untuk mendukung studi ini.

3. Buku Literatur

Buku bacaan yang memuat kumpulan dari fakta dan data berupa sebuah teori yang digunakan dalam penelitian ini.

3.5 Pengertian dan Pengukuran Variabel

Tabel 3.1

Pengertian dan Pengukuran Variabel

No	variabel	Definisi operasional	indikator	Pengukuran
1.	Kinerja SDM (Y2)	kinerja sumber daya manusia sebagai upaya sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dilaksanakan baik secara keterampilan, kedisiplinan, kerjasama maupun tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan peran perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> - Kedisiplinan - Kerjasama - Keterampilan - Tanggung jawab (Sedarmawanti, 2022)	Menggunakan skal likert: 1 = Sangat tidak setuju (STS) 2 = Tidak setuju (TS) 3 = Netral (N) 4 = Setuju (S) 5 = Sangat Setuju (SS)
2.	Motivasi Intrinsik (Y1)	Motivasi Intrinsik dapat diartikan sebagai kebutuhan seseorang dari dalam diri sehingga muncul harapan dan minat atau rasa keinginan tanpa arahan	<ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan - Harapan - Minat (Mulyadi & Pancasasti, 2021)	Menggunakan skal likert: 1 = Sangat tidak setuju (STS) 2 = Tidak Setuju (TS) 3 = Netral (N) 4 = Setuju (S) 5 = Sangat Setuju (SS)
3.	Kualitas SDM (X1)	kualitas SDM adalah faktor penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan bergantung pada kualitas SDM nya dengan bekal kemampuan digital, yang mampu menciptakan inovatif dan kreativitas	<ul style="list-style-type: none"> - Digital - Inovatif - Kreativitas (Nur et al., 2020)	Menggunakan skal likert: 1 = Sangat tidak setuju (STS) 2 = Tidak setuju (TS) 3 = Netral (N) 4 = Setuju (S) 5 = Sangat Setuju (SS)

	yang bagus dapat mencapai tujuan perusahaan.		
4. Kompetensi (X2)	kompetensi merupakan keterampilan seorang individu dalam melaksanakan tugasnya dan berhubungan dengan pemahaman, kemampuan, nilai dan sikap perilaku yang baik mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan sehingga modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan.	<ul style="list-style-type: none"> - Pemahaman Individu - Nilai dan Sikap (Cindrawasih, 2020)	Menggunakan skal likert: 1 = Sangat tidak setuju (STS) 2 = Tidak Setuju (TS) 3 = Netral (N) 4 = Setuju (S) 5 = Sangat Setuju (SS)

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Alat ukur yang konsisten didefinisikan sebagai alat ukur guna mengumpulkan data dan valid maknanya alat ukur berguna untuk menilai hal-hal yang seharusnya dinilai. (Ghozali, 2018). Uji Validitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa valid instrumen dalam penelitian ini.

Pengujian dilaksanakan melalui perbandingan nilai r tabel dan r hitung.

- Item pertanyaan Valid apabila nilai r tabel $>$ nilai r hitung.
- Item pertanyaan tidak valid apabila nilai r hitung $<$ nilai r tabel.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dalam hal Reliabilitas adalah kemampuan untuk menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil dari suatu data atau temuan. ukuran untuk kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden stabil dan konsisten secara terus menerus. Instrumen penelitian akan dikatakan variabel ketika pengujian tersebut menggunakan Crombach Menurut Ghozali (2018), reliabilitas dianggap memadai jika nilai alpha mencapai 0,70 atau lebih.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Menguji asumsi klasik guna menunjukkan bahwa regresi cocok, serta memastikan bahwa persamaan garis regresi yang dihasilkan valid dan linear sebagai berikut:

3.7.1 Normalitas

(Ghozali,2018) pengujian normalitas guna menunjukkan residual, variabel independen serta dependen dalam model regresi terdistribusi secara teratur. Dianggap berhasil jika model regresi mempunyai distribusi normal. Uji *Kolmogorov-Smirnov* guna uji normalitas dengan program SPSS 25. Hipotesis pengujian normalitas berikut ini:

H₀: Residu data berdistribusi normal

H_a: Data residu tidak sesuai dengan distribusi normal

Kriteria yang digunakan untuk membuat keputusan pengujian normalitas:

1) jika *Asymp.Sig (two tailed)* $\leq 0,05$, H_0 ditolak menunjukkan bahwa Model regresi tidak menghasilkan residual yang dapat dianggap distribusi normal.

2) Jika *Asymp.Sig (two tailed)* $> 0,05$, H_0 tidak ditolak menunjukkan bahwa model regresi menghasilkan nilai residual dengan distribusi normal.

3.7.2 Multikolinearitas

Guna mengetahui keterkaitan variabel independent diantaranya, guna menunjukkan gejala multikolinearitas, perhatikan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance. Uji multikolinearitas menggunakan kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan apakah Jika nilai VIF $< 10,00$ dan nilai Tolerance $> 0,10$, itu menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas. Sebaliknya Jika nilai VIF $> 10,00$ dan nilai Tolerance $< 0,10$, maka terdapat indikasi multikolinieritas. (Ghozali,2018).

3.7.3 Uji heterokedastisitas

Pengujian digunakan guna mengetahui regresi menunjukkan variasi yang tidak konsisten dalam menentukan persamaan regresi berganda, diperlukan pemeriksaan tambahan untuk mengetahui apakah mereka sama atau tidak. variansi dari residual dari penelitian dengan

penelitian lainnya. Untuk menguji heteroskedastisitas, dilihatlah pola pada grafik Scatterplot. Jika terlihat, maka uji dilakukan seperti titik yang bergerombol, teratur, atau variasi yang berubah secara signifikan, maka itu menandakan adanya heteroskedastisitas. Apabila titik-titik tersebut tersebar diatas maupun dibawah tersebar secara acak pada bidang grafik Scatterplot heteroskedastisitas tidak ada. (Ghozali, 2018).

3.8 Alat Analisis

Alat analisis yang telah terkumpul dapat digunakan atau bermanfaat dalam pengambilan keputusan, perlu dilakukan analisis dan pengolahan terlebih dahulu sehingga data dapat digunakan untuk membuat keputusan tentang penelitian. Diperlukan alat analisa dalam penelitian dengan program SPSS sebagai alat analisis yang digunakan di bawahini:

3.8.1 Analisis kualitatif

Metode analisis kualitatif diterapkan guna mengolah data buka angka atau tidak dapat diukur serta digunakan untuk membantu analisis kuantitatif.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Menurut (Ghozali,2018) Dengan bantuan SPSS dalam studi ini pengolahan data menggunakan alat analisis sebagai berikut:

a. Path Analisis

Digunakan untuk mengukur model variabel Kualitas SDM, Kompetensi, Motivasi Intrinsik dan Kinerja SDM.

$$Y1 = b1X1 + b2X2 + e1, \text{ sementara } Y2 = b3X1 + b4X2 + b5Y1 + e2.$$

Spesifikasi:

$b (1,2,3,4,5)$ = Koefisien perhitungan regresi untuk variabel bebas

$X1$ = Variabel kualitas SDM.

$X2$ = Variabel kompetensi.

$Y1$ = Variabel motivasi intrinsik.

$Y2$ = Variabel kinerja SDM.

$e1$ = Disturbance eror 1.

$e2$ = Disturbance eror 2.

b. Koefisien Determinasi

(Ghozali, 2018), kemampuan model dinilai dengan menggunakan koefisien determinasi. seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh model ditunjukkan oleh koefisien determinasi. rentang interval 0-1. R Kuadrat yang disesuaikan. Dimana variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk menganalisa variabel dependen jika nilai Adjusted R Square mendekati 1.

b. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Nilai t hitung dan t tabel guna pengujian signifikansi koefisien regresi dalam model. dibandingkan dengan uji hipotesis pada $\alpha = 0,05$. hal ini akan menunjukan variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas (Ghozali, 2018) memberikan kriteria yaitu:

- Apabila t hitung $>$ dari t tabel dan signifikan t hitung $< \alpha$, maka H0 ditolak Ha diterima, hal ini berarti variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Apabila t hitung $<$ dari t tabel dan signifikan t hitung $> \alpha$, maka H0 diterima dan Ha di tolak, hal ini berarti variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.9 Uji Sobel

Pengujian guna mengidentifikasi Motivasi Intrinsik sebagai variabel intervening antara kualitas SDM, kompetensi dan kinerja SDM.

Rumus sobel seperti dibawah ini:

$$S_{ab} = \sqrt{(b^2s_{a2} + a^2s_{b2} + s_{a2}s_{b2})}$$

Spesifikasi:

sab adalah ukuran dari standar error dari pengaruh tidak langsung;

a adalah rute dari variabel independen (X) ke variabel intervening (I);

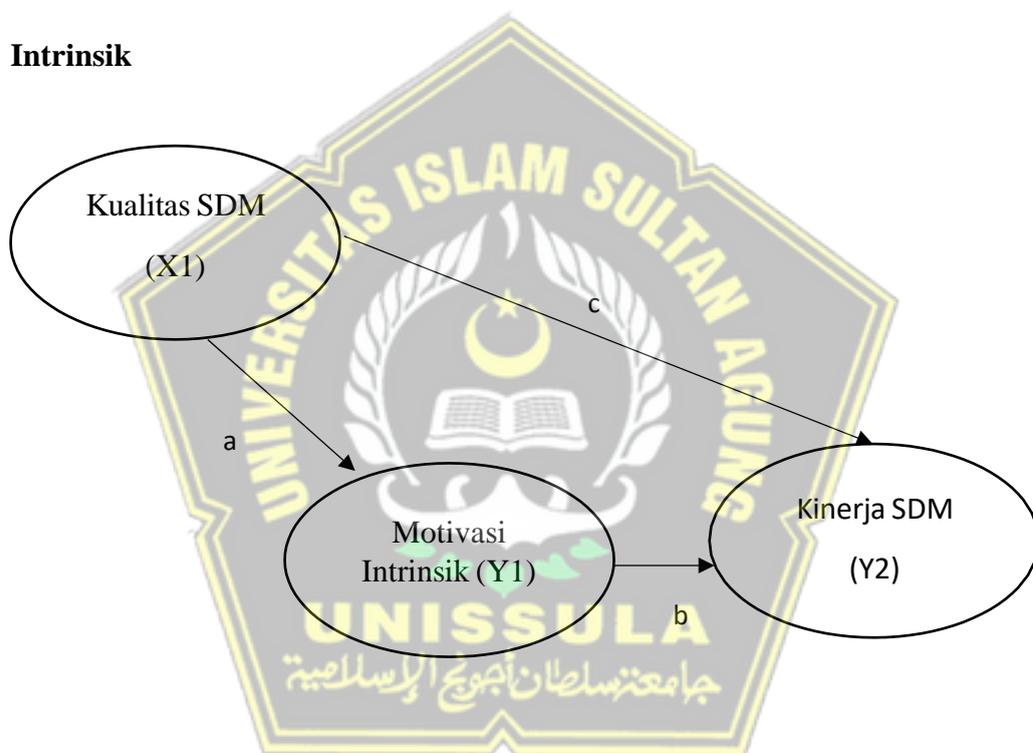
b adalah rute dari variabel intervening (I) ke variabel dependen (Y); dan

sa adalah standar error dari koefisien a.

sb adalah standar error dari koefisien b.

3.9.1 Uji Sobel Kualitas SDM Terhadap Kinerja SDM Melalui Motivasi

Intrinsik



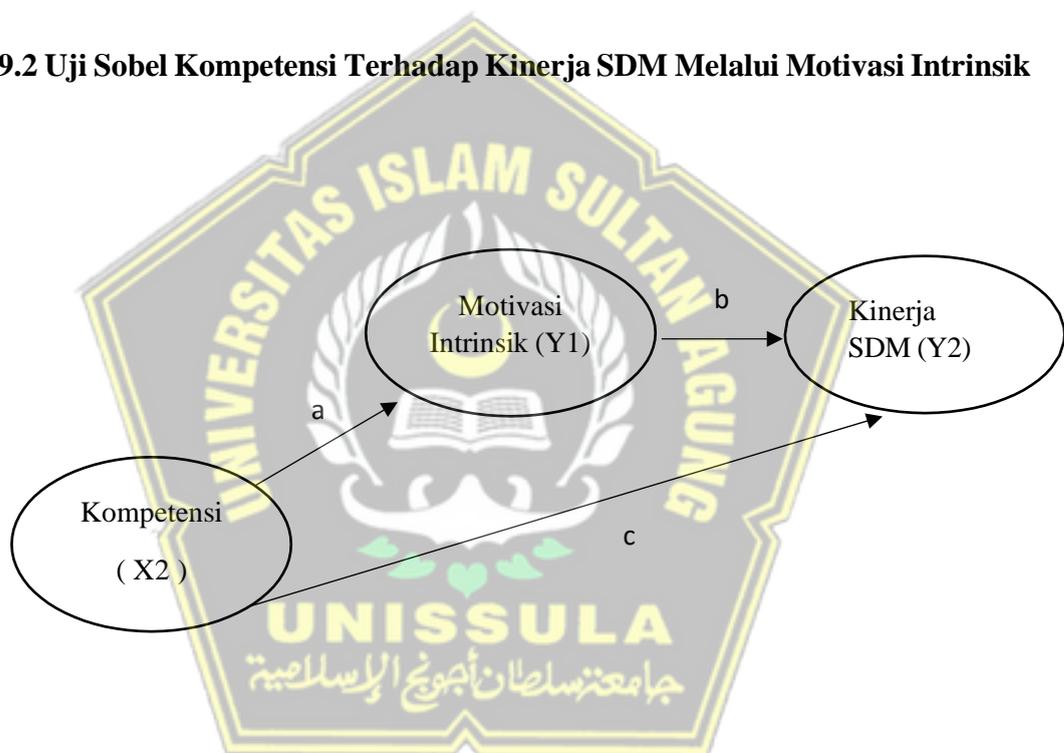
Gambar 3. 1 Uji Sobel Kualitas SDM Terhadap Kinerja SDM Melalui Motivasi Intrinsik

Mengetahui penelitian ini berpengaruh langsung atau tidak dapat dilihat dengan persamaan berikut:

$$t = ab / sab$$

- Jika t hitung $>$ nilai t table dengan demikian, dapat di simpulkan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja SDM melalui motivasi intrinsik.
- Jika t hitung $<$ nilai t table Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung oleh kualitas kinerja SDM tetapi tidak melalui motivasi intrinsik.

3.9.2 Uji Sobel Kompetensi Terhadap Kinerja SDM Melalui Motivasi Intrinsik



Gambar 3.2 Uji Sobel Kompetensi Terhadap Kinerja SDM Melalui Motivasi Intrinsik

Mengetahui penelitian ini berpengaruh langsung atau tidak dapat dilihat dengan persamaan berikut:

$$t = ab / sab$$

- Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berdampak pada kinerja SDM melalui motivasi intrinsik.
- Jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, maka dapat di simpulkan bahwa kompetensi berdampak secara langsung terhadap kinerja SDM tetapi tidak melalui motivasi intrinsik.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Profil Responden

Studi tersebut Terjadi di kota Semarang dengan responden Karyawan PT. Telkom Regional IV. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Distribusi kuesioner dilakukan pada pertengahan november 2023, dengan kurun waktu kurang lebih 2 minggu kepada seluruh responden. Peneliti memperoleh 50 responden dari karyawan yang bekerja di unit Shared service & Support. semuanya memberikan data yang lengkap dan sesuai penelitian.

4.1.1 Kategori Gender Responden

Gender memengaruhi cara individu berperilaku dalam konteks penyajian data responden dalam lingkungan kerja, gender bisa mempengaruhi aktivitas yang dilakukan oleh setiap orang.

Berikut adalah distribusi gender responden:

Tabel 4.1

Jumlah dan Presentase Responden Menurut Gender

No	Gender	Total (Responden)	Persentase dalam bentuk (%)
1	Pria	14	28%
2	Wanita	36	72%
	Total	50	Seluruhnya 100%

Sumber: Data yang telah dianalisis oleh peneliti, tahun 2023

Menurut Tabel 4.1 diatas Ada kemungkinan bahwa partisipan terkait penelitian ini didominasi oleh karyawan wanita sebanyak 36 orang atau 72% dari populasi dan yang tersisa berjenis kelamin pria sebesar 14 orang atau setara dengan 28%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Telkom di dominasi jenis kelamin perempuan di karenakan PT. Telkom menjunjung kesetaraan gender untuk perkembangan ekonomi sebagai salah satu perusahaan yang mendukung pemberdayaan perempuan dan tidak ragu menempatkan perempuan dalam kepemimpinan perusahaan.

4.1.2 Rentang Usia Responden

Usia seseorang berkaitan pada perilaku individu digunakan untuk menggambarkan pengetahuan dalam menjalankan pekerjaan. Untuk penyajian data Responden yaitu:

Tabel 4.2

Jumlah dan Presentase Responden Menurut Rentang Usia

No	Rentang Usia (Tahun)	Total (Responden)	Persentase (%)
1.	20 - 30 tahun	34	68%
2.	31 - 40 tahun	5	10%
3.	41 - 50 tahun	10	20%
4.	Lebih dari 50 tahun	1	2%
Total		50	Seluruhnya 100%

Sumber: Data yang telah dianalisis oleh peneliti, tahun 2023

Menurut Tabel 4.2 diatas Dapat dipahami bahwa partisipan terkait penelitian, yakni pekerja pada PT. Telkom Regional IV di unit Shared Service & Support mayoritas ada 34 pekerja dengan rentang usia 20 - 30 tahun, atau sebanyak

68%. Sementara itu, ada 5 pekerja dalam rentang usia 31-40 tahun atau sebanyak 10%, Ada 10 pekerja dalam rentang usia 41-50 tahun, atau sebanyak 20%, Ada 1 pekerja dengan usia >50 tahun, atau 2%. Dimana PT. Telkom mempunyai aset karyawan yang didominasi oleh usia muda yakni 20-30 tahun di karenakan usia tersebut masa produktif, dimana karyawan harus memiliki fisik dan mental yang kuat, kreativitas, inisiatif saat bekerja sehingga individu mampu beradaptasi dan memiliki pikiran untuk terus bekerja keras.

4.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan responden merupakan salah Satu tolak ukur individu berkaitan terhadap kualitas maupun kompetensi dalam menjalankan pekerjaan, untuk penyajian data partisipan

Berdasarkan tingkat pendidikan partisipan, ini adalah hasilnya:

Tabel 4.3

Jumlah dan Persentase Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Total (Responden)	Persentase dalam bentuk (%)
1.	Sekolah Menengah Atas	2	4%
2.	D-3	2	4%
3.	D-4	1	2%
4.	S1	40	80%
5.	S2	5	10%
	Total	50	Seluruhnya 100%

Sumber: Data yang telah dianalisis oleh peneliti, tahun 2023

Menurut diatas menunjukkan partisipan terkait dengan penelitian sebagian besar melibatkan karyawan dengan latar belakang

pendidikan S1 yang berjumlah 40 orang atau sebanyak 80%. Sedangkan latar belakang selanjutnya yaitu S2 Ada 5 orang, yang setara dengan 10%, D-4 Ada 1 orang, yang setara dengan 2%, D-3 Ada 2 orang, yang setara dengan 4% dan yang berpendidikan SMA ada 2 orang, yang setara dengan 4%. Hal ini menunjukkan bahwa dominasi latar belakang pendidikan karyawan S1 paling dibutuhkan PT. Telkom. Mengingat lulusan S1 lebih tinggi dibandingkan D3 maupun SMA serta kemampuan teknis dasar dengan usia yang produktif dan berkompeten.

4.2 Hasil Analisis Data Penelitian

4.2.1 Analisis Data Partisipan

Dalam bagian ini, penulis akan menganalisis kuesioner yang distribusikan serta diisi oleh responden. Guna mengetahui ilustrasi deskriptif mengenai partisipan penelitian khususnya perihal variabel penelitian. Analisis dengan metode indeks analisis, dimana akan terwujud penggambaran pandangan partisipan pada pertanyaan yang diajukan.

Untuk menilai frekuensi dan intensitas kondisi dari setiap variabel dengan mengalikan antara skor Untuk menentukan nilai rata-rata skor (RS) dari masing-masing variabel, langkahnya adalah dengan mengurangkan nilai tertinggi dari tiap variabel dengan jumlah total pertanyaan dari variabel tersebut, lalu hasilnya dibagi dengan lima kategori. Contoh, $RS = (5-1) / 5 = 0.8$

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Skor minimal

M = Skor maksimal

k = Jumlah kategori

Berdasarkan data di atas, kategori jawaban dari partisipan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Rentang 1,00 - 1,80: Sangat rendah atau sangat tidak baik, menunjukkan bahwa kondisi variabel tersebut sangat rendah atau sangat kecil.
- Rentang 1,81 - 2,60: Rendah atau tidak baik, menunjukkan bahwa kondisi variabel tersebut masih rendah atau kecil.
- Rentang 2,61 - 3,40: Sedang atau cukup, menunjukkan bahwa kondisi variabel tersebut sedang atau cukup.
- Rentang 3,41 - 4,20: Tinggi atau baik, menunjukkan bahwa kondisi variabel tersebut tinggi atau baik.
- Rentang 4,21 - 5,00: Sangat tinggi atau sangat baik, menunjukkan bahwa kondisi variabel tersebut sangat tinggi atau sangat baik.

Untuk menentukan penelitian ini, peneliti menggunakan Indeks persepsi pada variabel dalam penelitian.

4.2.2 Analisis Persepsi Partisipan Terhadap Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Variabel Kualitas SDM dalam penelitian ini di ukur dengan 3 Indikator.

Tanggapan terhadap Kualitas SDM diuraikan dalam tabel:

Tabel 4.4

Hasil Persepsi Partisipan Terhadap Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Item	Jawaban Partisipan					Jumlah	Indeks
	STS	TS	N	S	SS		
Digital	0	0	1	25	24	50	4,46
Skor	0	0	3	100	120	223	
Inovatif	0	0	5	27	18	50	4,26
Skor	0	0	15	108	90	213	
Kreativitas	0	0	5	28	17	50	4,24
Skor	0	0	15	112	85	212	
Rata-Rata							4,32

Sumber: Data yang telah dianalisis oleh peneliti pada tahun 2023, lampiran 2

Dari tabel tersebut dinyatakan persepsi partisipan kuesioner pernyataan mengenai variabel Kualitas SDM di persepsikan responden dengan nilai rata-rata variabel kualitas SDM adalah 4,32 dalam tingkat sangat Tinggi. Indikator digital yakni mendapatkan Rata-rata nilai yang sangat tinggi adalah 4,46 untuk indikator Inovatif yakni mendapatkan Rata-rata nilai yang sangat tinggi adalah 4,26 dan indikator kreativitas yakni juga mendapatkan Rata-rata nilai sangat tinggi adalah 4,24. Walaupun dapat dilihat semua indikator dalam kategori sangat tinggi, namun PT. Telkom Regional IV harus lebih mengedepankan

kegiatan, karena indikator kreativitas meskipun nilai dalam kategori sangat tinggi, tetapi indikator kreativitas jumlah nilainya 4,24 lebih kecil dari indikator yang lainnya sehingga perlu lebih ditingkatkan untuk karyawannya dengan memberikan ruang fleksibilitas saat bekerja misalnya untuk karyawan dapat bekerja di rumah (WFH), di cafe shop (WFC) maupun tempat-tempat yang dapat menumbuhkan kreativitas karyawan muncul.

4.2.3 Analisis Persepsi Partisipan Terhadap Variabel Kompetensi

Kompetensi dalam studi ini diukur melalui 3 indikator. Respon terhadap Kompetensi bisa diuraikan berikut:

Tabel 4.5
Hasil Persepsi Partisipan Terhadap Variabel Kompetensi

Item	Jawaban Responden					Jumlah	Indeks	
	STS	TS	N	S	SS			
Pemahaman	0	0	0	26	24	50	4,48	
Skor	0	0	0	104	120	224		
Nilai	0	0	0	18	32	50	4,64	
Skor	0	0	0	72	160	232		
Sikap	0	0	0	18	32	50	4,64	
Skor	0	0	0	72	160	232		
Rata-Rata								4,58

Sumber: Data yang dianalisis oleh peneliti pada tahun 2023, lampiran 2

Dari tabel tersebut kesimpulan yang diperoleh persepsi partisipan kuesioner pernyataan mengenai variabel kompetensi di persepsikan responden

dapat dilihat dari rata-rata nilai dari variabel kompetensi adalah 4,58 dalam kategori tingkat yang sangat tinggi. Indikator pemahaman yakni mendapatkan Rata-rata nilai yang sangat tinggi adalah 4,48, untuk indikator penilaian yakni mendapatkan Rata-rata nilai yang sangat tinggi adalah 4,64 dan indikator sikap yakni juga mendapatkan Rata-rata nilai yang sangat tinggi adalah 4,64. Walaupun dapat dilihat semua indikator dalam kategori sangat tinggi, namun PT. Telkom Regional IV harus lebih memaksimalkan pemahaman, karena indikator pemahaman tersebut memiliki nilai rata-rata sangat tinggi, tetapi indikator pemahaman jumlah nilainya 4,48 lebih kecil dari indikator yang lainnya sehingga perlu lebih ditingkatkan untuk karyawannya misalnya dengan memberikan program pelatihan, menyediakan mentorship dan coaching untuk membantu karyawan dalam pemahaman tentang lingkungan kerja.

4.2.4 Analisis Persepsi Partisipan Terhadap Variabel Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik dalam studi ini diukur melalui 3 indikator. Tanggapan terhadap motivasi intrinsik bisa diperinci:

Tabel 4.6

Tanggapan Partisipan Terhadap Variabel Motivasi Intrinsik

Item	Jawaban Partisipan					Jumlah	Indeks
	STS	TS	N	S	SS		
Kebutuhan	0	0	1	17	32	50	4.62
Skor	0	0	3	68	160	231	
Harapan	0	0	2	27	21	50	4.38
Skor	0	0	6	108	105	219	
Minat	0	0	0	20	30	50	4.60
Skor	0	0	0	80	150	230	
Rata-Rata							4.53

Sumber: Data yang dianalisis oleh peneliti pada tahun 2023, lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat dijelaskan bahwa persepsi partisipan kuesioner pernyataan mengenai variabel Motivasi Intrinsik di persepsikan responden dapat dilihat dari nilai rata-rata variabel motivasi intrinsik adalah 4,53 dalam kategori sangat tinggi. Indikator kebutuhan yakni mendapatkan Rata-rata nilai yang sangat tinggi adalah 4,62, untuk indikator harapan yakni mendapatkan nilai rata-rata sangat tinggi adalah 4,38 dan indikator minat yakni juga mendapatkan Rata-rata nilai yang sangat tinggi adalah 4,60. Walaupun dapat dilihat semua indikator dalam kategori sangat tinggi, namun PT. Telkom Regional IV harus lebih memaksimalkan harapan, karena indikator harapan tersebut memiliki nilai rata-rata sangat tinggi, tetapi jumlah nilai indikator harapan lebih kecil 4,38 dari indikator lainnya, sehingga perlu ditingkatkan untuk karyawannya melalui pelatihan kerja, memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan SDM, sehingga mengerakkan karyawan dalam mencapai tujuannya dalam bekerja.

4.2.5 Analisis Persepsi Partisipan Terhadap Variabel Kinerja SDM

Kinerja SDM peneliti diukur melalui 4 indikator. Tanggapan terhadap kinerja sumber daya manusia bisa dijelaskan:

Tabel 4.7

Tanggapan Partisipan Terhadap Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia

Item	Jawaban Partisipan					Jumlah	Indeks
	STS	TS	N	S	SS		
Disiplin	0	0	6	31	13	50	4.14
Skor	0	0	18	124	65	207	
Kerja Sama	0	0	0	22	28	50	4.56
Skor	0	0	0	88	140	228	
Keterampilan	0	0	0	26	24	50	4.48
Skor	0	0	0	104	120	224	
Tanggung jawab	0	0	0	20	30	50	4.60
Skor	0	0	0	80	150	230	
Rata-Rata							4,45

Sumber: Data yang telah dianalisis oleh peneliti pada tahun 2023, lampiran 2

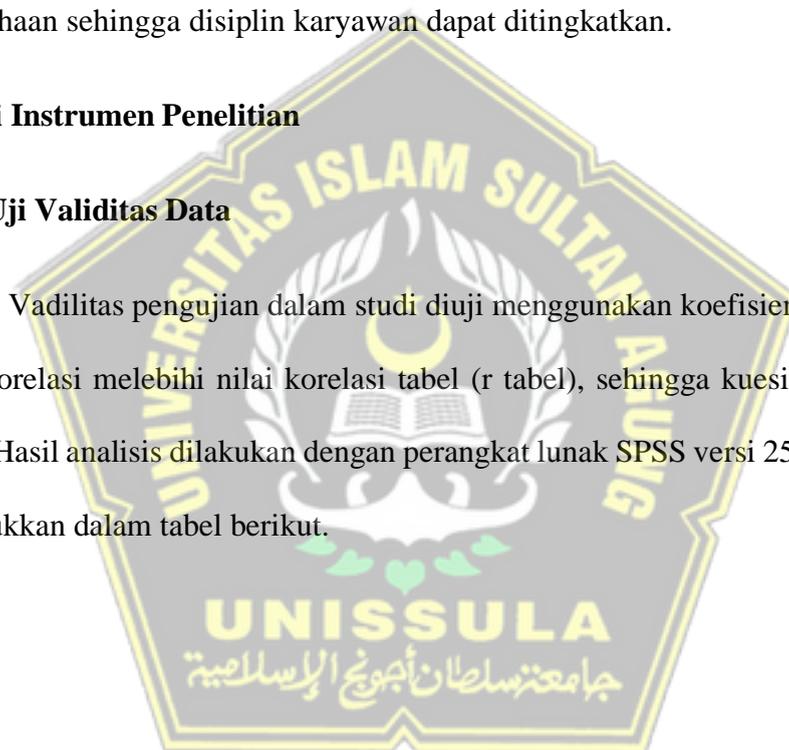
Dari tabel tersebut, kesimpulan yang diperoleh persepsi partisipan kuesioner pernyataan mengenai variabel kinerja SDM di persepsikan responden dapat dilihat dari rata-rata nilai dari variabel kinerja SDM adalah 4,45 dalam kategori sangat tinggi. indikator disiplin yakni mendapatkan Rata-rata nilai yang tinggi adalah 4,14, untuk indikator kerja sama yakni mendapatkan Rata-rata nilai yang sangat tinggi adalah 4,56, indikator keterampilan yakni mendapatkan Rata-rata nilai yang sangat tinggi adalah 4,48 dan indikator tanggung jawab yakni

mendapatkan Rata-rata nilai yang sangat tinggi adalah 4.60. Walaupun dapat dilihat semua indikator dalam kategori sangat tinggi, namun PT. Telkom Regional IV harus lebih memaksimalkan disiplin, karena indikator disiplin tersebut memiliki nilai rata-rata tinggi, sehingga perlu lebih ditingkatkan untuk karyawannya misalnya, memberikan konseling untuk memahami masalah karyawan, mengadakan pelatihan dan seminar motivasi tentang masalah kedisiplinan karyawan, sosialisasi peraturan Perusahaan sehingga disiplin karyawan dapat ditingkatkan.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas Data

Validitas pengujian dalam studi diuji menggunakan koefisien korelasi. Jika nilai korelasi melebihi nilai korelasi tabel (r tabel), sehingga kuesioner dianggap valid. Hasil analisis dilakukan dengan perangkat lunak SPSS versi 25 serta hasilnya ditunjukkan dalam tabel berikut.



Tabel 4.8**Hasil Uji Validitas Instrumen Kuesioner**

No	Variabel atau Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Kualitas SDM			
	Digital	0,829	0,273	valid
	Inovatif	0,839	0,273	valid
	Kreativitas	0,794	0,273	valid
2.	Kompetensi			
	Pemahaman	0,749	0,273	valid
	Nilai	0,856	0,273	valid
	Sikap	0,713	0,273	valid
3.	Motivasi Intrinsik			
	Kebutuhan	0,812	0,273	valid
	Harapan	0,735	0,273	valid
	Minat	0,251	0,273	valid
4.	Kinerja SDM			
	Disiplin	0,798	0,273	valid
	Kerjasama	0,816	0,273	valid
	Keterampilan	0,894	0,273	valid
	Tanggung Jawab	0,894	0,273	valid

Sumber: Data disiapkan oleh peneliti pada tahun 2023, lampiran 3

Dari tabel 4.8, disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang melebihi nilai r tabel = 0,273 (dengan $n = 50$). Oleh karena itu, semua indikator tersebut dianggap valid. (Ghozali,2018).

4.3.2 Uji Realiabilitas Data

Uji reliabilitas diuji dengan menggunakan Cronbach Alpha (α) adalah sebuah ukuran reliabilitas. Jika nilai $\alpha > 0,70$, sehingga kuesioner dianggap konsisten atau dapat diandalkan (Ghozali, 2018). Data diolah melalui program SPSS Versi 25, dan hasilnya disajikan dalam Tabel 4.9:

Tabel 4.9**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,754	Konsisten
Kompetensi	0,669	Konsisten
Motivasi Intrinsik	0,536	Konsisten
Kinerja Sumber Daya Manusia	0,872	Konsisten

Sumber: Data diproses oleh peneliti pada tahun 2023, lampiran 4

Hasil pengujian memperoleh semua variabel memiliki koefisien Alpa yang melebihi 0,70 menunjukkan setiap variabel kuesioner dapat dianggap reliabel. Oleh karena itu, item tiap variabel dianggap layak sebagai alat ukur.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Studi mengadopsi analisis jalur dengan dua model analisis regresi linear berganda. Apabila sebuah model masih menunjukkan adanya pelanggaran terhadap asumsi klasik, langkah-langkah perbaikan akan diimplementasikan untuk mengatasi permasalahan. Proses pengujian terhadap asumsi klasik akan diuraikan berikut.

4.4.1 Pengujian Normalitas

Peneliti melakukan uji normalitas dengan metode uji Kolmogorov-Smirnov yaitu:

Tabel 4.10

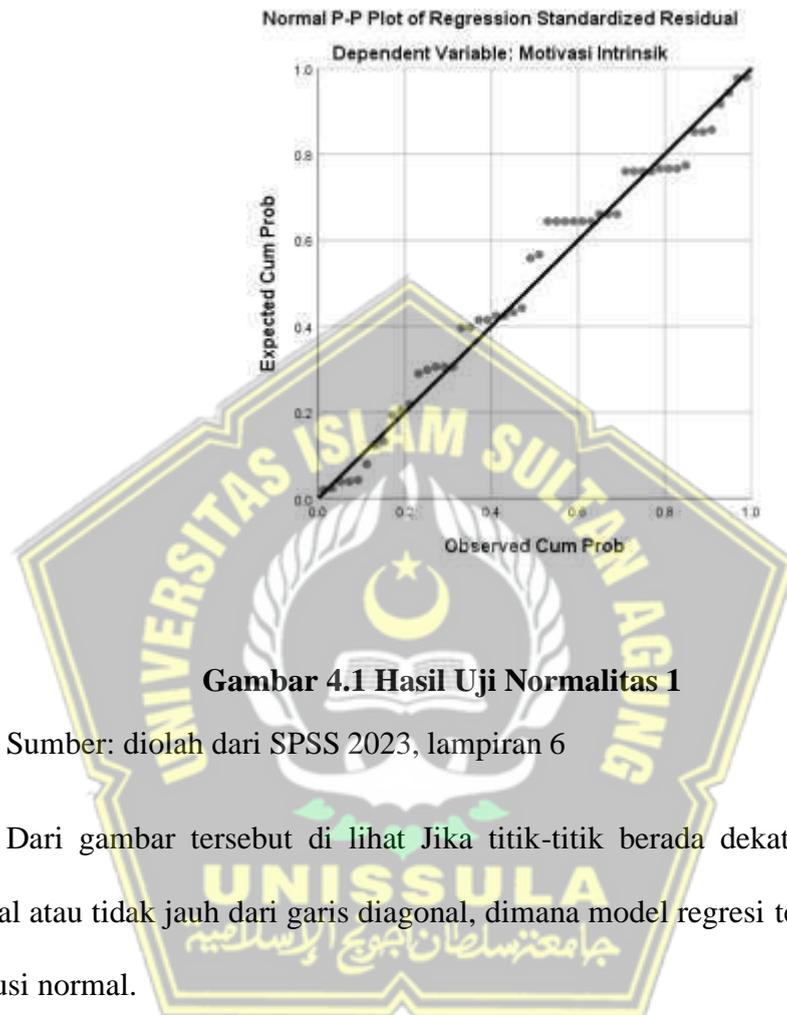
Uji Normalitas 1

Uji Kolmogorov-Smirnov Sampel Satu		
		Residual Tak Standar
Jumlah Sampel		N
Parameter Normala,b	Rata-rata	.0000000
	Standar Deviasi	.79264732
Perbedaan Paling Ekstrim	Absolut	.127
	Positif	.081
	Negatif	-.127
Statistik Uji		
Asymp. Sig. (2-tailed)		
a. Distribusi uji adalah Normal.		
b. Dihasilkan dari data.		
c. Koreksi Signifikansi Lilliefors.		

Sumber: Data diolah peneliti 2023, lampiran 5

Dari tabel tersebut Hasil uji Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai signifikansi $0,043 < 0,05$. Dimana menunjukkan data tidak berdistribusi secara normal, dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Namun, menurut Bowerman (2017:334) dalam teorinya “*The Central Limit Theorem*” Dinyatakan bahwa jika ukuran sampel (n) > 30 , sehingga diasumsikan data penelitian memiliki distribusi normal.

Karena jumlah sampel penelitian mencapai 50, jauh melebihi 30, sehingga data dianggap terdistribusi secara normal.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas 1

Sumber: diolah dari SPSS 2023, lampiran 6

Dari gambar tersebut di lihat Jika titik-titik berada dekat dengan garis diagonal atau tidak jauh dari garis diagonal, dimana model regresi telah mengikuti distribusi normal.

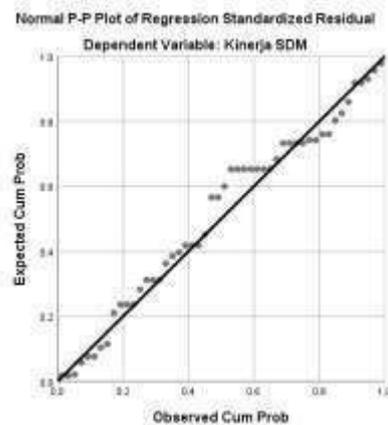
Tabel 4.11

Uji Normalitas 2

Uji Kolmogorov-Smirnov Sampel Satu		
		Residual Tak Standar
Jumlah Sampel N		50
Parameter Normala,b	Rata-rata	.0000000
	Standar Deviasi	1.43064178
Perbedaan Paling Ekstrim Absolut	Absolute	.135
	Positif	.075
	Negatif	-.135
Statistik uji		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.022c
a. Distribusi uji adalah Normal.		
b. Dihasilkan dari data.		
c. Koreksi Signifikansi Lilliefors.		

Sumber: Data diolah peneliti 2023, lampiran 5

Menurut tabel tersebut, hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan data tidak mengikuti distribusi normal dikarenakan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Namun, menurut Bowerman (2017:334) dalam teorinya “*The Central Limit Theorem*” Dinyatakan bahwa ketika jumlah sampel (n) melebihi 30, diasumsikan data penelitian berdistribusi normal. Karena dalam penelitian jumlah sampel mencapai 50, yang jauh melampaui 30, maka diasumsikan bahwa data terdistribusi yang normal.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas 2

Sumber: diolah dari SPSS 2023, lampiran 6

Dari gambar tersebut dilihat apabila titik-titik berada dengan dengan garis diagonal atau tidak menjauhinya, maka mengindikasikan model regresi telah mengikuti distribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dari nilai VIF serta tolerance. Adanya indikasi multikolinearitas pada variabel bebas dalam suatu model regresi dapat ditunjukkan oleh nilai VIF yang tinggi. Berikut adalah nilai VIF dan tolerance dari variabel bebas dalam model regresi:

Tabel 4.12

Uji Multikolinearitas 1

Model	Statistik Kolinearitas	
	Toleransi	VIF
(Konstan)		
Kualitas SDM	.641	1.560
Kompetensi	.641	1.560

a. Dependent Variabel: Motivasi Intrinsik

Sumber: diolah dari SPSS 2023, lampiran 5

Berdasarkan pengujian diatas menghasilkan nilai VIF kualitas SDM sebesar 1,560 dan kompetensi 1,560. Tabel tersebut menunjukkan nilai VIF pada kualitas SDM dan kompetensi memiliki nilai di bawah 10 (Ghozali,2018). Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel tersebut dikarenakan nilai $VIF < 10$ dan nilai toleransi $> 0,10$.

Tabel 4.13

Uji Multikolinearitas 2

Model	Statistik Kolinearitas	
	Toleransi	VIF
(Konstan)		
Kualitas SDM	.480	2.082
Kompetensi	.565	1.770
Motivasi Intrinsik	.489	2.044

b. Dependent Variabel: Kinerja SDM

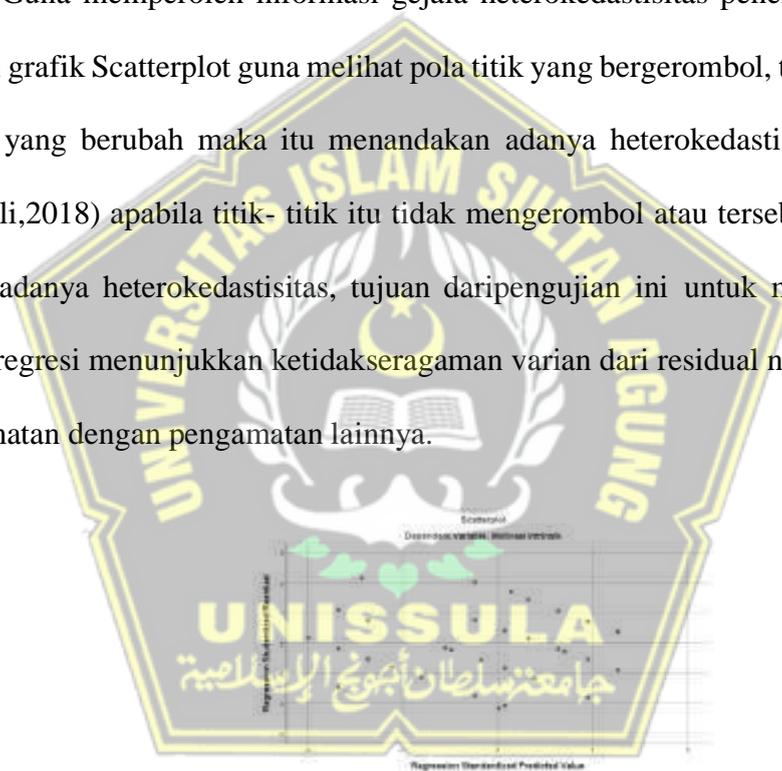
Sumber: diolah dari SPSS 2023, lampiran 5

Berdasarkan pengujian diatas menghasilkan nilai VIF kualitas SDM (X1) sebesar 2,082 kompetensi (X2) sebesar 1,770 dan motivasi intrinsik (Y1) sebesar

2,044. Dari hasil tabel diatas bahwa nilai VIF pada kualitas SDM, kompetensi dan motivasi intrinsik memiliki nilai < 10 (Ghozali,2018). Maksudnya tidak ada kehadiran multikolinearitas pada variabel tersebut karena nilai VIF- < 10 dan nilai toleransi $> 0,10$.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

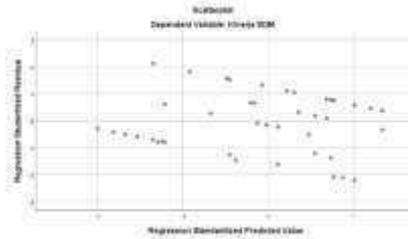
Guna memperoleh informasi gejala heterokedastisitas peneliti melakukan melalui grafik Scatterplot guna melihat pola titik yang bergerombol, teratur ataupun variasi yang berubah maka itu menandakan adanya heterokedastisitas. Menurut (Ghozali,2018) apabila titik- titik itu tidak mengerombol atau tersebar maka tidak terjadi adanya heterokedastisitas, tujuan daripengujian ini untuk melihat Apakah model regresi menunjukkan ketidakseragaman varian dari residual nilai antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.



Gambar 4.3: Hasil Uji Heteroskedastisitas 1

Sumber: diolah dari SPSS 2023, lampiran 6

Dari hasil pengujian grafik scatterplot menunjukkan bahwa variabel kualitas SDM dan kompetensi tidak mengalami masalah heterokedastisitas dalam model regresi. Dikarenakan Titik-titik tersebar di atas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga uji heterokedastisitas dinyatakan terpenuhi.



Gambar 4.4: Hasil Uji Heterokedastisitas 2

Sumber: Data diolah dari SPSS 2023, lampiran 6

Hasil pengujian grafik scatterplot menunjukkan bahwa variabel kualitas SDM, kompetensi dan motivasi intrinsik tidak mengalami masalah heterokedastisitas dalam model regresi. Karena Titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga uji heteroskedastisitas dianggap terpenuhi.

4.5 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur penelitian dengan 2 model, yakni regresi linear beganda.

4.5.1 Analisis Persamaan Jalur

Peneliti mengolah data menggunakan SPSS 25 guna menunjukkan nilai koefisien jalur, yaitu:

Tabel 4.14

Persamaan Regresi 1

Model	Koefisien tak berstandar		Koefisien terstandar	T	Sig.
	B	Stdandar Error	Beta		
1 (Konstan)	3.251	1.400		2.322	.025
Kualitas SDM	.274	.100	.337	2.745	.009
Kompetensi	.490	.123	.487	3.974	.000

Dependent Variable: Motivasi Intrinsik.

Sumber: Hasil print out SPSS 2023, lampiran 6

Dari tabel tersebut, persamaan regresi 1 menunjukkan hubungan antar variabel penelitian yang dirumuskan:

$$Y_1 = 0,337X_1 + 0,487X_2$$

Hasil uji analisis persamaan regresi 1 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas SDM dan kompetensi mempunyai dampak positif terhadap motivasi intrinsik.
2. Nilai Standardized Coefficients Beta kualitas SDM sebesar 0,337 dengan nilai positif, artinya bahwa variabel kualitas SDM mempunyai dampak positif terhadap motivasi intrinsik. Ini dapat diartikan apabila Semakin baik kualitas SDM, nilai motivasi intrinsik juga akan menjadi semakin baik.
3. Nilai Standardized Coefficients Beta untuk kompetensi sebesar 0,487 dengan nilai positif, artinya bahwa variabel kompetensi mempunyai dampak positif terhadap motivasi intrinsik. Ini bisa diartikan apabila nilai

kompetensi semakin baik maka nilai motivasi intrinsik juga akan semakin baik.

Tabel 4.15
Persamaan Regresi ke-2

Model	Koefisien tak Berstandar		Koefisien Terstandar	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.488	2.505		2.989	.004
Kualitas SDM	.403	.192	.366	2.099	.041
Kompetensi	.331	.213	.249	2.553	.000
Motivasi Intrinsik	.150	.036	.288	2.061	.000

Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber: Hasil print out SPSS 2023, lampiran 6

Dari tabel tersebut, dirumuskan persamaan regresi linear dengan cerminan keterkaitan antar variabel penelitian yaitu:

$$Y_2 = 0,366X_1 + 0,249X_2 + 0,288Y_1$$

Hasil uji analisis persamaan regresi 2 disimpulkan:

1. Kualitas SDM (X1), kompetensi (X2) dan motivasi intrinsik (Y1) berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.
2. Nilai Standardized Coefficients Beta kualitas SDM (X1) sebesar 0,366 dengan nilai positif, artinya bahwa variabel kualitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Disimpulkan bahwa apabila kualitasSDM meningkat, maka nilai kinerja SDM juga makin meningkat.

3. Koefisien Beta Terstandar untuk kompetensi adalah 0,249 dengan nilai positif, artinya bahwa variabel kompetensi mempunyai dampak positif terhadap kinerja SDM. Maka dimaknai kompetensi meningkat, sehingga kinerja SDM akan semakin meningkat.
4. Koefisien Beta Terstandar motivasi intrinsik dengan nilai 0,288 dengan nilai positif, artinya bahwa Variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Maknanya, meningkatnya motivasi intrinsik, semakin baik juga kinerja SDM guna dicapai.

4.5.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi maksud dan tujuannya yaitu untuk menilai sejauh mana besarnya kemampuan model independen (X) dalam menerangkan variabel dependen (Y). Adapun hasil pengujian koefisien determinasi:

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi untuk Regresi 1

Model	R	R Kuadrat	R Kuadrat Disesuaikan	Standar Error Estimasi
1	.740	.547	.528	.809

a Variabel Prediktor: (Konstan), Kualitas SDM, Kompetensi

b Variabel Dependen: Motivasi Intrinsik

Sumber: Output SPSS 2023lampiran 6

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh hasil bahwa regresi 1 variabel kualitas SDM dan kompetensi mampu menjelaskan variabel motivasi intrinsik dengan nilai

R Kuadrat Disesuaikan pada regresi dengan nilai 0,528 ini dapat diartikan bahwa sebesar 52,8% motivasi intrinsik dipengaruhi oleh variabel kualitas SDM dan kompetensi sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.17

Koefisien Determinasi untuk Regresi 2

Model	R	R Kuadrat	R Kuadrat Disesuaikan	Standar Error Estimasi
1	.574	.330	.286	1.369

a. Variabel Prediktor: (Konstan), Kualitas SDM, Kompetensi, Motivasi Intrinsik

b. Variabel Dependen: Kinerja SDM

Sumber: Hasil Print Out SPSS 2023, lampiran 6

Dari Tabel 4.17 di atas menunjukkan hasil bahwa regresi 2 variabel kualitas SDM, kompetensi dan motivasi intrinsik mampu menjelaskan variabel kinerja SDM dengan nilai R Kuadrat Disesuaikan adalah 0,286, Ini bisa diinterpretasikan sebesar 28,6% kinerja SDM dipengaruhi oleh variabel kualitas SDM, kompetensi dan motivasi intrinsik sedangkan sisanya adalah 71,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.5.3 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Dalam pengujian hipotesis ini melakukan analisis melihat taraf signifikan dari hasil regresi 1 dan regresi 2 yaitu:

1. Uji Hipotesis pertama Kualitas SDM Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Intrinsik

Berdasarkan koefisien regresi variabel kualitas SDM (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik (Y1). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung $2,745 > t$ tabel dengan nilai 1,684 signifikan berjumlah 0,009. Angka yang tercatat signifikan tersebut Di bawah 0,05, ini dapat diartikan bahwa kualitas SDM Mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, maka kesimpulannya hipotesis berbunyi kualitas SDM berpengaruh pada motivasi intriksi secara positif dan signifikan dapat diterima.

2. Uji Hipotesis kedua Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik

Ditentukan dari koefisien regresi variabel Kompetensi (X1) terbukti Mempunyai dampak positif dan signifikan pada motivasi intrinsik (Y1). Uji hipotesis memperoleh nilai t hitung $3,974 > t$ tabel dengan nilai 1,684 dengan signifikan 0,000. Nilai hasil signifikan kurang dari 0,05, ini tersebut dapat diartikan demikian kompetensi memiliki dampak positif pada motivasi intrinsik, maka kesimpulannya hipotesis kompetensi mempengaruhi secara signifikan serta positif pada terhadap motivasi intrinsik dapat diterima.

3. Uji Hipotesis ketiga Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan koefisien regresi variabel Kualitas SDM (X1) terbukti berpengaruh mempengaruhi secara positif dan signifikan kinerja SDM(Y2). Uji memperoleh nilai t hitung $2,099 > t$ tabel $1,684$ signifikan $0,041$. Angka yang diperoleh signifikan Dibawah $0,05$, maknanya kualitas SDM Mempengaruhi secara positif dan signifikan kinerja SDM, sehingga Dapat diartikan bahwa hipotesis yang berbunyi kualitas SDM mempengaruhi positif dan signifikan pada kinerja SDM dapat diakui.

4. Uji Hipotesis keempat Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

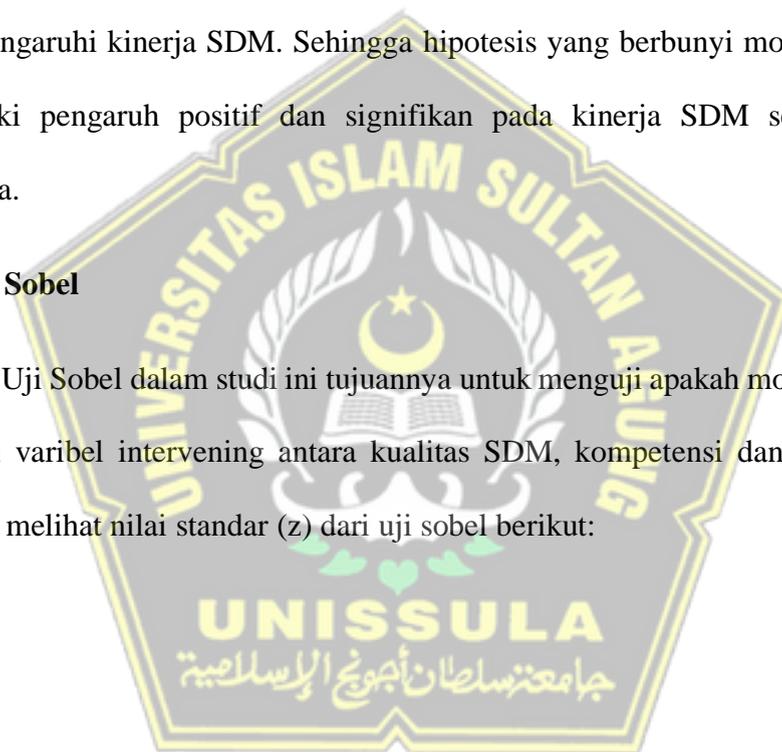
Menurut koefisien regresi variabel Kompetensi terbukti Memiliki dampak yang positif dan signifikan pada kinerja SDM. Pengujian hipotesis memperoleh nilai t hitung sejumlah $2,553 > t$ tabel nilai $1,684$ pada tingkat signifikansi $0,000$. Nilai hasil signifikan Dengan nilai $< 0,05$, kesimpulannya kompetensi berdampak positif dan signifikan pada kinerja SDM. sehingga Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis yang berbunyi kompetensi mempengaruhi positif dan signifikan pada kinerja SDM maka dapat diterima.

5. Uji Hipotesis kelima Motivasi Intrinsik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

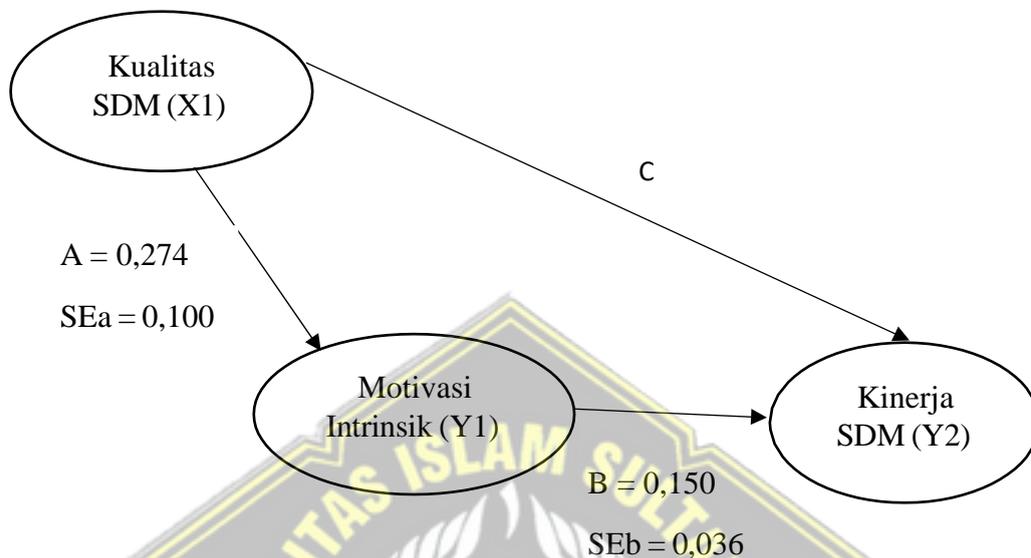
Ditentukan oleh koefisien regresi variabel Motivasi Intrinsik terbukti Mempengaruhi kinerja SDM secara positif dan signifikan. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $2,061 > t$ tabel dengan nilai $1,684$ dan tingkat signifikansi $0,000$. Nilai hasil signifikan $< 0,05$, maknanya motivasi instrinsik mempengaruhi kinerja SDM. Sehingga hipotesis yang berbunyi motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja SDM sehingga dapat diterima.

4.6 Uji Sobel

Uji Sobel dalam studi ini tujuannya untuk menguji apakah motivasi intrinsik sebagai variabel intervening antara kualitas SDM, kompetensi dan kinerja SDM dengan melihat nilai standar (z) dari uji sobel berikut:



4.6.1 Uji Sobel Kualitas SDM (X1) Terhadap Kinerja SDM (Y2) Melalui Motivasi Intrinsik (Y1).



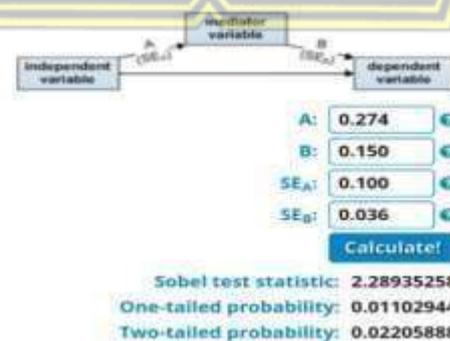
Dimana:

A = Koefisien Regresi kualitas SDM terhadap motivasi intrinsik

B = Koefisien Regresi motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM

SEa = Standar Error kualitas SDM terhadap motivasi intrinsik

SEb = Standar Error motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM



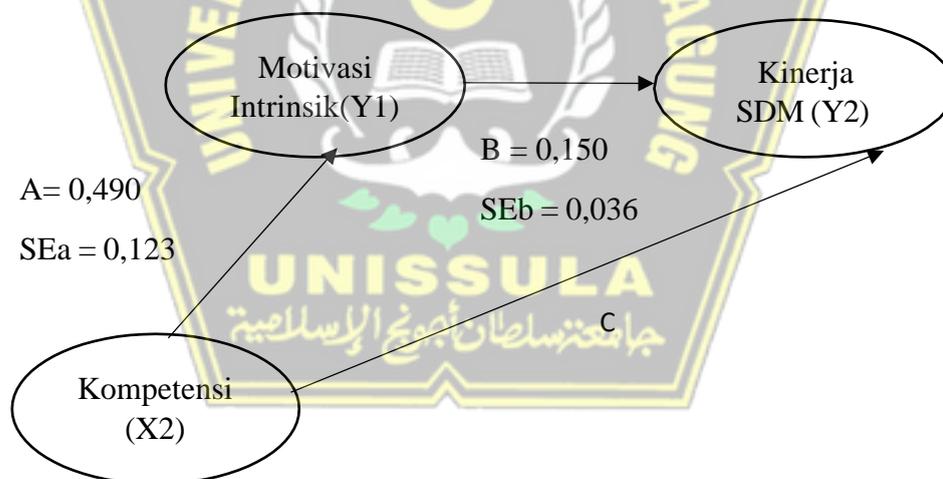
Gambar 4.5 Hasil Pengujian Sobel

Sumber: Data diproses, 2023

Dari hasil penghitungan Uji Sobel menggunakan kalkulator sobel test Informasi yang dapat diperoleh mencakup pengaruh langsung dan tidak langsung kualitas SDM. Nilai uji Sobel untuk pengaruh terhadap kinerja SDM melalui motivasi intrinsik adalah sebesar 2,289 dengan tingkat signifikansi 0,022 dimana $< 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas SDM Mempengaruhi kinerja SDM melalui motivasi intrinsik.

Maka diartikan motivasi intrinsik berperan sebagai mediator antara kualitas SDM dan kinerja SDM.

4.6.2 Uji Sobel Kompetensi (X2) Terhadap Motivasi Intrinsik (Y2) Melalui Kinerja SDM (Y1).



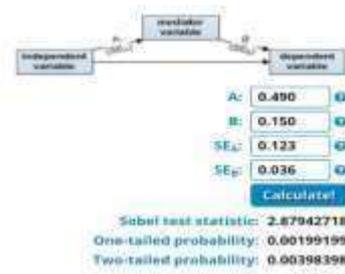
Dimana:

A = Koefisien regresi untuk kompetensi terhadap motivasi intrinsik

B = Koefisien regresi motivasi intrinsik pada kinerja SDM

SEa = Standar Error kompetensi terhadap motivasi intrinsik

SEb = Standar Error motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM.



Gambar 4.6 Hasil Pengujian Sobel

Sumber: Data diproses, 2023

Menurut hasil uji sobel dengan kalkulator sobel test Dengan menggunakan motivasi intrinsik, pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi terhadap kinerja SDM dapat diketahui. Nilai sobel test adalah 2,879 dengan taraf signifikan 0,003. dimana hasilnya $< 0,05$. menunjukan kompetensi berpengaruh pada kinerja SDM melalui motivasi intrinsik.

Maka keismpulannya bahwa motivasi intrinsik merupakan mediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja SDM.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Dampak Kualitas SDM Terhadap Motivasi Intrinsik

Dari hasil analisis menunjukkan kualitas SDM memiliki dampak positif dan signifikan pada motivasi intrinsik, dimana karyawan dapat melakukan kemampuan digital, inovatif dan kreatif dengan baik maka, dapat meningkatkan kualitas SDM. Peningkatan kualitas SDM dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan melalui TCU (*Telkom Corp*

University) dan gedung LEA (Learnin Area) sebagai tempat meningkatkan interpersonal skill, serta penyerapan yang dilakukan oleh karyawan.

Hasil penilaian empiris penelitian ini, mendapatkan penilaian dari responden terhadap kualitas SDM yaitu mendapatkan skor sangat tinggi, hal ini dapat diartikan bahwa penilaian kualitas SDM yang dilakukan karyawan Telkom berpengaruh baik terhadap motivasi intrinsik yang dilakukan setiap karyawan dalam bekerja.

Hasil analisis selaras dengan (Kurniawan et al., 2023) dimana Kualitas SDM memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, serta (Mulyadi & Pancasasti, 2021) Kualitas Sumber daya manusia memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik.

Berdasarkan Hasil analisis maka, selaras dengan penelitian (Kurniawan et al., 2023) maupun penelitian yang dilakukan (Mulyadi & Pancasasti, 2021).

4.7.2 Dampak Kompetensi Terhadap Motivasi Intrinsik

Hasil studi ini menunjukkan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Dimana kompetensi karyawan dapat meningkat, dilandasi dengan pemahaman individu terhadap pengalamannya dalam bekerja, sehingga karyawan dapat mencapai nilai standar perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan serta, sikap misalnya ditunjukkan dengan perasaan senang

terhadap kenaikan gaji, transformasi jabatan, harmonis, loyal, kolaboratif, maka dapat meningkatkan kompetensi.

Hasil penilaian empiris penelitian ini, mendapatkan penilaian dari responden terhadap kompetensi yaitu mendapatkan skor sangat tinggi, Ini dapat dimaknai bahwa penilaian kompetensi yang dilakukan pegawai Telkom berpengaruh baik terhadap motivasi intrinsik yang dilakukan setiap karyawan dalam bekerja.

Hasil analisis ini mendukung penelitian (Soni, 2021) bahwa Kompetensi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Sedangkan studi yang dilakukan oleh (Zakaria & Herawati, 2021) juga menunjukkan bahwa Kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik.

Berdasarkan temuan analisis studi maka, konsisten dengan temuan dari penelitian sebelumnya (Soni, 2021) dan penelitian yang dilakukan (Zakaria & Herawati, 2021).

4.7.3 Dampak Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja SDM

Hasil studi ini mengungkap kualitas SDM memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, maka peningkatan kualitas SDM hal ini, ditunjukkan dengan kemampuan digital, inovatif dan kreativitas, maka akan memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja.

Hasil penilaian empiris penelitian ini, mendapatkan penilaian dari responden terhadap kualitas SDM yaitu mendapatkan skor sangat tinggi, Ini dapat

dimaknai bahwa peningkatan kualitas SDM yang diimplementasikan baik oleh PT. Telkom, akan meningkatkan kinerja SDM.

Temuan analisis ini mendukung studi (hidayat fahrul, 2023) hal ini, diperoleh dengan hasil Kualitas SDM memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Sementara (Fadly, 2023) juga Ini menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.

Berdasarkan Dari hasil analisis ini, maka sejalan dari temuan studi sebelumnya yang dilaksanakan oleh (hidayat fahrul, 2023) dan penelitian yang dilakukan oleh (Fadly, 2023).

4.7.4 Dampak Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil studi menunjukkan kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, maka peningkatan kompetensi yang ditunjukkan melalui pemahaman individu misalnya dengan pengalaman kerja, nilai standar perilaku, serta sikap maka akan memiliki kontribusi dalam akan meningkatkan kinerja SDM.

Temuan empiris dari penelitian ini, mendapatkan penilaian dari responden terhadap kompetensi yaitu mendapatkan skor sangat tinggi, Ini dapat dimaknai bahwa peningkatan kompetensi yang diimplementasikan baik oleh PT. Telkom, ini akan meningkatkan kinerja SDM nya.

Hasil analisis ini mendukung studi (Faisol et al., 2022) menegaskan kompetensi berdampak positif dan signifikan pada kinerja sumber daya manusia. Sementara (Fadjariaty et al., 2023)

juga Mengindikasikan bahwa Kompetensi berdampak positif dan signifikan pada kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan Temuan analisis penelitian sebelumnya oleh (Faisol et al., 2022) dan studi yang dilakukan oleh (Fadjariaty et al., 2023).

4.7.5 Dampak Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Temuan menunjukkan motivasi intrinsik memiliki dampak positif dan berdampak signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, Maknanya peningkatan motivasi intrinsik ditunjukkan dengan kebutuhan, harapan yang bersifat pemuasan diri serta minat, maka memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja SDM.

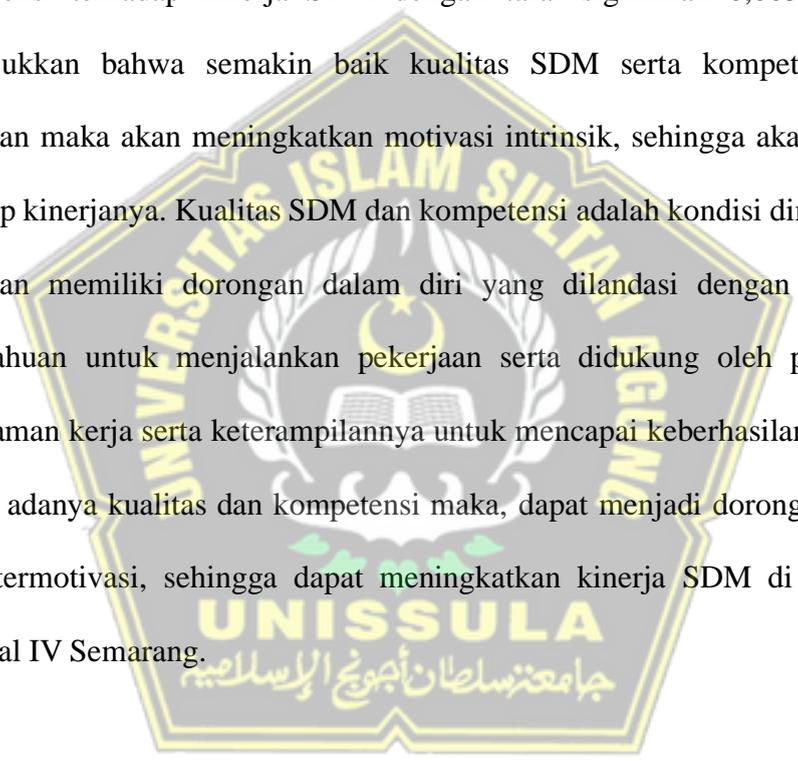
Temuan empiris dari penelitian ini, mendapatkan penilaian dari responden terhadap motivasi intrinsik yaitu mendapatkan skor sangat tinggi, hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan motivasi intrinsik yang diimplementasikan baik oleh PT. Telkom, ini akan meningkatkan kinerja SDM nya.

Analisis ini mendukung studi (Potu et al., 2021) mengindikasikan Motivasi Intrinsik mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Sementara studi (Septina & Samuel, 2020) juga mengatakan Motivasi Intrinsik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.

Dari temuan analisis, penelitian selaras dengan (Potu et al., 2021) dan temuan oleh (Septina & Samuel, 2020).

4.7.6 Dampak Langsung dan Tidak Langsung

Dari temuan sobel test bahwa motivasi intrinsik mampu memediasi kualitas SDM terhadap kinerja SDM dimana Tingkat signifikansi $0,022 < 0,05$. Serta kompetensi terhadap kinerja SDM dengan taraf signifikan $0,003 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas SDM serta kompetensi seorang karyawan maka akan meningkatkan motivasi intrinsik, sehingga akan berdampak terhadap kinerjanya. Kualitas SDM dan kompetensi adalah kondisi dimana seorang karyawan memiliki dorongan dalam diri yang dilandasi dengan pemahaman, pengetahuan untuk menjalankan pekerjaan serta didukung oleh pelatihan dan pengalaman kerja serta keterampilannya untuk mencapai keberhasilan perusahaan, dengan adanya kualitas dan kompetensi maka, dapat menjadi dorongan seseorang untuk termotivasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja SDM di PT. Telkom Regional IV Semarang.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian serta diskusi, maka kesimpulan penelitian yaitu:

1. Berdasarkan perhitungan sobel test dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik mampu memediasi variabel kualitas SDM dan kompetensi terhadap kinerja SDM pada PT. Telkom Regional IV Semarang. Jadi ketika karyawan memiliki dorongan dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan pemahaman pengetahuan serta berpartisipasi dalam pelatihan perusahaan, maka dapat meningkatkan motivasi intrinsik, sehingga akan berdampak pada kinerja SDM.
2. Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, dimana jika kualitas tenaga kerja yang dimiliki oleh karyawan semakin tinggi, maka level motivasi intrinsik yang dilakukan oleh para pekerja telkom juga semakin tinggi. Karena ketika karyawan telah memiliki dorongan dalam diri individu dengan menguasai kemampuan digital, inovatif dan kreatif sesuai dengan apa yang karyawan inginkan, maka akan meningkatkan motivasi intrinsik.
3. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Ketika karyawan memiliki kompetensi dalam melakukan pekerjaan, yang dilandasi dengan pemahaman individu

terhadap pengalamannya dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kepuasan, sehingga karyawan dapat mencapai nilai standar perilaku dalam bekerja, serta sikap yang ditunjukkan dengan perasaan senang terhadap kenaikan gaji, transformasi jabatan, harmonis, loyal, kolaboratif, maka dapat meningkatkan kompetensi, maka akan meningkatkan motivasi intrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan, maka akan meningkatkan motivasi intrinsik pada karyawan telkom.

4. Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. hal ini berarti bahwa peningkatan kualitas SDM yang ditunjukkan, dengan kemampuan digital, inovatif dan kreativitas, maka akan memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja SDM pada PT. Telkom.
5. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, hal ini berarti bahwa peningkatan kompetensi yang ditunjukkan, dengan pemahaman individu, misalnya dengan pengalaman kerja, nilai standar perilaku, serta sikap, maka akan memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja SDM pada PT. Telkom.
6. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi intrinsik yang ditunjukkan, dengan kebutuhan, harapan, yang bersifat pemuasan diri

serta minat, maka memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja SDM pada PT. Telkom.

5.2 Implikasi untuk Manajemen

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, beberapa implikasi yang diajukan adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis variabel kualitas tenaga kerja, skor kreativitas mempunyai rata-rata yang paling kecil adalah 4,24, sehingga pihak PT. Telkom diharapkan untuk bisa meningkatkan kreativitas karyawannya, dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan seperti interpersonal skill, sharing session agar karyawan merasa memiliki ketertarikan terhadap pelatihan yang diberikan PT. Telkom.
- b. Berdasarkan hasil analisis diketahui pada variabel kompetensi, nilai pemahaman mempunyai rata-rata yang paling kecil sebesar 4,48, sehingga pihak PT. Telkom diharapkan untuk bisa memberikan pemahaman karyawannya, seperti menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan perusahaan memberikan program-program yang menunjang pemahaman yang sesuai dengan karyawan misalnya memberikan konseling, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
- c. Berdasarkan hasil analisis diketahui pada variabel motivasi intrinsik nilai harapan mempunyai rata-rata kecil sebesar 4,38, sehingga pihak PT. Telkom diharapkan dapat memberikan karyawannya, program

pengembangan serta memberikan apresiasi terhadap setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

- d. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pada kinerja SDM nilai disiplin mempunyai rata-rata kecil sebesar 4,14, sehingga pihak PT. Telkom diharapkan untuk bisa memberikan dorongan karyawannya, untuk datang sesuai waktu yang teratur di perusahaan. Misalnya, Dengan cara mengadakan seminar atau motivasi terhadap kedisiplinan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik dan optimal.
- e. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi intrinsik mampu memediasi kualitas SDM terhadap kinerja SDM dimana taraf signifikan 0,022 lebih kecil dari 0,05. Dan kompetensi terhadap kinerja SDM dengan taraf signifikan 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas SDM dan kompetensi seorang karyawan maka akan meningkatkan motivasi intrinsik, sehingga akan berdampak terhadap kinerjanya.

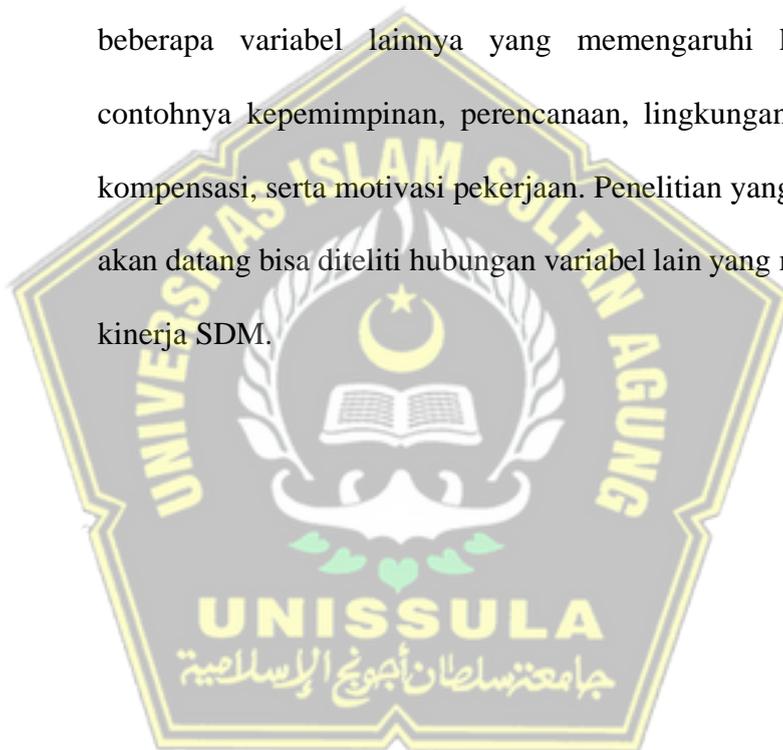
5.3 Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah batasan sebagai berikut:

1. Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang mengevaluasi kinerja SDM berdasarkan sudut pandang setiap individu. Hal ini memungkinkan terjadi bias, juga

kemungkinan terdapat data yang kurang akurat misalnya terdapat responden yang mengisi tidak sesuai dengan keadaan responden yang terjadi atau menilai kinerjanya sendiri bisa saja berlebihan.

2. Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja SDM di samping tiga faktor yaitu faktor kualitas SDM, kompetensi dan motivasi intrinsik, ada beberapa variabel lainnya yang memengaruhi kinerja SDM, contohnya kepemimpinan, perencanaan, lingkungan tempat kerja kompensasi, serta motivasi pekerjaan. Penelitian yang di masa yang akan datang bisa diteliti hubungan variabel lain yang mempengaruhi kinerja SDM.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Faizi. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi. *Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*.
- Ajabar, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Airyq, I. M., Hubeis, A. V. S., & Sukmawati, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 285–295. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.285>
- Alan Pranata, K., Landra, N., Made Dwi Puspitawati, N., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, F. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar. *Jurnal EMAS*, volume 3(nomor 3), 202–216.
- Amang, B. (2023). *SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar*. 6(1), 765–775.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Bowerman, B.L., O’Connell, R.T., Murphree, E.S. (2017). *Business Statistics in Practice Using Modelling, Data, and Analytics*. Edisi 8. USA: McGrawHill
- Cindrawasih, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Skv Sejahtera Surabaya. *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Dengo, S. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan tombatu utara kabupaten minahasa tenggara. *Jurnal Administrasi Publik No. 3 Vol IX (2023)*, IX(3), 61–70.
- Djunaid, A. (2023). Efektivitas Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya. *Jumabi : Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 1–8.
- Fadjariaty, A., Sari, T. P., & Dibrata, T. (2023). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kembang Bandung. *Journal of Business Administration*, 2(2), 126–134. <https://doi.org/10.61317/js.v2i2.67>
- Fadly, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kualitas SDM Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kantor Kecamatan di Kabupaten Jeneponto). *Economic and Business Management International Journal*, 5(01), 51–59.

- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>
- Faisol, A., Chamariyah, C., & ... (2022). Pengaruh Kompetensi SDM Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Pengembangan Karier (Studi Pada *Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Bisnis 1*(3). <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Digital/article/view/539%0Ahttps://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Digital/article/download/539/518>
- Fathiyah, F., Masnun, M., & Syekh, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Perusahaan Pembiayaan Kota Jambi). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 404. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.413>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi *Analisis Multivariate* Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 8 dan 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haeruddin, M. I. M., Agung Widhi Kurniawan, Abdi Akbar, & Muhammad Yushar Mustafa. (2021). Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 260–277. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.534>
- Hanafie, A., & Gali, H. (2022). *Pengaruh Motivasi Internal Dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota*. 03(1), 18–22.
- Hendri, M., & NR, E. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah Dan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(1), 2479–2493. <https://doi.org/10.24036/jea.v2i1.224>
- Hidayah, N., Hidayat, B., & Agustina, R. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ektrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Di Kalibaru. *Ekosiana: Jurnal Ekonomi Syariah*, 9(1), 46–63.
- hidayat fahrul, D. (2023). *Pengaruh Kualitas Sdm, Pengetahuan Kerja, Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Kaaryawan Pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk*. 2(2), 31–41.
- Hidayatuloh, M. S., & Pawenang, S. (2022). *Kinerja karyawan ditinjau dari pengembangan sumber daya manusia , teknologi informasi , dan promosi jabatan Employee performance in terms of human resource development , information technology , and position promotion*. 14(1), 103–110. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10783>
- Hoar, M. R., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi.

- J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 475. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.260>
- Indriani, R. A. R. F. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuwasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 291–296. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.99>
- Isman, R., Kepemimpinan, T. B. K. M., Dan, T., & Intrinsik, M. (2022). *REJEKI ISMAN, TBK MELALUI KEPEMIMPINAN*.
- Kurniawan, I. S., & Nurohmah, M. D. (2022). Pengaruh keadilan organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1), 71–78. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i1.10387>
- Kurniawan, I. S., Septyarini, E., & Angesti, L. P. (2023). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Studi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1435. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1339>
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>
- Maharani, N. R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk). *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/58594%0A>. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/58594/1/Nabila Rizki Maharani-Feb.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/58594/1/Nabila%20Rizki%20Maharani-Feb.pdf)
- Margaret Silalahi, L. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>
- Martono, A. (2023). *Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Inovasi Kerja Studi Kasus Pada RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan*). 2, 12–30. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i1.374>
- Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50. <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.

- Mukhtar, A., Toto, H. D., & Mutmainnah, I. (2021). Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *NMaR Nobel Management Review*, 2(2), 59–72.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Nunu Nurjaya. (2021). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Nur, W. S., Meigawati, D., Sampurna, R. H., Studi, P., Administrasi, I., Universitas, P., Sukabumi, M., Manusia, S. D., Birokrasi, R., & Indonesia, R. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 364–376.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2019). *Buku Ajar Dasar-dasar Statistik Penelitian*.
- Pariakan, M. A., Manafe, H. A., Niha, S. S., & Paridy, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 781–790. <https://www.dinastirev.org/JEMSI/article/view/1521/916>
- Peryudaselima, K. M. (2023). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam*. 5(April), 818–830.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). The Influence of Intrinsic Motivation, and Extrinsic Motivation on Employee Performance at PT. Air Manado. *387 Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 78–88. <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i1.3521>
- Renggo, Y. R. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sari, M., Rachman, H., Juli Astuti, N., Win Afgani, M., & Abdullah Siroj, R. (2022). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Sedarmawanti. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian

- Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Septina, F., & Samuel, T. (2020). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan Cv. Muncul Anugerah Jaya. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 103. <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.365>
- Setiawan, E. D. I. (2022). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Batu Bata di Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah. Jurnal Manajemen Ekonomi Bisnis.*
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). In *Jurnal Ilmu Multidisplin* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Soni, I. S. K. (2021). Peran Motivasi Intrinsik Dalam Pengaruh Komitmen Afektif Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas. *Sains Manajemen*, 6(2), 149–160. <https://doi.org/10.30656/sm.v6i2.2898>
- Suryani, N. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia (Issue August)*. (Issue August).
- Sugiyono, 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, M. A., Meutia, M., & Heriani, H. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompetensi Relasional, Kompetensi Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 231–240.
- V.A.R.Barao, R.C.Coata, J.A.Shibli, M.Bertolini, & J.G.S.Souza. (2022). Pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Darma Agung* Vol. 30, No. 3, (2022) Desember: 381-393
- Wiradyatmika, A. A. G. A. (2022). Peran Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 30–36.
- Zakaria, Y. A., & Herawati, J. (2021). Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Kompetensi Dan Kompensasi Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai BUMDES Panggung Lestari Bantul. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 6(1), 25–36.