

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)  
(Studi Kasus pada Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat Kementerian  
Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi di Tingkat  
Kabupaten Provinsi Sumatera Utara)**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai Derajat Magister**

**Program Studi Magister Manajemen**



**Disusun Oleh:**

**Lilis Suriani Ritonga**

**NIM: 20402200088**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**TESIS**

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)**

**(Studi Kasus pada Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat Kementerian  
Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi di Tingkat  
Kabupaten Provinsi Sumatera Utara)**

**Disusun Oleh:**

**Lilis Suriani Ritonga  
NIM: 20402200088**

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

**Program Studi Magister Manajemen**

**Universitas Islam Sultan Agung Semarang**

**Semarang, 29 Mei 2024**

**Pembimbing,**



**Dr. H. Moch Zulfa, MM**

**LEMBAR PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)**

**(Studi Kasus pada Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat Kementerian  
Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi di Tingkat  
Kabupaten Provinsi Sumatera Utara)**

**Disusun Oleh:**

**Lilis Suriani Ritonga  
NIM. 20402200088**

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada Tanggal 29 Mei 2024

**Susunan Dewan Penguji**

**Pembimbing**



**Dr. H. Moch Zulfa, MM**

**Penguji I**



**Dr. Sri Hartono, SE, M.Si**

**Penguji II**



**Nurhidayati, SE, M.Si, Ph.D**

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen  
Tanggal 29 Mei 2024

**Ketua Program Pascasarjana**



**Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si.**

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lilis Suriani Ritonga

NIM : 20402200088

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul Pengaruh Motivasi Instrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) (Studi Kasus pada Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi di Tingkat Kabupaten Provinsi Sumatera Utara). Merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarsm dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, 2024

Pembimbing

Saya yang menyatakan



**Dr. H. Moch Zulfa, MM**

**Lilis Suriani Ritonga**

## LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lilis Suriani Ritonga  
NIM : 20402200088  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul:

**Pengaruh Motivasi Instrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) (Studi Kasus pada Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi di Tingkat Kabupaten Provinsi Sumatera Utara)** dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak milik Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta/plagiarism dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, Juni 2024

Saya yang menyatakan

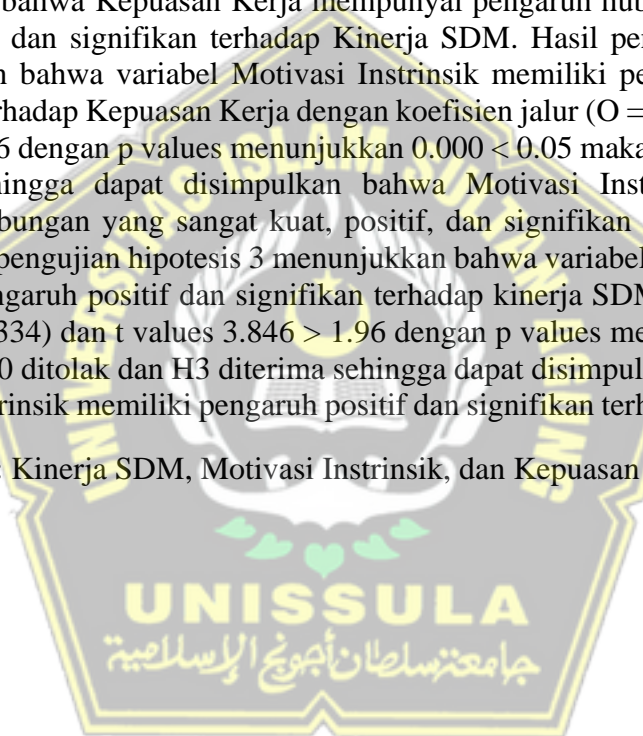


**Lilis Suriani Ritonga**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja SDM dan motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM studi pada TAPM Kabupaten Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh TAPM Kabupaten. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yaitu mengambil keseluruhan populasi yang berjumlah 139 orang. Analisis statistik deskriptifnya menggunakan perhitungan *three box method*. Hasil analisis hipotesis 1 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM dengan koefisien jalur ( $O = 0.540$ ) dan  $t$  values  $6.801 > 1.96$  dengan  $p$  values menunjukkan  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh hubungan yang sangat kuat, positif, dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien jalur ( $O = 0.818$ ) dan  $t$  values  $13.237 > 1.96$  dengan  $p$  values menunjukkan  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh hubungan yang sangat kuat, positif, dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM dengan koefisien jalur ( $O = 0.334$ ) dan  $t$  values  $3.846 > 1.96$  dengan  $p$  values menunjukkan  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

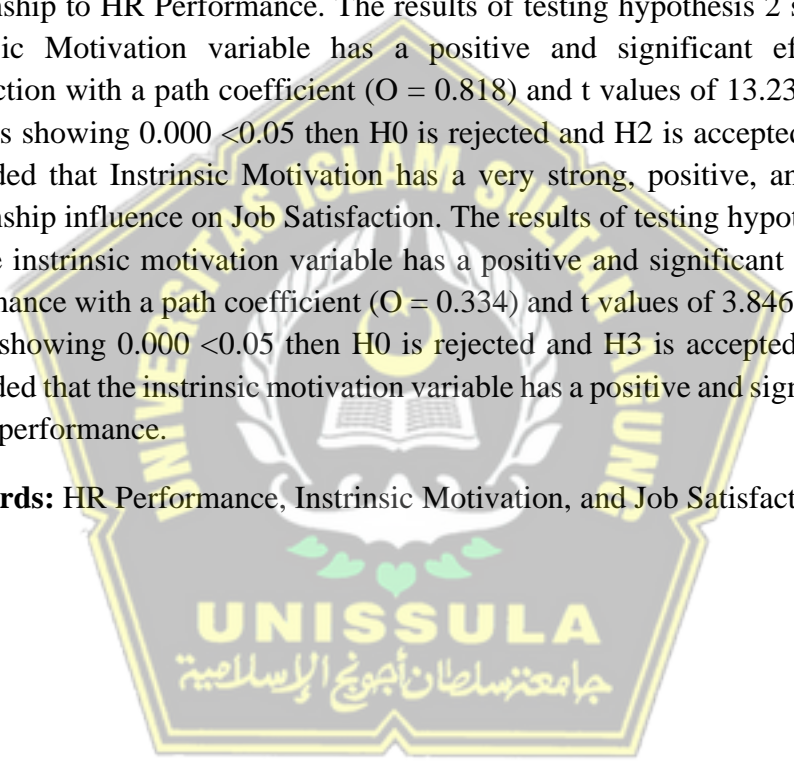
**Kata Kunci:** Kinerja SDM, Motivasi Intrinsik, dan Kepuasan Kerja



## ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of intrinsic motivation on job satisfaction, job satisfaction on HR performance and intrinsic motivation on HR performance studies at TAPM Regency of North Sumatra Province. The population in this study were all Regency TAPM. The sampling technique uses the census technique, namely taking the entire population of 139 people. Descriptive statistical analysis using the three box method calculation. The results of the analysis of hypothesis 1 show that the Job Satisfaction variable has a positive and significant effect on HR Performance with a path coefficient ( $O = 0.540$ ) and t values of  $6.801 > 1.96$  with p values showing  $0.000 < 0.05$  then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted so it can be concluded that Job Satisfaction has a very strong, positive, and significant relationship to HR Performance. The results of testing hypothesis 2 show that the Intrinsic Motivation variable has a positive and significant effect on Job Satisfaction with a path coefficient ( $O = 0.818$ ) and t values of  $13.237 > 1.96$  with p values showing  $0.000 < 0.05$  then  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted so it can be concluded that Intrinsic Motivation has a very strong, positive, and significant relationship influence on Job Satisfaction. The results of testing hypothesis 3 show that the intrinsic motivation variable has a positive and significant effect on HR performance with a path coefficient ( $O = 0.334$ ) and t values of  $3.846 > 1.96$  with p values showing  $0.000 < 0.05$  then  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted so it can be concluded that the intrinsic motivation variable has a positive and significant effect on HR performance.

**Keywords:** HR Performance, Intrinsic Motivation, and Job Satisfaction



## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua, dan tak lupa pula kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Alhamdulillah atas izin Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan tesis berjudul “Pengaruh Motivasi Instrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) (Studi Kasus pada Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi di Tingkat Kabupaten Provinsi Sumatera Utara). Dalam penyelesaian tesis ini tidak lepas dari Doa Orang Tua (Ibunda Tercinta) serta seluruh keluarga dan juga bimbingan, bantuan dan arahan dari berbagai pihak yang mendukung, terutama Dosen pembimbing. Untuk itu saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Moch Zulfa, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan segenap waktu dan pemikiran untuk membantu, mengarahkan dan memberikan motivasi, serta nasehat yang sangat bermanfaat kepada saya sehingga penelitian tesis ini dapat tersusun dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. H. Heru Sulistyono, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen serta Ibu Siti Sumiati selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan dukungan dan arahan kepada saya atas penyelesaian penelitian ini.



4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi program study Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan seluruh ilmu kepada saya selama masa perkuliahan berlangsung.
5. Seluruh staff Fakultas program study Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pelayanan terbaik
6. Kepada Ibunda tercinta dan seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan baik doa maupun motivasi.
7. Seluruh teman seperjuangan kelas MM 77B dan sahabat-sahabat saya yang tidak dapat disebutkan, penulis mengucapkan terima kasih telah memberikan dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini.

Peneliti menyampaikan permohonan maaf apabila dalam pembuatan tesisi ini masih terdapat banyak kekurangan serta jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat.

Semarang, 5 Juni 2024

Lilis Suriani Ritonga  
NIM. 20402200088

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN TESIS.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRAC .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	8
2.1. Variabel Penelitian .....	8
2.1.1. Kinerja Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2. Kepuasan Kerja.....	12
2.1.3. Motivasi Instrinsik.....	20
2.2. Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis Penelitian.....	22
2.2.1. Motivasi Instrinsik terhadap Kepuasan Kerja.....	22
2.2.2. Kepuasan kerja terhadap Kinerja SDM.....	23
2.2.3. Motivasi Instrinsik terhadap Kinerja SDM.....	24
2.3. Model Empirik .....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1. Jenis Penelitian.....	26
3.2. Variabel Indikator .....	26

3.3. Sumber Data.....	27
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	28
3.5. Responden.....	28
3.6. Teknik Analisis .....	28
3.6.1. Teknik Analisis Deskriptif .....	28
3.6.2. Teknik Analisis Kuantitatif.....	29
3.6.2.1. Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i> .....	30
3.6.2.2. Model Struktural atau <i>Inner Model</i> .....	32
3.6.2.3. Pengujian Hipotesis.....	33
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	 34
4.1. Gambaran Umum Responden .....	34
4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	34
4.2.1. Kinerja SDM .....	35
4.2.2. Kepuasan Kerja .....	37
4.2.3. Motivasi Instrinsik .....	38
4.3. Analisis Data .....	39
4.3.1. Pengujian Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	39
4.3.2. Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	44
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian .....	50
4.4.1. Pengaruh Motivasi Instrinsik terhadap Kepuasan Kerja.....	50
4.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM .....	50
4.4.3. Pengaruh Motivasi Instrinsik terhadap Kinerja SDM.....	51
 BAB V PENUTUP.....	 53
5.1. Kesimpulan .....	53
5.2. Implikasi Kebijakan .....	54
5.3. Implikasi Teori .....	55
5.4. Keterbatasan Penelitian .....	56
5.5. Agenda Penelitian Mendatang .....	56





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Empirik Penelitian .....	26
Gambar 4.1. Estimasi Model.....	41
Gambar 4.2. Evaluasi Model.....	46
Gambar 4.3. Pengujian Model Struktural .....	49



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Variabel dan Indikator Penelitian .....	27
Tabel 4.1. Deskriptif Variabel Kinerja SDM.....	37
Tabel 4.2. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	38
Tabel 4.3. Deskriptif Variabel Motivasi Instrinsik .....	39
Tabel 4.4. Nilai <i>Outer Loading</i> Variabel Motivasi Instinsik .....	42
Tabel 4.5. Nilai <i>Outer Loading</i> Variabel Kepuasan Kerja.....	42
Tabel 4.6. Nilai <i>Outer Loading</i> Variabel Kinerja SDM.....	43
Tabel 4.7. <i>Measurement Outer Model</i> .....	45
Tabel 4.8. <i>Fornell-Larcker Criterion</i> .....	45
Tabel 4.9. <i>Coefficient of Determination (R-Square)</i> .....	47
Tabel 4.10. <i>Effect Size (F-Square)</i> .....	47
Tabel 4.11. <i>Q Square</i> .....	48
Tabel 4.12. <i>Path Coeffisient</i> dan Uji Hipotesis .....	50

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap organisasi pasti ingin mencapai suatu keberhasilan yang ditargetkan, salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusianya (Josiah et al.,2019). Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik dalam organisasi maupun perusahaan (Susan, 2019). Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan, visi, dan misi yang diinginkan (Dacholfany, 2017). Oleh karena itu, sifat sumber daya manusia yang kompleks karena perannya sebagai entitas pelaksana kebijakan organisasi dan kegiatan operasional memerlukan perhatian, pengelolaan, dan perlakuan khusus agar konsisten dengan tujuan organisasi (Josiah, 2020). Untuk mencapai kinerja yang tinggi, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Josiah & Joni, 2021). Dengan demikian, organisasi dapat berfungsi sesuai prinsip dan fungsi organisasinya serta mencapai tujuannya dengan lebih efektif (Rahmah, 2018). Adapun problematika pendamping pemberdayaan masyarakat desa dapat dilihat dari dua aspek utama, yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas.

Menurut Dianto, (2018) problematika pendamping pemberdayaan masyarakat desa dalam aspek kuantitas adalah melihat persoalan-persoalan yang muncul yang disebabkan oleh faktor kuantitas atau jumlah tenaga pendamping desa yang tersedia. Pada aspek kuantitas, pendamping desa untuk di setiap Kabupaten,



tugas utama yang dibebankan kepada pendamping lokal desa sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, yaitu memastikan progres kegiatan pembangunan desa. Beban kerja yang tidak sebanding dengan tenaga yang tersedia sehingga kerja pendamping lokal desa tidak dapat fokus melaksanakan tugas pendampingan pemberdayaan masyarakat. Padahal kerja pendampingan desa, tidak hanya sebatas memastikan progress kegiatan pembangunan desa melainkan ada kerja pemberdayaan untuk kemandirian dan kesejahteraan masyarakat.

Faktor motivasi dipengaruhi oleh faktor keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan. Dimana keterampilan itu sangat erat kaitannya dengan kecerdasan, dan kecerdasan seseorang berkaitan dengan latar belakang pendidikannya. Pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan, memberikan wawasan tentang tingkat kemampuan karyawan dalam mendukung tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Untuk mencapai tujuan organisasi, pegawai perlu diberi motivasi untuk bekerja lebih aktif agar hasil kerja lebih baik dan tepat waktu (Amalia et al, 2017). Motivasi merupakan salah satu faktor yang kehadirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai (Josiah, 2021). Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan terkait motivasi TAPM

Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi tercapai (Baharun, 2016; Winata, 2019). Selain dari pada itu, ada sebagian sikap seorang pemimpin yang sering terlupakan, yaitu motivasi intrinsik memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, menggerakkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada

tujuan (Andayani & Tirtayasa, 2019). Pentingnya motivasi karena dapat membangkitkan, membimbing, dan menunjang perilaku manusia untuk bekerja tekun dan keras untuk mencapai hasil yang optimal (Segah, 2018). Motivasi yang baik harus ada pada seluruh jenjang organisasi, dan motivasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Nisyak & Trijonowati, 2016). Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Parashakti & Setiawan, 2019). Oleh karena itu, setiap manajer pasti mempunyai motivasi untuk memotivasi bawahannya.

Dengan meningkatnya kualitas kinerja pegawai, diharapkan akan terjadi perubahan dalam pekerjaan (Ningsih et al., 2018). Dengan komunikasi dan motivasi yang lancar dan dapat diterima, komunikasi yang baik juga dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, dan kepuasan kerja (Kurnia, 2019). Agar upaya dapat diwujudkan menjadi kinerja, ada dua faktor yang harus diterapkan, sehingga terkadang upaya ini menghasilkan kinerja yang baik dan sebaliknya. Pertama, pekerja harus memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan semua tugas dengan baik (Setiawan, 2016). Tanpa keterampilan dan usaha yang tinggi, mustahil kinerjanya akan baik (Sukmawati, 2017). Kedua, hal ini menyangkut persepsi karyawan yang terkena dampak bahwa selalu ada ekspektasi terhadap cara mereka bekerja serta kualitas dan kuantitas kinerja mereka dalam kelompok kerja (Wicaksono et al., 2019). Pencapaian hasil harus didukung dengan menetapkan tujuan dan memulai rencana kerja yang masuk akal (Anhar et al., 2021).

Tujuan penetapan tujuan kinerja adalah menetapkan tujuan yang tidak hanya berfungsi sebagai pedoman dalam mencapai tujuan, namun juga sebagai alat

evaluasi kinerja pada akhir periode dan mengelola kondisi pasca kerja selama periode tersebut (Yuli & Darmansah, 2018). Tentu saja banyak faktor yang berinteraksi untuk meningkatkan kinerja pegawai, antara lain faktor internal seperti kedisiplinan, motivasi, kemampuan, keterampilan, dan tingkat pendidikan, yaitu faktor yang ada dalam diri pegawai itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, pengawasan manajemen, dan fasilitas kerja. Faktor internal ditentukan oleh individu, sedangkan faktor eksternal ditentukan oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bermanfaat, peralatan dan prasarana yang tersedia secara tidak langsung mempengaruhi kinerja kerja yang lebih baik.

Dalam hal ini kinerja pegawai pada Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat terdapat penurunan kinerja yang terlihat dari penyampaian laporan kegiatan yang tidak tepat waktu sehingga dapat menghambat realisasi kegiatan berikutnya karena kurangnya motivasi dan kepuasan kerja sehingga target capaian kinerja harusnya tiap tahun meningkat atau minimal sama namun kenyataannya menurun. Dalam hal kepuasan kerja pada Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat Tingkat Kabupaten, didapat bahwa pegawai kurang puas terhadap apa yang diperoleh dari target kegiatan yang telah diprogramkan meliputi, kebosanan yang dialami atas rutinitas dalam kegiatan tersebut karena kelelahan dan kurangnya komunikasi antara pimpinan dan rekan kerja baik yang terstruktur maupun tidak terstruktur dalam hubungan koordinasi yang telah ditetapkan dalam pencapaian target kegiatan tersebut (Dharmawan, 2018). Sehingga pimpinan sering kali langsung memberikan

perintah atau arahan untuk melaksanakan suatu kegiatan yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai.

Berdasarkan pengamatan, tingkat kepuasan kerja pegawai Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat Tingkat Kabupaten dirasakan masih sangat kurang maksimal (rendah), hal ini disebabkan antara lain seperti pembagian beban kerja belum merata (Hamukti et al., 2017), pekerjaan cenderung dilakukan oleh beberapa orang saja, dan diikuti juga dengan penghasilan yang tidak merata (Massie, 2015). Hal ini tentunya akan menciptakan rasa tidak respect sesama pegawai yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi sedangkan apa yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga secara langsung keadaan tersebut menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap pegawai adalah merupakan kinerja pegawai itu sendiri sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan terkait kepuasan kinerja pegawai banyak pegawai TAPM yang di relokasi keberadaannya dari tempat kerja sebelumnya yang sesuai dengan domisili kabupaten menjadi di luar domisili kabupaten dikarenakan ketidakefektifannya dalam bekerja melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai TAPM. Jadi dari beberapa permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Instrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Organisasi (Studi Kasus pada Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi di Tingkat Kabupaten Provinsi Sumatera Utara).

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi instrinsik terhadap kepuasan kerja?
- 2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Sumber Daya Manusia?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja Sumber Daya Manusia?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi instrinsik terhadap kepuasan kerja?
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Sumber Daya Manusia?
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja Sumber Daya Manusia?

## 1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian pada tujuan penelitian di atas, maka manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Secara teoritis penelitian ini dapat menyumbangkan temuan dan pemikiran yang berkaitan dengan motivasi instrinsik, kepuasan kerja dan peningkatan kinerja dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja SDM. Setidaknya dengan penelitian ini diharapkan dapat menembah khasanah konseptual

motivasi instrinsik dan kepuasan bekerja terutama pada TAPM di setiap Kabupaten Provinsi Sumatera Utara.

- 2) Secara praktis diharapkan dapat membantu pihak TAPM Kabupaten dalam meningkatkan motivasi instrinsik dan kepuasan dalam bekerja. Selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi bagi lembaga atau pimpinan TAPM Provinsi dalam pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan bagi instansi.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

## **2.1. Variabel Penelitian**

### **2.1.1. Kinerja Sumber Daya Manusia**

Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian kualitas dan kuantitas dari seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2017) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah dan akurat.

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan atau hasil yang dapat dicapai atau terus dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang jika mereka melakukan suatu pekerjaan dengan baik, mencapai tujuan atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, atau melampaui standar yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu (As'ad, 2015). Evaluasi kinerja adalah cara untuk menentukan ukuran pencapaian kinerja. Kinerja dapat didefinisikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitas maupun kuantitas, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing, seperti yang dijelaskan di atas. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini tidak melanggar hukum apa pun, dan bertindak sesuai dengan etika dan moral.

Menurut Simamora (2015), ada tiga komponen yang dapat mempengaruhi kinerja:

1. Individu, yang dapat dianggap sebagai kemampuan individu dari berbagai latar belakang;
2. Psikologi, yang dapat dianggap sebagai komponen dari dalam seseorang dari personality dan motivasi mereka; dan
3. Organisasi, yang dapat dianggap sebagai komponen dari luar seseorang, seperti pekerjaan, reward, dan kepemimpinan.

Namun, Timpe (2013) mengatakan bahwa ada dua komponen yang mempengaruhi kinerja:

1. Faktor internal, yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti sifatnya;
2. Faktor eksternal, yang berasal dari luar seseorang, seperti perilakunya dan lingkungan tempat tinggalnya.

Dalam bekerja, seorang SDM atau karyawan harus dapat Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dan pendapat beberapa ahli, seperti Mangkunegara (2017), Sedarmayanti (2017), dan As'ad (2015), dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh SDM sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai melaksanakan pekerjaan dengan baik, yang berarti melakukan pekerjaan dengan baik. Berprestasi dengan baik di tempat kerja adalah definisi tambahan dari kinerja. Dalam bekerja, sumber daya manusia atau karyawan harus dapat mempertahankan kinerjanya sehingga mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berbeda, sehingga organisasi dapat melihat dan menilai kinerja mereka dengan cermat. Karyawan yang dapat mempertahankan kinerja ini akan dihargai dengan layak dan berhak atas penghargaan. Untuk meningkatkan



motivasi dan tingkat kinerja SDM, manajemen dapat mengatasi masalah penilaian kinerja yang sangat kompleks saat ini dengan memperbaiki kondisi internal melalui pengembangan SDM. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan internasional yang pasti. Menurut Veitszal Rivai (2015).

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator untuk mengukur kinerja Sumber Daya Manusia negeri sipil secara individu ada lima indikator, yaitu :

1) Kualitas Kerja

Kualitas Kerja (*Quality Of Work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ketetapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui

2) Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu (*Pomptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain

3) Inisiatif

Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau Sumber Daya Manusia dapat melaksanakan tugas tanpa harus terus menerus bergantung pada atasan.

4) Kemampuan

Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

#### 5) Komunikasi

Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat

#### 2.1.2. Kepuasan Kerja

Seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan memiliki rasa senang apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas dan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang ia diharapkan. Kepuasan kerja merupakan suatu usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau kompensasi dari hasil kerja di perusahaan tempatnya bekerja. Robbins (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap

dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Martoyo, 2013). Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atau usaha, manajemen ideologi dan nilai-nilai, serta faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja.

As'ad (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja disebabkan oleh berbagai sikap dan variabel yang terkait dengan pekerjaan. Sikap-sikap ini termasuk upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman pekerjaan, kesempatan maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di tempat kerja, dan perlakuan atasan. Orang yang menikmati dan mencintai pekerjaannya dikenal sebagai kepuasan kerja. Mereka dapat melihat sikap ini dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, lingkungan kerja atau lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung adalah semua contoh sumber kepuasan kerja (Rivai, 2015). Sumber Daya Manusia yang berkemampuan tinggi diperlukan karena keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan (Veithzal Rivai, 2015).

Handoko (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai keadaan emosi positif atau menyenangkan yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dalam pekerjaan didefinisikan sebagai ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaan mereka karena pencapaian tujuan pekerjaan, penempatan, perlakuan, dan suasana kerja yang menyenangkan (Tangkilisan, 2015). Apabila karyawan merasa

puas dengan hasil kerja mereka, mereka akan lebih memprioritaskan pekerjaan mereka daripada kompensasi atau kompensasi yang diterima dari pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Hasibuan, 2017). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dalam mempengaruhi kepuasan

kerja karyawan, banyak faktor-faktor yang memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Kesempatan untuk maju

Karyawan akan diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Apabila karyawan mampu meningkatkan kerjanya dengan baik akan diberikan gaji tambahan sesuai dengan hasil kerjanya.

2) Keamanan kerja

Faktor ini merupakan keyakinan bahwa posisi seseorang karyawan relatif aman. Jika karyawan aman dalam bekerja tentunya karyawan merasa puas dan terus bekerja dalam organisasi tersebut.

3) Gaji

Gaji merupakan sebagai penentu dari kepuasan kerja, karena bagi setiap karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan balas jasa dari perusahaan tersebut.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen mampu memberikan situasi dan kondisi stabil akan menentukan karyawan merasa puas melakukan aktivitasnya dalam bekerja.

5) Pengawasan

Jika atasan bersifat acuh tak acuh dan supervisi yang buruk terhadap bawahannya, itu dapat berakibat karyawan bisa turn over dan sering absen waktu kerja.

6) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Antribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat ketrampilan tertentu sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan faktor yang penting karena faktor ini bisa menentukan karyawan puas atau tidak puasanya karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen merupakan bagian penting karena melalui komunikasi karyawan berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami pendapat ataupun prestasi karyawannya berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerjanya.

10) Fasilitas

Di dalam suatu perusahaan apabila fasilitas yang ada di organisasi tersebut terpenuhi akan menimbulkan karyawan merasa puas. Yang termasuk dalam fasilitas itu merupakan fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun dan perumahan.

Dalam bukunya Gitosudarmo dan Sudita (2015) menuliskan teori Dua Faktor Herzberg (Motivator Hygiene Theory) yang berkaitan dengan kepuasan kerja

yang sering dipakai pada masa ini. Herzberg mengemukakan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1) Faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap individu yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaannya (elemen pekerjaan itu sendiri) dan merupakan sumber kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut mencakup:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*) Menyangkut karakteristik dari pekerjaan, yaitu apakah pekerjaan tersebut menantang, menarik ataukah justru membosankan.
- b. Prestasi kerja (*Achievement*) Merupakan kesempatan untuk menunjukkan prestasi yang lebih baik dari sebelumnya, yang diperoleh melalui usaha dan kemampuan.
- c. Promosi (*Promotion*) Tersedianya kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan dan jabatan.
- d. Pengakuan (*Recognition*) Merupakan adanya penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja melalui umpan balik yang diterima.
- e. Tanggung Jawab (*Responsibility*) Tanggung jawab disini adalah kewajiban menjalankan fungsi jabatan dan tugas yang sesuai dengan kemampuannya serta pengarahan yang diterima.

2) Faktor-faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) atau dikenal juga dengan hygiene factors atau dissatisfier. Merupakan faktor-faktor yang berhubungan

ketidakpuasan kerja dan merupakan suatu faktor ekstrinsik, yang berkaitan dengan keadaan pekerjaan. Faktor-faktor ini mencakup:

- a. Rekan Kerja (*co-worker*) Merupakan apakah dalam bekerja rekan-rekan dapat diajak bekerjasama, memiliki kompetensi, bersahabat, dan saling tolong menolong.
- b. Gaya Penyeliaan (*quality and technical support*) Gaya penyeliaan yang dimaksud adalah kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan.
- c. Hubungan Antar Sumber Daya Manusia (*Relations with others*) Merupakan kerja sama antar bawahan dan atasan dalam hal tolong menolong dan saling memberikan dorongan.
- d. Kondisi lingkungan fisik kerja (*Psychological working conditions*) Meliputi kondisi lingkungan baik tempat bekerja, seperti penerangan, temperatur, kualitas udara, serta peralatan kerja.
- e. Kebijakan perusahaan (*Company policies*) Termasuk di dalamnya mengenai administrasi, dan prosedur kerja yang diterapkan perusahaan, peraturan-peraturan kebijakan perusahaan, dan tindakan yang diambil perusahaan untuk kepentingan Sumber Daya Manusia.
- f. Gaji (*Salary pay*) Merupakan imbalan jasa berupa uang yang dibawa oleh Sumber Daya Manusia sesuai dengan jenis dan beban pekerjaan yang dilaksanakan.



g. Keamanan kerja (*Job security*) Berupa kejelasan dari pekerjaan yang dipegang, kelangsungan pekerjaan, jaminan hari tua, tunjangan-tunjangan, tingkat kepangkatan, serta kedudukan dalam organisasi.

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicarikarena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017) antara lain :

1) Kepuasan terhadap Gaji

Gaji merupakan jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan. Pemberian gaji terhadap karyawan yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Hubungan seseorang dengan pekerjaannya merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan individu yang bersangkutan dalam menjalankan pekerjaannya. Kesesuaian antara pekerjaan dengan dirinya mempengaruhi kepuasan kerja.

3) Kepuasan bekerjasama dengan rekan kerja

Rekan kerja yang baik dapat dilihat dari adanya kompetisi yang sehat, karyawan yang saling menghormati, karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah dan suasana kekeluargaan yang ada dalam organisasi

4) Kepuasan kepemimpinan

Kepemimpinan yang dapat membimbing bawahan dapat memberikan rasa percaya dari Sumber Daya Manusia terhadap pemimpin untuk dapat bergantung dan mempercayainya, serta memberikan kepuasan bagi Sumber Daya Manusia.

5) Kepuasan karir / promosi Promosi dianggap sangat penting bagi setiap karyawan, karena dengan promosi karyawan merasa ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

### **2.1.3. Motivasi Instrinsik**

Motivasi adalah proses atau faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, dengan dasar manusia mudah diberikan motivasi karena jika kebutuhannya terpenuhi maka seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Hamidi, 2020). Motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan (Bauer et al., 2016). Motivasi mencakup 2 jenis, yaitu motivasi ekstrinsik dan instrinsik. motivasi ekstrinsik lebih terkait dorongan kerja yang disebabkan stimulan dari luar individu sedangkan motivasi intrinsik dikaitkan dengan karyawan yang mencintai pekerjaan sebagaimana menikmati hidup.

Motivasi intrinsik adalah motivasi atau daya penggerak dalam diri individu dan tidak ada dorongan dari luar (Urfatullaila et al., 2022). Motivasi Intrinsik merupakan dorongan yang datang dari dalam diri individu dan mendorong seseorang untuk melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya (Kurniawati, S. D., & Abadiyah, R., 2023).

Menurut Luthans (2011), Herzberg menyatakan bahwa salah satu indikator motivasi intrinsik adalah

1. Keberhasilan (*Achievement*), keberhasilan seorang karyawan dapat diukur dari pencapaian kerja yang telah ia capai. Untuk karyawan sukses dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin harus memberikan motivasi dan kesempatan agar karyawan dapat mencapai prestasi. Ketika karyawan telah mencapai prestasi atau keberhasilan, pemimpin harus memberikan penghargaan atas pencapaian tersebut.
2. Pengakuan/Penghargaan (*Recognition*), pemimpin harus memberikan pengakuan kepada karyawan yang telah mencapai prestasi. Caranya adalah dengan memberikan pengakuan langsung di tempat kerja atas keberhasilan, dan lebih baik lagi jika ada orang lain yang turut memberikan pengakuan tersebut.
  - b) Penghargaan tertulis
  - c) Pemberian uang sebagai hadiah
  - d) Pemberian medali, penghargaan tertulis, dan uang sebagai hadiah
  - e) Kenaikan gaji dan promosi jabatan
3. Tanggung Jawab (*Responsibility*), untuk membuat tanggung jawab menjadi faktor motivasi bagi bawahan, pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, membiarkan bawahan bekerja secara mandiri (otonomi) sejauh mungkin, dan menerapkan prinsip partisipasi. Menerapkan prinsip partisipasi membuat bawahan secara penuh merencanakan dan melaksanakan tugas mereka sendiri, diharapkan agar memiliki kinerja yang positif.
4. Pengembangan (*Advancement*) adalah salah satu faktor yang memotivasi bawahan. Perkembangan secara nyata mampu memotivasi. Seorang leader harus

memberikan tugas yang lebih bertanggung jawab kepada karyawan atau bawahan. Setelah tindakan itu diambil, pemimpin dapat merekomendasikan bawahan yang siap untuk pengembangan, yang bisa dilakukan dengan mengirim karyawan untuk menjalani pelatihan dan mendapatkan promosi.

## **2.2. Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis Penelitian**

### **2.2.1. Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2011). Motivasi tidak hanya berasal dari pimpinan saja (eksternal) tapi juga pada karyawan (internal) yang digunakan untuk melancarkan pekerjaan yang ada, dengan motivasi dari diri sendiri maupun pimpinan para karyawan maka tujuan yang diinginkan oleh perusahaan bisa tercapai dengan baik, sehingga prestasi karyawan menjadi lebih meningkat (Putri, 2014). Motivasi intrinsik merupakan bagian dari pengembangan, kemajuan dan keahlian atau kemampuan agar mampu bekerja secara optimal. Menurut Luthans (2011:160) motivasi intrinsik didefinisikan sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Wawan dan Nopiyana (2014) menyatakan bahwa motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan untuk Ignatius Soni Kurniawan, Jajuk Herawati, dan Rika Nuraisyah (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan dari penelitian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

**H1: Motivasi intrinsik berpengaruh positif kepuasan kerja.**

### **2.2.2. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhi beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Hasibuan, (2009) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negative terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu

Berdasarkan penelitian telah dilakukan Anjas Kesuma Putra (2023), yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada mitra bangunan Kota Jambi), menunjukkan

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan dari penelitian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

**H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.**

### **2.2.3. Motivasi Instrinsik Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**

Memberikan motivasi yang tepat dan sesuai untuk karyawan berpeluang dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Cara meningkatkan kinerja karyawan menurut Triwardhani (2021) yaitu dengan memberikan dorongan motivasi kepada manusia ke arah tujuan tertentu. Karena pada dasarnya seseorang melakukan perilaku tertentu pasti didasari dengan suatu motif atau tujuan yaitu mengharapkan hasil dari perilaku yang ia lakukan. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi menurut teori Herzberg dalam Budiyanto dan Mochklas (2020) yaitu faktor ekstrinsik merupakan dorongan motivasi yang asalnya dari luar diri manusia dan faktor intrinsik merupakan dorongan motivasi yang asalnya dari dalam diri manusia. Didukung dengan penelitian Ircham dan Iryanti (2022) menyatakan karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang baik pada saat bekerja akan lebih memanfaatkan energi dan mencurahkan pikiran yang dimilikinya. Motivasi intrinsik pada karyawan sangat penting, karena dapat berpengaruh pada tingkat produktivitas perusahaan. Apabila karyawan kurang termotivasi maka tujuan perusahaan mungkin tidak akan tercapai, dan sebaliknya jika karyawan

memiliki motivasi yang tinggi dapat menjadikan hal tersebut sebagai jaminan atas kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Budiyanto dan Mochklas, 2020).

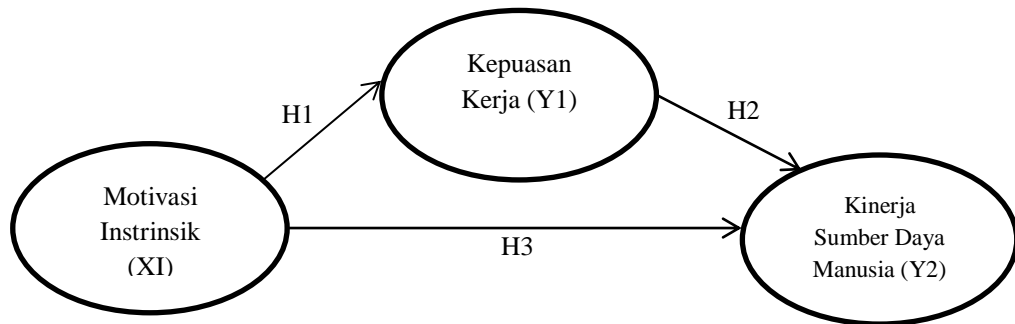
Berdasarkan penelitian telah dilakukan Deffiani Aktaviani Putri dan Endang Iryanti (2023), yang berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi intrinsik seseorang, semakin besar juga kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan dari penelitian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

**H3: Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.**

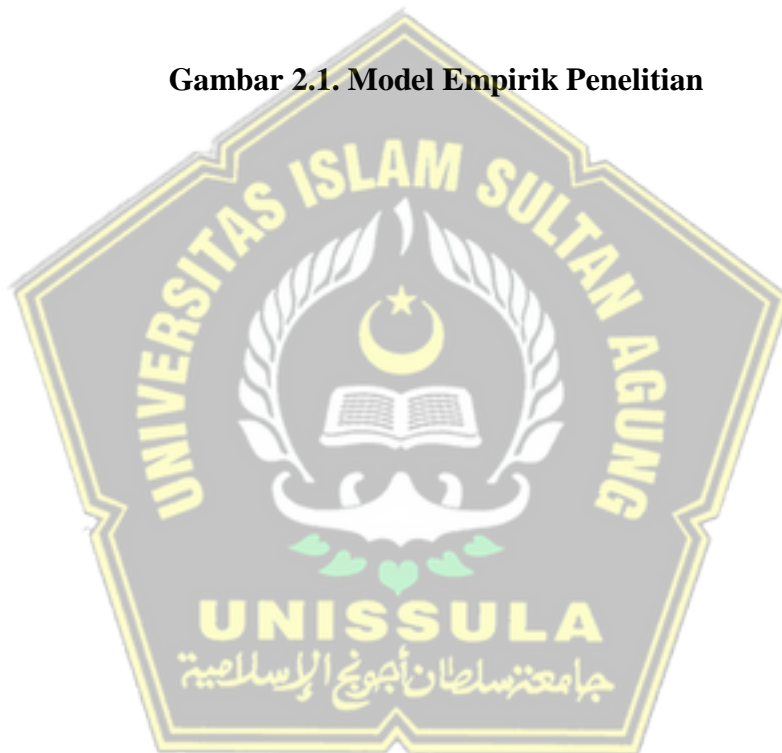
### 2.3. Model Empirik

Kerangka pemikiran teoritis merupakan sebuah keterkaitan antara sebuah konsep dengan konsep lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Kerangka ini menjelaskan hubungan konsep dasar penelitian dengan tema pembahasan yang dilakukan, serta menggabungkan teori-teori yang digunakan juga. Dengan menggabungkan berbagai konsep, penelitian, teori dan landasan mendasar maka pemikiran teoritis dalam dibuat melalui gambar yang sesuai dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan, berikut kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini

:



**Gambar 2.1. Model Empirik Penelitian**



**BAB III**

**METODE PENELITIAN.**

**3.1. Jenis Penelitian**



Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2017), Singarimbun dan Efendi (2008), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang menjelaskan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya serta menguji hipotesis yang diajukan, Variabel tersebut mencakup yaitu motivasi intrinsic, kepuasan kerja, dan kinerja sumber daya manusia.

### 3.2. Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini mencakup kepuasan kerja, motivasi intrinsic dan kinerja sumber daya manusia. Adapun masing-masing indicator pada table 3.1

**Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian**

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
1	Motivasi Instrinsik	Motivasi Intrinsik merupakan dorongan yang datang dari dalam diri individu dan mendorong seseorang untuk melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Achievement</i> (Keberhasilan)</li> <li>2. <i>Recognition</i> (pengakuan/penghargaan)</li> <li>3. <i>Responsibility</i> (Tanggung jawab)</li> <li>4. <i>Advancement</i> (Pengembangan)</li> </ol> <p>Herzberg dalam Luthans (2011)</p>
2	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan suatu usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau kompensasi dari hasil kerja di perusahaan tempatnya bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan terhadap gaji</li> <li>2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri</li> <li>3. Kepuasan bekerjasama dengan rekan kerja</li> <li>4. Kepuasan kepemimpinan</li> <li>5. Kepuasan karir/promosi</li> </ol> <p>Hasibuan (2017)</p>

3	Kinerja Sumber Daya Manusia	Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Ketepatan waktu</li> <li>3. Inisiatif</li> <li>4. Kemampuan</li> <li>5. Komunikasi</li> </ol> <p style="text-align: right;">Sedarmayati (2017)</p>
---	-----------------------------	---	---

### 3.3. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung objeknya (Widodo, 2022). Data primer penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada responden dengan menggunakan variable berikut: Motivasi instrinsik, kepuasan kerja, kinerja sumber daya manusia.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, data tersebut merupakan jumlah anggota serta identitas responden yang diperoleh dari TAPM Kabupaten Provinsi Sumatera Utara, dan referensi yang berkaitan dengan studi ini seperti jurnal penelitian sebelumnya, dan jurnal-jurnal.

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan pada responden. Kuesioner dibuat menggunakan google

form dan secara langsung di bagikan pada responden dengan menjaga kerahasiannya.

### **3.5. Responden**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan pada penelitian untuk dipelajari dan selanjutnya akan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Adapun populasi dalam penelitian ini 139 orang TAPM kabupaten provinsi Sumatera utara.

Sampel merupakan perwakilan dari total populasi yang akan diteliti. Total sampling merupakan Teknik pengambilan sampel Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Menurut Sugiyono (2020), total sampling/sensus adalah metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

### **3.6. Teknik Analisis**

#### **3.6.1. Teknik Analisis Deskriptif**

Menurut Ferdinand (2013), dalam melakukan analisis deskripsi untuk pertanyaan dari kuesioner setiap variabel, maka diperlukan adanya scoring pembobotan. Pembobotan tersebut dilakukan dengan cara mengalikan hasil dari frekuensi setiap jawaban dengan bobot dari jawaban tersebut. Pembobotan dilakukan untuk mengetahui bobot total dari setiap indikator untuk menentukan apakah responden menyatakan setuju atau tidak dengan pertanyaan dari kuesioner yang bersangkutan. Untuk melakukan analisis deskripsi tiap variabel, maka dilakukan pembobotan dengan kriteria scoring, analisis tersebut dilakukan untuk

memperoleh gambaran mengenai kecenderungan persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, yang akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) kemudian dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method* (Ferdinand, 2013).

### 3.6.2. Teknik Analisis Kuantitatif

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berkonsentrasi dalam pengujian teori-teori melalui variabel penelitian dalam bentuk angka dan kemudian melakukan analisis data dengan proses statistika baik manual maupun dengan piranti lunak komputer. Kelebihan dari kuantitatif adalah sebagai alat ukur untuk menguji dugaan atau hipotesis dari kualitatif serta memberikan justifikasi signifikan terhadap temuan penelitian berdasarkan uji statistik. Peneliti menggunakan analisis *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*).

PLS adalah model persamaan SEM (*Structural Equation Modeling*) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2015), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Ghozali, 2015), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya: data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar (Hussein, 2015). Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan

untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator.

Menurut Ghozali (2015) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstraknya) dispesifikasi.

#### **3.6.2.1. Model Pengukuran atau *Outer Model***

Model pengukuran (*Outer Model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian.

*Outer model* atau *outer relation* mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variable latennya. Model ini menspesifikasi hubungan antar variable laten dengan indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan hubungan setiap indikator dengan variable latennya. *Rule of thumb* yang biasa digunakan untuk menilai *Convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan

nilai loading factor antara 0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* (Ghozali, 2015).

Metode untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Apabila nilai akar AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi di antara variabel laten, maka *discriminant validity* dapat dianggap tercapai. *Discriminant validity* dapat dikatakan tercapai apabila nilai AVE lebih besar dari 0,5 (Ghozali, 2015).

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) \text{var } F}{(\sum \lambda_i^2) \text{var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

Dimana

$\lambda_i$  = factor loading

F = factor variance

$\Theta_{ii}$  = error variance

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Composite reliability* ( $\rho_c$ ) dan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel laten dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila nilai *Composite reliability* >0,7 dan nilai *Cronbach's Alpha* >0,6. (Ghozali, 2015).

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \Theta_i}$$

Dimana

$\lambda_i$  = factor loading

F = factor variance

$\Theta_{ii}$  = error variance

### 3.6.2.2. Model Struktural atau *Inner Model*

Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Ada beberapa uji untuk model struktural yaitu:

- a. *R-Square*. Nilai *R-Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Chin (1998), nilai *R-Square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah).
- b. *Prediction relevance (Q-square)* atau dikenal dengan *predictive sample reuse*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur *blinifolding*. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (lemah), 0.15 (moderat) dan 0.35 (kuat). Nilai *Q-square*  $> 0$  menunjukkan model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya jika nilai *Q-square*  $\leq 0$  menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus:  $Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_k)$  Dimana  $R^2_1, R^2_2, \dots, R^2_k$  adalah *R-Square* variabel endogen dalam model persamaan. Besaran  $Q^2$  memiliki nilai dengan rentang  $0 < Q^2 < 1$ , dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik.

### 3.6.2.3. Pengujian Hipotesis

Ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai *T-table* dan *T-statistic*. Jika *T-statistic* lebih tinggi dibandingkan nilai *T-table*, berarti hipotesis terdukung atau diterima. Dalam penelitian ini digunakan tingkat keyakinan 95 persen (alpha 95 persen) maka nilai *T-table* untuk hipotesis adalah

>1,960. Analisis PLS (*Partial Least Square*) yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SmartPLS*.



## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Gambaran Umum Responden

Responden penelitian ini adalah pegawai kontrak TAPM Kabupaten Sumatera Utara yang berjumlah 139 pegawai kontrak. Penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner secara online melalui google form melalui whatapps kepada 139 pegawai kontrak TAPM Kabupaten Sumatera Utara secara keseluruhan. Berikut identitas responden TAPM yaitu:

Jenis Kelamin		Pendidikan		Usia				
Laki-laki	Perempuan	S1	S2	31-35	36-40	41-45	46-50	> 51
120 Orang	19 Orang	126 Orang	13 Orang	2 Orang	26 Orang	49 Orang	29 Orang	33 Orang



## 4.2. Analisis Deskriptif variabel Penelitian

Analisis deskriptif ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai jawaban responden dari masing-masing pertanyaan dalam instrument penelitian ini khususnya indikator-indikator dalam variable penelitian yang digunakan. Untuk mendapatkan gambaran mengenai derajat persepsi responden atas variabel yang diteliti, sebuah angka indeks dapat dikembangkan (Ferdinand, 2006).

Teknik penilaian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan nilai minimum 1 dan skor maksimum 5, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus berikut: Nilai indeks =  $((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)) / 5$ .

Dimana: 

F1 adalah Frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah Frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah Frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah Frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah Frekuensi responden yang menjawab 5

Berikut perhitungan *three box method*, (Ferdinand,2006) sebagai berikut:

$$\text{Batas bawah rentang skor} : (\sum Fx1) / 5 = (139 \times 1) / 5 = 27,8$$

$$\text{Batas atas rentang skor} \quad : (\sum Fx5)/5 = (139 \times 5) / 5 = 139$$

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dalam interpretasi jawaban jumlah responden 139. Atas kondisi ini, rentang jawaban akan dimulai dari 27,8 sampai dengan 139, dimana rentang yang terjadi sebesar 111,2. Selanjutnya rentang yang terjadi dibagi 3 dan akan menghasilkan rentang sebesar 37,06 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks, yaitu:

Nilai indeks 27,8 – 64,86 = interpretasi Rendah

Nilai indeks 64,87 – 101,93 = interpretasi Sedang

Nilai indeks 101,94 – 139 = interpretasi Tinggi

#### **4.2.1. Kinerja SDM**

Kinerja SDM memiliki 5 indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayati (2017) yaitu: kualitas kerja dengan 2 item pernyataan, ketepatan waktu dengan 2 item pernyataan, inisiatif dengan 2 item pernyataan, kemampuan dengan 2 item pernyataan dan komunikasi juga dengan 2 item pernyataan. Berikut hasil analisis deskriptif variable kinerja SDM disajikan pada table dibawah ini:

**Tabel 4.1 Deskriptif Variabel Kinerja SDM**

Kode	Skor					Mean	Kategori
	1	2	3	4	5		
Y2.1	2	0	45	284	255	117.2	Tinggi
Y2.2	1	0	33	292	270	119.2	Tinggi
Y2.3	1	4	48	308	215	115.2	Tinggi
Y2.4	2	2	57	300	210	114.2	Tinggi
Y2.5	2	0	48	192	265	101.4	Sedang
Y2.6	2	4	42	276	260	116.8	Tinggi
Y2.7	2	0	15	264	330	122.2	Tinggi
Y2.8	2	0	30	300	265	119.4	Tinggi
Y2.9	3	2	51	252	275	116.6	Tinggi
Rata-rata						115.8	Tinggi

Berdasarkan table diatas, maka terlihat bahwa variabel kinerja SDM memiliki rata-rata (mean) 115,8 (kategori tinggi), yang menunjukkan bahwa TAPM Kabupaten Provinsi Sumatera Utara memiliki kinerja yang tinggi dilihat dari indikator satu yaitu kualitas kerja, bahwa TAPM memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang sudah ditentukan perusahaan. Kemudian dilihat dari indikator dua ketepatan waktu, TAPM selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan pekerjaan selesai dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. Kemudian yang ketiga indikator inisiatif, TAPM memiliki insting atau inisiatif untuk selalu mempercepat pekerjaan yang diberikan untuk segera dilaksanakan. Kemudian keempat indikator kemampuan, TAPM menyelesaikan tugas dengan usaha yang terbaik dimilikinya dan mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dan yang kelima yaitu indikator kominikasi, TAPM

selalu memiliki kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya tentang kinerja dalam setiap pertemuan dengan pimpinan.

#### 4.2.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja memiliki 5 indikator yaitu kepuasan kerja terhadap gaji dengan 2 item pernyataan, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dengan 2 item pernyataan, kepuasan bekerjasama dengan rekan kerja dengan 2 item pernyataan, kepuasan kepemimpinan dengan 2 item pernyataan dan kepuasan karir/promosi dengan 2 item pernyataan. Berikut hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

Kode	Skor					Mean	Kategori
	1	2	3	4	5		
Y1.5	1	0	3	260	360	124.8	Tinggi
Y1.6	1	0	9	232	385	125.4	Tinggi
Y1.7	1	0	12	192	430	127	Tinggi
Y1.8	1	2	12	232	375	124.4	Tinggi
Y1.9	2	0	24	216	375	123.4	Tinggi
Y1.10	1	6	39	216	375	127.4	Tinggi
Rata-rata						125.4	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas, maka terlihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata (mean) 125,4 (kategori tinggi), yang menunjukkan bahwa TAPM Kabupaten Provinsi Sumatera Utara memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam pekerjaannya dilihat dari indikator kepuasan bekerjasama dengan rekan kerja bahwa TAPM senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi tinggi dan dapat memberikan solusi ketika ada masalah. Kemudian indikator kepuasan terhadap kepemimpinan bahwa TAPM dengan pimpinan memiliki hubungan baik dengan

memberikan dukungan satu sama lain terkait pekerjaan dan atasan mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat bawahannya, sebagai evaluasi kinerja pegawai. Kemudian indikator kepuasan karir/promosi dimana TAPM memiliki kesempatan terbuka untuk naik jabatan atau dipromosikan apabila memiliki prestasi dan kinerja yang baik.

#### 4.2.3. Motivasi Instrinsik

Motivasi Instrinsik memiliki 4 indikator yaitu *achievement* (keberhasilan) dengan 2 item pernyataan, *recognition* (pengakuan/penghargaan) dengan 2 item pernyataan, *responsibility* (tanggung jawab) dengan 2 item pernyataan, dan *advancement* (pengakuan) dengan 2 item pernyataan. Berikut hasil analisis deskriptif variabel motivasi instrinsik disajikan pada table dibawah ini:

**Tabel 4.3 Deskriptif Variabel Motivasi Instrinsik**

Kode	Skor					Mean	Kategori
	1	2	3	4	5		
X1.2	1	0	12	144	490	129.4	Tinggi
X1.3	2	6	27	224	345	120.8	Tinggi
X1.4	1	0	24	176	430	126.2	Tinggi
X1.5	1	2	9	180	445	127.4	Tinggi
X1.6	1	0	12	196	425	126.8	Tinggi
X1.8	1	0	12	216	400	125.8	Tinggi
Rata-rata						126.06	Tinggi

Berdasarkan table diatas, maka terlihat bahwa variabel motivasi instrinsik memiliki rata-rata (mean) 126,06 (tinggi), yang menunjukkan bahwa TAPM Kabupaten Provinsi Sumatera Utara memiliki motivasi instrinsik tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada indikator *achievement* (keberhasilan) TAPM

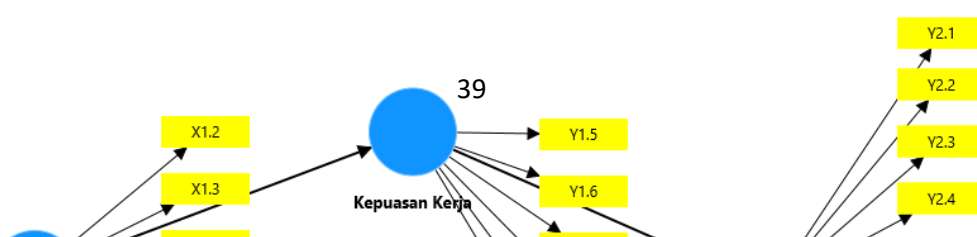
keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama, kemudian indikator *recognition* (pengakuan/penghargaan) TAPM mendapatkan penghargaan apabila memiliki kinerja yang baik dengan promosi jabatan yang diberikan perusahaan, kemudian indikator *responsibility* (tanggung jawab), TAPM terdorong dengan sendirinya ada kenyamanan tersendiri apabila pekerjaan diselesaikan sebelum deadlinenya dan TAPM pasti akan menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Selanjutnya indikator *advancement* (pengakuan), TAPM selalu berusaha untuk mengikuti program pendidikan dan latihan untuk meningkatkan potensi diri.

#### 4.3. Analisi Data

Analisis data dan pengujian model menggunakan Smart PLS 4.0. Dalam analisis PLS menggunakan dua sub model yaitu model pengukuran outer model yang digunakan untuk uji validitas dan uji realibilitas dan model pengukuran inner model yang digunakan untuk uji kualitas atau pengujian hipotesis untuk uji prediksi.

##### 4.3.1. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran outer model menentukan bagaimana mengukur variabel laten. Evaluasi outer model, dengan menguji internal consistency reliability (cronbach alpha dan composite reliability), convergent validity (indicator reliability and AVE), dan discriminant validity (FornellLarcker, Cross Loading, and HTMT).





### Gambar 4.1. Estimasi Model

Tahapan awal sebelum pengujian measurement model adalah membuat estimasi model yang dapat dilihat pada (Gambar 4.1). Pengujian model pengukuran atau measurement model dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan realibilitas. Evaluasi model pengukuran, dengan *convergent validity*, *internal consistency*, dan *discriminant validity*.

#### 1) *Covergent Validity*

*Convergent validity* diukur dengan menggunakan para meter outer loadings dan AVE. Nilai loading factor  $> 0.7$  dikatakan ideal, artinya indikator tersebut dikatakan valid mengukur konstruknya. Hal ini berdasarkan teori Chin (2010) yang menyatakan bahwa loading faktor yang lebih dari 0.70 lebih diharapkan dan lebih baik. Sedangkan kriteria yang digunakan dalam AVE adalah  $> 0.5$ . Karena Jika nilai AVE di atas 0.50 maka konstruk tersebut mampu menjelaskan rata-rata setidaknya 50% dari varian itemnya (Chin, 1998). Dari hasil analisis model pengukuran diatas, diketahui bahwa tidak terdapat variable yang nilai factor

loadingsnya  $< 0.70$  dan nilai AVE di atas  $0.50$ . Sehingga semua variable sudah memenuhi *rule of thumb*.

**Tabel. 4.4. Nilai *Outer Loading* Variabel Motivasi Instrinsik**

Variabel	Kode	Outer loadings	Keterangan
Motivasi Instrinsik	X1.2	0.733	Valid
	X1.3	0.743	Valid
	X1.4	0.775	Valid
	X1.5	0.759	Valid
	X1.6	0.79	Valid
	X1.8	0.758	Valid

Berdasarkan tabel di atas, nilai outer loading untuk variabel motivasi instrinsik memiliki enam indikator  $>0,70$ . Hal ini membuktikan bahwa nilai outer loadings sesuai kriteria dan valid. Maka disimpulkan adanya kolerasi antara indicator dengan variabel motivasi instrinsik dan menunjukkan bahwa indicator tersebut bekerja pada model pengukurannya.


**Tabel. 4.5. Nilai *Outer Loading* Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Kode	Outer Loadings	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y1.5	0.853	Valid
	Y1.6	0.829	Valid
	Y1.7	0.801	Valid
	Y1.8	0.827	Valid
	Y1.9	0.754	Valid
	Y1.10	0.729	Valid

Berdasarkan tabel di atas, nilai outer loading untuk variabel kepuasan kerja memiliki enam indikator  $>0,70$ . Hal ini membuktikan bahwa nilai outer loadings



sesuai kriteria dan valid. Maka disimpulkan adanya kolerasi antara indicator dengan variabel kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa indicator tersebut bekerja pada model pengukurannya.



Berdasarkan table di atas, nilai outer loading untuk variabel kinerja SDM memiliki sembilan indikator  $>0,70$ . Hal ini membuktikan bahwa nilai outer loadings sesuai kriteria dan valid. Maka disimpulkan adanya kolerasi antara indicator dengan variabel kinerja SDM dan menunjukkan bahwa indicator tersebut bekerja pada model pengukurannya.

## 2) *Internal Consistency*

Untuk mengukur internal consistency realibilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Realibility. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha  $>0.7$  dan nilai composite reliability  $>0.7$ .

## 3) *Discriminant Validity*

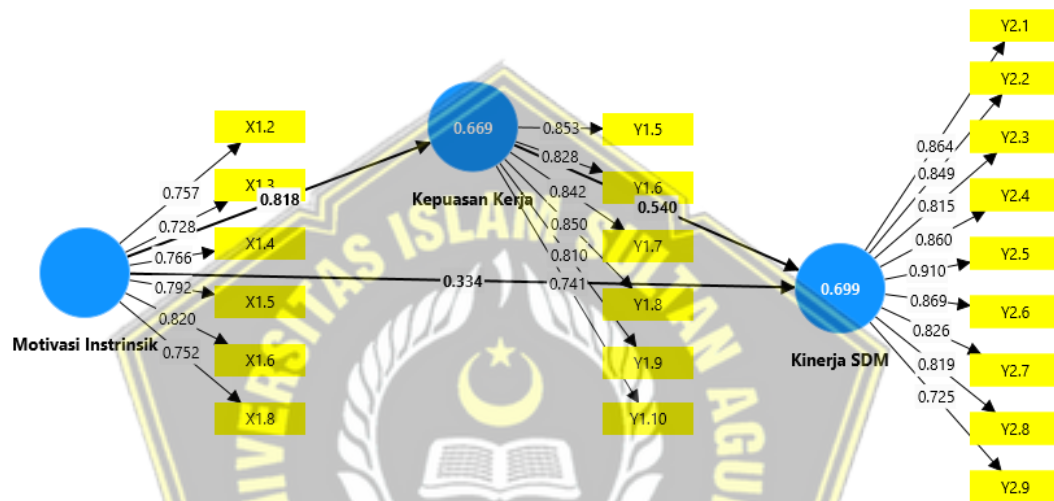
Discriminant validity digunakan untuk menguji sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain oleh standar empiris. Pengukuran validitas diskriminan menggunakan, *Fornell-Larcker matrix* dan *HTMT (heterotrait-monotrait ratio of correlation)*. Dalam *Fornell-Lacer*, suatu variabel laten dinilai memenuhi validitas deskriminan jika nilai *root of AVE square (diagonal)* lebih besar dari semua nilai variabel laten tersebut dan nilai HTMT kurang dari 1.

**Tabel 4.7. Measurement Outer Model**

Laten Variabel	Indikator	Convergent Validity		Internal Consistency Reliability	Discriminant Validity
		Outer Loading	AVE	Composite Reliability	
		>0.40	>0.50	>0.70	>0.70
Motivasi Intrinsik	X1.2	0.757			
	X1.3	0.728			
	X1.4	0.766	0.675	0.926	0.903
	X1.5	0.792			
	X1.6	0.820			
Kepuasan Kerja	X1.8	0.752			
	Y1.5	0.853			
	Y1.6	0.828			
	Y1.7	0.842	0.704	0.955	0.947
	Y1.8	0.850			
Kinerja SDM	Y1.9	0.810			
	Y1.10	0.741			
	Y2.1	0.864			
	Y2.2	0.849			
	Y2.3	0.815			
	Y2.4	0.860			
	Y2.5	0.910	0.592	0.897	0.862
	Y2.6	0.869			
	Y2.7	0.826			
	Y2.8	0.819			
Y2.9	0.725				

**Tabel 4.8. Fornell-Larcker Criterion**

	Kepuasan Kerja	Kinerja SDM	Motivasi Instrinsik
Kepuasan Kerja	<b>0.822</b>		
Kinerja SDM	0.814	<b>0.839</b>	
Motivasi Instrinsik	0.818	0.776	<b>0.770</b>



**Gambar 4.2. Evaluasi Model**

Hasil evaluasi model PLS Algorithm, menunjukkan bahwa nilai outer loading semua indicator variabel adalah lebih dari 0.70. Hal ini membuktikan bahwa indicator dalam variabel penelitian ini valid.

**4.3.2. Analisis Model Struktural (Inner Model)**

Evaluasi model structural atau inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model structural dievaluasi dengan melihat besarnya *Coefficient of Determination (R-square)* untuk konstruk dependen, *Effect Size (F-square)*, *Predictive Relevance (Q-square)*, dan Uji Hipotesis.

### 1) *Coefficient of Determination (R-square)*

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variable eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Nilai R-square 0.75, 0.50 dan 0.25 (Hair dkk., 2017) menunjukkan bahwa kemampuan variabel endogen dalam memprediksi model adalah (kuat, moderat dan lemah).

**Tabel 4.9. Coefficient of Determination (R-square)**

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.669	0.666
Kinerja SDM	0.699	0.694

Berdasarkan Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kinerja SDM memiliki kemampuan yang moderat (0.669 dan 0.699) dalam memprediksi model. Dapat dikatakan bahwa variabel eksogen motivasi intrinsik, memiliki pengaruh sebesar 66% dan 69 % terhadap variabel endogen kepuasan kerja dan kinerja SDM.

### 2) *Effect Size (f-Square)*

Effect size f-square mengindikasikan bahwa variabel eksogen memiliki pengaruh besar terhadap variabel endogen, dengan kriteria (0.02 = lemah, 0.15 = moderat, dan 0.35 kuat).

**Tabel 4.10 Effect size (f-square)**

	f-square
Kepuasan Kerja -> Kinerja SDM	0.321
Motivasi Intrinsik -> Kepuasan Kerja	2.018
Motivasi Intrinsik -> Kinerja SDM	0.123

Berdasarkan Tabel di atas, menggambarkan pengaruh variabel eksogen kepuasan kerja memberikan pengaruh (0.321 = moderat) terhadap kinerja SDM, dan variable eksogen lainnya yaitu motivasi instrinsik memberikan pengaruh (0.123) = moderat terhadap kinerja SDM. Variabel eksogen motivasi instrinsik memberikan pengaruh (2.018 = kuat) terhadap variabel kepuasan kerja.

### 3) *Predictive Relevance (Q-square)*

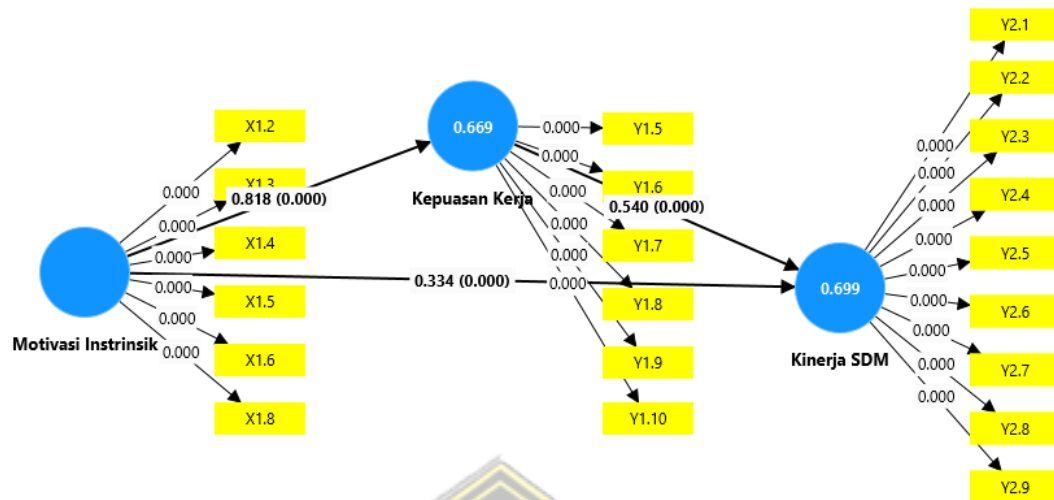
*Cross-validated Redudancy (Q-square)* merupakan suatu cara untuk menguji *predictive relevance*. Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan  $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model kurang *predictive relevance* (Ghozali dan Latan, 2015:79). Dengan menggunakan indeks *communality* dan *redundancy* dapat mengestimasi kualitas model structural penelitian.

**Tabel 4.11 Q-Square**

	Q <sup>2</sup> predict	RMSE	MAE
Kepuasan Kerja	0.688	0.602	0.492
Kinerja SDM	0.605	0.655	0.506

### 4) *Uji Hipotesis (Bootstrapping)*

Bootstrapping adalah prosedur nonparametrik yang memungkinkan pengujian signifikansi statistik dari berbagai hasil PLSSEM seperti koefisien jalur, nilai *Cronbach's alpha*, *HTMT*, dan  $R^2$ .



**Gambar 4.3. Pengujian Model Struktural**

Pengujian signifikansi hipotesis dapat dilihat pada nilai P values dan t-values yang didapatkan melalui metode *bootstrapping* pada tabel *Path Coefficients* dan *specific indirect effect*. Dengan kriteria nilai signifikansi p value < 0.05 dan nilai signifikansi sebesar 5% *path coefficient* dinilai signifikan apabila nilai t-statistik > 1.96. Untuk mengetahui pengaruh hubungan, dapat dilihat melalui koefisien jalur dengan kriteria jika koefisien jalur di bawah 0.30 memberikan pengaruh moderat, dari 0.30 hingga 0.60 kuat, dan lebih dari 0.60 memberikan pengaruh yang sangat kuat. Terdapat 3 hipotesis pada inner model penelitian ini yaitu:

- a. H<sub>1</sub>: Motivasi intrinsik secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.  
H<sub>0</sub>: Motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- b. H<sub>2</sub>: Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.  
H<sub>0</sub>: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

c. H<sub>3</sub>: Motivasi intrinsik secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

H<sub>0</sub>: Motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

Tabel dibawah ini menjelaskan tentang hasil uji signifikansi pada setiap hipotesis yang berpengaruh secara langsung, sehingga telah diperoleh dari hasil output smart PLS sebagai berikut:

**Tabel 4.12. Path Coefficient dan Hasil Hipotesis**

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Hasil
Kepuasan Kerja -> Kinerja SDM	0.540	0.539	0.079	6.801	0	Positif Signifikan
Motivasi Instrinsik -> Kepuasan Kerja	0.818	0.805	0.062	13.237	0	Positif Signifikan
Motivasi Instrinsik -> Kinerja SDM	0.334	0.337	0.087	3.846	0	Positif Signifikan

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 4.12 di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM dengan koefisien jalur (O = 0.540) dan t values 6.801 > 1.96 dengan p values

menunjukkan  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh hubungan yang sangat kuat, positif, dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Dengan demikian, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM, diterima.

- b. Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Instrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien jalur ( $\beta = 0.818$ ) dan  $t$  values  $13.237 > 1.96$  dengan  $p$  values menunjukkan  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Instrinsik mempunyai pengaruh hubungan yang sangat kuat, positif, dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Motivasi Instrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, diterima. David (1987) menjelaskan bahwa salah satu motif utama dari motivasi adalah *need for power*, yaitu kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Individu dengan *need for power* yang tinggi adalah individu yang memiliki kebutuhan untuk berkuasa, ingin selalu memiliki pengaruh, efektif, dan disegani.
- c. Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa variabel motivasi instrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM dengan koefisien jalur ( $\beta = 0.334$ ) dan  $t$  values  $3.846 > 1.96$  dengan  $p$  values menunjukkan  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi instrinsik memiliki pengaruh positif dan



signifikan terhadap kinerja SDM. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja SDM, diterima.

#### **4.4. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.4.1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini, motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang sangat kuat, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja. motivasi intrinsik merupakan dorongan yang datang dari dalam diri individu dan mendorong seseorang untuk melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya (Kurniwati & Abadiyah, 2023). Hal ini berarti bahwa jika motivasi intrinsik yang diberikan terhadap karyawan baik seperti memberikan kesempatan kepadanya agar karyawan dapat berusaha mencapai hasil, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan, maka kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaannya akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja SDM. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyaputra & Dewi (2018), Kurniawan et al (2022), Puspitasari & Kusrim (2021), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja.

##### **4.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 dalam penelitian ini, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang kuat, positif, dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Robbins (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Sumber Daya Manusia yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan peningkatan pada kualitas kinerjanya untuk organisasi. Pada dasarnya kinerja merupakan kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik, atau dapat dikatakan mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh Perusahaan pada periode tertentu.

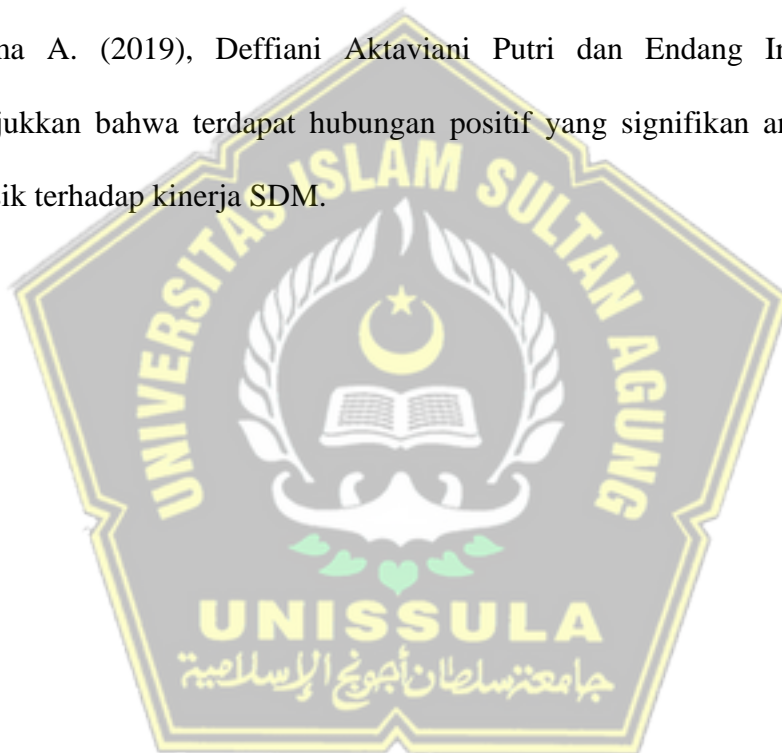
Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja SDM. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyaputra & Dewi (2018), Anjas Kesuma Putra (2023), Lumantow et al (2015), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja SDM.

#### **4.4.3. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik pada karyawan sangat penting, karena dapat berpengaruh pada tingkat produktivitas perusahaan. Apabila karyawan kurang termotivasi maka tujuan perusahaan mungkin tidak akan tercapai, dan sebaliknya

jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dapat menjadikan hal tersebut sebagai jaminan atas kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Budiyanto dan Mochklas, 2020).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya mengenai motivasi instrinsik terhadap kinerja SDM. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyaputra & Dewi (2018), Anjas Kesuma Putra (Rakhma A. (2019), Deffiani Aktaviani Putri dan Endang Iryanti (2023), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi instrinsik terhadap kinerja SDM.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya telah didapatkan kesimpulan antara lain:

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dimana motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan rasa puas terhadap kerjanya.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan karena kinerja SDM tersebut akan meningkat dan akibatnya kinerja perusahaan akan produktif.
- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. SDM yang memiliki motivasi intrinsik yang baik pada saat bekerja akan lebih memanfaatkan energi dan mencurahkan pikiran yang dimilikinya. Motivasi intrinsik pada karyawan sangat penting,

karena dapat berpengaruh pada tingkat produktivitas perusahaan. Apabila karyawan kurang termotivasi maka tujuan perusahaan mungkin tidak akan tercapai, dan sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dapat menjadikan hal tersebut sebagai jaminan atas kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya

## **5.2. Implikasi Kebijakan**

Hasil penelitian memberikan rekomendasi kepada instansi terkait dengan Upaya untuk meningkatkan kinerja SDM. Rekomendasi atau implikasi manajerial yang bisa diusulkan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja , maka implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah penyesuaian persepsi antara sumber daya manusia dengan organisasi dalam pencapaian tujuan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM, maka implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah pemberian pekerjaan yang mampu mendorong motivasi sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja SDM, maka implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah mempertahankan motivasi instrinsik agar tetap tinggi, karena dorongan yang tinggi dari dalam diri individu membuat seseorang menunjukkan sikap-sikap positif yang dapat menguntungkan organisasi.

## **5.3. Implikasi Teori**

Beberapa implikasi teoritis dalam penelitian ini yang perlu dilakukan oleh karyawan TAPM Kabupaten Sumatera Utara dalam meningkatkan kinerja SDM, antara lain:

1. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ignatius Soni Kurniawan, Jajuk Herawati, dan Rika Nuraisyah (2022) bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan dari penelitian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM, hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Anjas Kesuma Putra (2023), yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja SDM.
3. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja SDM, hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Deffiani Aktaviani Putri dan Endang Iryanti (2023), yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi intrinsik seseorang, semakin besar juga kinerja SDM tersebut.

#### **5.4. Keterbatasan Penelitian**

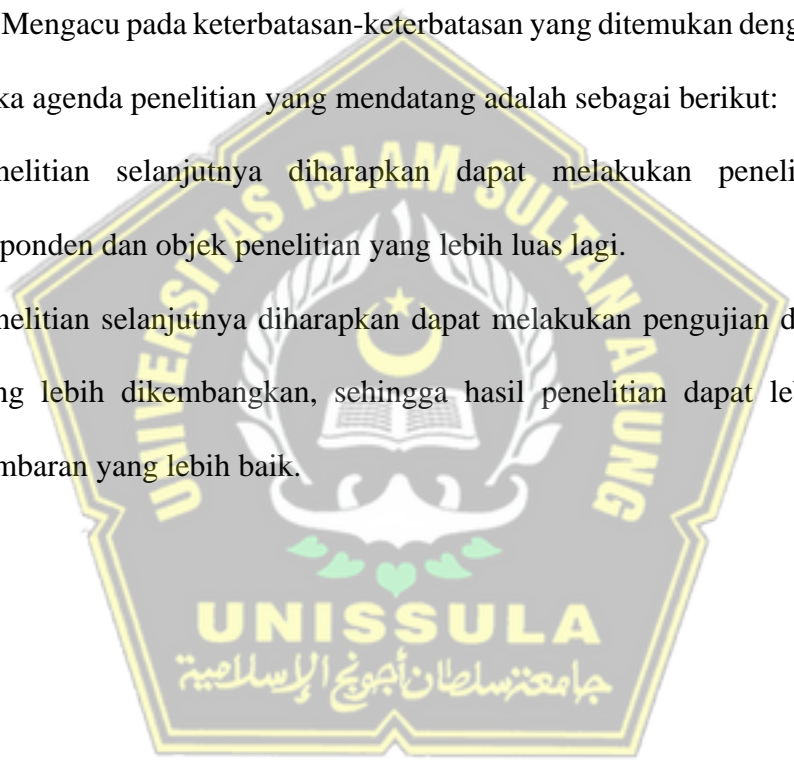
Keterbatasan dari hasil penelitian ini adalah bahwa lingkup penelitian ini terbatas pada Sumber Daya Manusia TAPM Kabupaten Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian tidak dapat di generalisasikan. Keterbatasan lainnya adalah dalam

penelitian ini hanya meneliti dua factor yaitu motivasi instrinsik dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, padahal masih terdapat banyak factor lain seperti kepemimpinan dan budaya organisasi, lingkungan kerja. hal ini membuka kesempatan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai factor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja SDM.

### **5.5. Agenda Penelitian Mendatang**

Mengacu pada keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dengan penelitian ini, maka agenda penelitian yang mendatang adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan responden dan objek penelitian yang lebih luas lagi.
- 2) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengujian dengan model yang lebih dikembangkan, sehingga hasil penelitian dapat lebih memberi gambaran yang lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Maulana, 2015, Sistem Pengendalian Manajemen, Salemba Empa, Jakarta.
- Akbar, Husaini Usman, Purnomo Setiadi (2009) Metodologi Penelitian Sosial, Jakarta: Bumi Aksara.
- Amalia, S., Yamin, Y., & Saleh, K. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada RSUD Alimuddin Umar Di Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 1(3), 53–60.
- Ambar, Sulistiyani, T., & Rosidah. (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Anhar, B., Soehardi, & Taupiq, A. (2021). Korelasi gaji, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 81–89. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v13i1.9426>
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Baharun, H. (2016). Pengembangan Media Pembelajaran Pai Berbasis Lingkungan Melalui Model ASSURE. *Cendekia: Journal of Education and Society*, 14(2), 231. <https://doi.org/10.21154/cendekia.v14i2.610>
- Bungin, Burhan. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia.
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(1), 1–13
- Dharmawan. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 4(2), 49–58.
- Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Habe, H. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 4(1), 31–38.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Thiele, K. O. (2017). Mirror, mirror on the wall: a comparative evaluation of composite-based structural equation modeling methods. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 45(5), 616–632



- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hanifah, Gyaylah. 2017. Pengaruh Diklat Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Synergis Global Performa. Vol. 5. No. 1. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Hatch & Farhady, 1981. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES & Anggota IKAPI.
- Husein Umar. (2005), *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Josiah, T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6(1), 53–60.
- Josiah, T. (2021). Impact of Incentives and Work Motivation on Employee Performance in Technical Service Unit Regional Income Management Bandar Jaya Region IV. *International Journal of Social Sciences and Developmen*, 5(1), 25–35.
- Josiah, T., & Joni, R. (2021). PEMBERIAN MOTIVASI DAN INTENSIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI KOTA BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(2), 133–140.
- Josiah, T., Novalia, N., & Wulandari, A. U. (2019). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Penggerak Pkk Kota Bandar Lampung. *EKOMBIS SAINS: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 4(2), 95–102. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v4i2.471>
- Kurnia, I. (2019). Komunikasi Antarbudaya Dalam Harmonisasi Hubungan Antar Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat. *PERSEPSI: Communication Journal*, 4(2), 150–161. <http://222.124.3.202/handle/123456789/15690>
- Kusnendi, *Analisis Jalur: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS & Lisrel 8*, Bandung: UPI Pendidikan Ekonomi, 2005.
- Lexy J. Moleong, (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manudia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Massie, I. (2015). KAJIAN HUKUM TERHADAP KEBIJAKAN PEMERINTAH KOTA MANADO DALAM PENGELOLAAN TATA PEREKONOMIAN MENUJU KESEJAHTERAAN SOSIA. *LEX ET SOCIETATIS*, 3(2), 47–53.
- Ningsih, T. P., Josiah, T., & Saleh, K. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 2(4), 18–25.

- Nisyak, I. R., & Trijonowati. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 1–21.
- Nur'aeni, V. M. M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 4(3), 9–18. <https://doi.org/10.33087/eksis.v10i2.172>
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 69–82. <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Priyatama, A. N. 2009. Peran Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikohumanika*, 2 (2): 1-9.
- Rahmah, S. (2018). Pengawas Sekolah Penentu Kualitas Pendidikan. *Jurnal Tarbiyah*, 25(2). <https://doi.org/10.30829/tar.v25i2.378>
- Segah, B. (2018). pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, dan Motivasi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Auditor Inspektorat Provinsi Kalimantan Tengah. *Anterior Jurnal*, 17(2), 86–99.
- Singarimbun, M., & Efendi, S. (2008). Metode Penelitian Survei (cetakan kesembilanbelas). In Jakarta: LP3ES.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.1* 47-57.
- Sudjana. Nana. 2001. Metode & Teknik Pembelajaran Partisipatif. Bandung : Falah Production.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d (2nd ed.). Alfabeta
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Suwatno. 2011. Manajemen SDM. Bandung : Alfabeta
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wicaksono, A., Umiati, N., & Abidin, A. A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Respon Publik*, 13(5), 82–86
- Widodo. 2022. Metodologi Penelitian Manajemen. Semarang: Penerbit Lakeisha.
- Winata, H. (2019). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk. (Bank Bjb) Cabang Bsd – Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 212. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2229>
- Wirawan. 2014. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers.