

**PERAN MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN AFEKTIF  
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

**TESIS**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
mencapai derajat Sarjana S2**

**Program Studi Magister Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Nunung Nurningsih**

**NIM : 20402200171**

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

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**TESIS**

**PERAN MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN AFEKTIF  
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

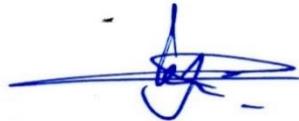
Disusun Oleh :

Nunung Nurningsih

NIM. 20402200171

Tesis ini telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
Dapat diajukan dihadapan Sidang Panitia Ujian Tesis  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, Mei 2024  
Pembimbing,



**Dr. Drs. H. Marno Nugroho, MM**

NIK: 210491025

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PERAN MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN AFEKTIF  
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

Disusun Oleh :

**NUNUNG NURNINGSIH**

**NIM : 20402200171**

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal Mei 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I

**Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, M.M.**

NIK: 210491025

**Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si.**

NIK: 210490020

Penguji II

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

NIK: 210491028

Tesis ini diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen

Tanggal Mei 2024

Ketua Program Pascasarjana

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

NIK: 210491028

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nunung Nurningsih

NIM : 20402200171

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

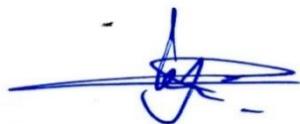
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul **“PERAN MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA”** merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam proses penelitian ini.

Pembimbing

Semarang, Mei 2024

Saya yang menyatakan,



**Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, M.M.**

NIK: 210491025



**Nunung Nurningsih**

NIM: 20402200171

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nunung Nurningsih

NIM : 20402200171

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul:

### **“PERAN MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA”**

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

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

Semarang, Mei 2024

Saya yang membuat pernyataan



Nunung Nurningsih

NIM: 20402200171

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia. Jenis penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut “*explanatory research*” dengan penentuan jumlah sampel (*sample size*) menggunakan sensus. Responden untuk penelitian ini sebanyak 80 responden dari total 82 ASN di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kotawaringin Barat. Data analisis dengan menggunakan *smartPLS 4.0*. Hasil dari penelitian ini bahwa semua hipotesis yang dibangun dapat diterima secara signifikan. Implikasi manajerialnya dengan motivasi intrinsik indikator prestasi, seyogyanya meningkatkan prestasi dengan cara mengikuti pelatihan, seminar, diklat dan workshop. motivasi intrinsik indikator prestasi, seyogyanya meningkatkan prestasi dengan cara mengikuti pelatihan, seminar, diklat dan workshop. Berkaitan dengan sumber daya manusia indikator kualitas kerja, seyogyanya meningkatkan pengembangan job description pada semua jenjang jabatan termasuk struktural dan non struktural

**Kata Kunci :** Kinerja SDM, Motivasi Intrinsik, Komitmen Afekif.



## ABSTRACT

Study This aim For analyze influence motivation intrinsic and commitment affective to performance source Power man. Type related research \_ with matter the " *explanatory research*" with determination amount sample ( *sample size* ) using census . Respondent For study This as many as 80 respondents of the total 82 ASN in the Service Investment and Services Integrated One Door and Service Population and Registration Civil Regency West Kotawaringin. Analysis data with use *smart* PLS 4.0. Result of study This that all hypothesis is built can accepted in a way significant. Implications managerial with motivation intrinsic indicator achievements, of course increase performance with method follow training, seminars, training and workshops. motivation intrinsic indicator achievements, of course increase performance with method follow training, seminars, training and workshops. Related with source Power man indicator quality Work, should increase development of job descriptions for all level position including structural and non-structural

**Keywords :** \_ HR Performance, Motivation Intrinsic, Commitment Affective.



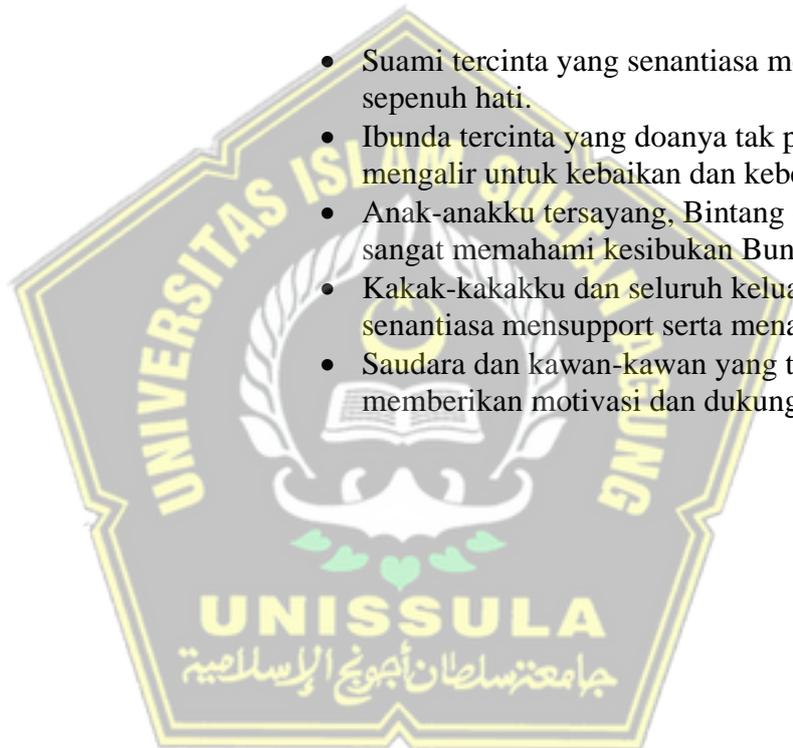
## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

- “Berbuat baiklah tanpa perlu alasan.”
- “Selesaikan apa yang sudah kamu mulai.”
- “Motivasi tanpa aksi hanyalah halusinasi.”

### PERSEMBAHAN

- Suami tercinta yang senantiasa mendukung sepenuh hati.
- Ibunda tercinta yang doanya tak pernah berhenti mengalir untuk kebaikan dan keberhasilan saya.
- Anak-anakku tersayang, Bintang dan Kinar yang sangat memahami kesibukan Bundanya.
- Kakak-kakaku dan seluruh keluarga besar yang senantiasa mensupport serta menasihati.
- Saudara dan kawan-kawan yang telah memberikan motivasi dan dukungan.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sedalam-dalamnya ke hadirat Allah subhanuwata'ala atas segala berkat dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan judul “**PERAN MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA**”.

Tujuan dari penelitian tesis ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat Magister Manajemen pada Program Studi Pasca Sarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Di dalam proses penulisan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu penulis haturkan ucapan terima kasih tak terhingga kepada dosen pembimbing, Bapak dan Ibu dosen di Proram Studi Pasca Sarjana, keluarga terkasih terutama support dari suami dan anak-anak tercinta, karena telah sudi kiranya kehilangan banyak waktu dikarenakan kesibukan penulis serta tidak lupa kepada responden yang juga telah meluangkan waktu untuk membantu proses penyelesaian penelitian ini, tanpa adanya responden penelitian tidak akan pernah selesai.

Semarang, Mei 2024



**Nunung Nurningsih**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
HALAMAN PERSETUJUAN.....	II
HALAMAN PENGESAHAN .....	III
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	IV
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH .....	V
ABSTRAK .....	VI
ABSTRACT .....	VII
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	VIII
KATA PENGANTAR.....	IX
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR GAMBAR.....	XII
DAFTAR TABEL.....	XIII
DAFTAR LAMPIRAN .....	XIV
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia .....	7
2.2. Motivasi Intrinsik .....	10
2.3. Komitmen Afektif .....	11
2.4. Model Empirik Penelitian .....	13
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>15</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	15
3.2. Variabel dan Indikator.....	15
3.3. Sumber Data.....	17
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	17
3.5. Responden .....	17

3.6. Metode Analisis Data .....	18
3.6.1. Metode Pengolahan Data.....	18
3.6.2. Metode Penyajian Data.....	19
3.6.3. Uji Statistik Deskriptif .....	19
3.6.4. Uji Model Pengukuran Reflektif atau <i>Outer Model</i> .....	19
3.6.5. Analisa <i>Inner Model</i> (Model Struktural).....	20
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>22</b>
4.1. Uji Statistik Deskriptif .....	22
4.1.1. Usia Responden.....	22
4.1.3. Masa Kerja Responden.....	24
4.1.4. Pendidikan Terakhir Responden.....	25
4.2. Uji Pengukuran Reflektif ( <i>Outer Model</i> ).....	26
4.2.1. Uji Validitas.....	26
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	29
4.3. Uji Pengukuran Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	31
4.4. Uji Hipotesis.....	31
4.1. Pembahasan.....	34
4.5.1. Hipotesis Pertama.....	34
4.5.2. Hipotesis Kedua.....	34
4.5.3. Hipotesis Ketiga .....	35
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>36</b>
5.1. Kesimpulan.....	36
5.2. Implikasi Teoritis .....	37
5.3. Implikasi Manajerial .....	37
5.4. Keterbatasan Penelitian .....	38
5.5. Agenda Penelitian Mendatang.....	38
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>39</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>42</b>

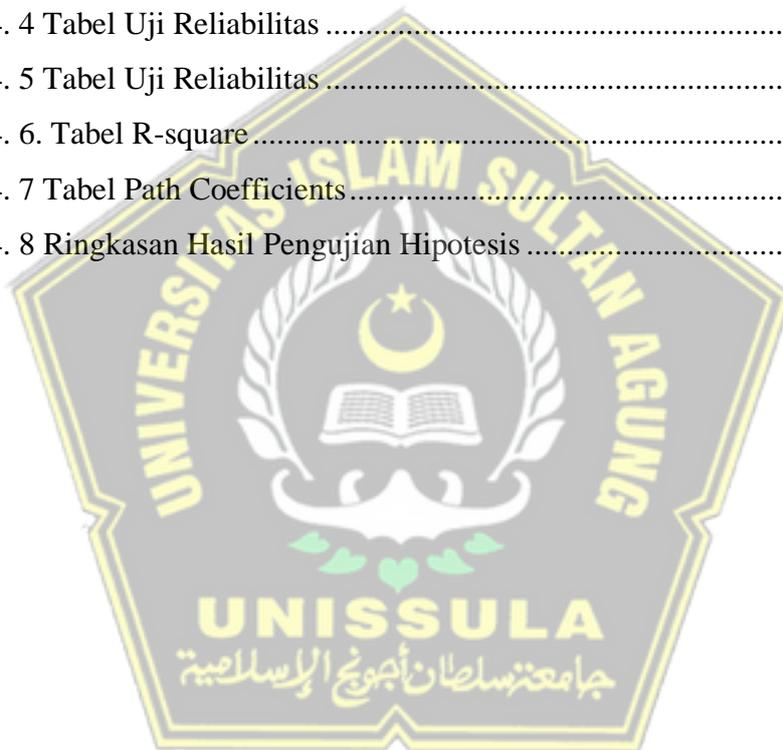
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian .....	14
Gambar 4. 1 Usia Responden.....	22
Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden .....	23
Gambar 4. 3 Masa Kerja Responden.....	24
Gambar 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden .....	25
Gambar 4. 5 Hasil Outer Model.....	26



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perbandingan IKM Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah Renstra .....	4
Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian .....	16
Tabel 4. 1 Tabel Outer Loading .....	27
Tabel 4. 2 Tabel Nilai Average Variance Extracted (AVE) .....	28
Tabel 4. 3 Hasil Discriminant Validity (Cross Loading) .....	29
Tabel 4. 4 Tabel Uji Reliabilitas .....	30
Tabel 4. 5 Tabel Uji Reliabilitas .....	30
Tabel 4. 6. Tabel R-square .....	31
Tabel 4. 7 Tabel Path Coefficients .....	32
Tabel 4. 8 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis .....	33



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	42
--------------------------------------	----



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1. Latar Belakang

Era globalisasi ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat sehingga suatu organisasi dituntut untuk mengadakan penyesuaian. Keterbatasan sumber daya manusia diharapkan organisasi dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang ada sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dan kunci utama keberhasilan suatu organisasi dan membutuhkan sumber daya manusia yang berperilaku kerja yang baik, berkualitas dan berkomitmen yang tinggi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja guna mencapai tujuan organisasi. Masalah kinerja merupakan masalah penting sehingga untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, sangat dibutuhkan kerja keras serta niat bekerja dari sumber daya manusia itu sendiri (Liow et al. 2022)

Banyak faktor yang mempengaruhi Sumber daya Manusia salah satunya yaitu motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik menurut (Sucipto et al. 2021) merupakan motif-motif dalam diri seorang individu yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan menurut (Potu, Lengkon, and Trang 2021) motivasi intrinsik adalah motivasi yang

mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Faktor lain yang mempengaruhi Sumber Daya Manusia adalah komitmen. Komitmen afektif menurut (A. Kristiyani 2023) merupakan suatu pendekatan yang dilihat dari sisi emosional individu mengenai bentuk keterlibatannya terhadap organisasi. Selanjutnya menurut (Bouraoui et al. 2019) komitmen afektif adalah nilai relasional yang tercipta dalam diri karyawan terhadap organisasi dari sisi emosi dimana karyawan merasa perlu untuk memberikan usaha terbaiknya untuk mempertahankan eksistensi organisasi

Menurut penelitian sebelumnya, (Emiyanti, Rochaida, and Tricahyadinata 2020) motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia, hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan motivasi belum mampu meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia administrasi RSUD A. Wahab Sjahranie Samarinda, hal ini dapat dilihat melalui indikator terkuatnya yaitu X2.4 (semangat kerja semakin besar bila diberi tanggung jawab penuh), belum mampu meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan komitmen afektif mampu mendorong kinerja secara nyata pegawai administrasi RSUD A. Wahab Sjahranie Samarinda melalui indikator terkuatnya adalah Y1.2 (Memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi). Namun menurut (Soni 2021) motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Karyawan disabilitas dengan motivasi internal yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, seperti turut berpartisipasi dan tugas yang menantang serta memimpin akan mengarahkan dirinya secara positif pada pencapaian kinerja, Komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap kinerja Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 87 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja, Dinas Penanaman Modal Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kotawaringin Barat dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu. Dinas Penanaman dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kotawaringin Barat dalam tugas dan fungsinya tersebut dituntut memiliki kinerja yang tinggi dan memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan penyelenggara pelayanan publik dan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Pelayanan publik dituntut untuk memenuhi standar Indeks Kepuasan Masyarakat. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) adalah data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran

secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhan.

Kenyataan yang ada di lapangan, pelayanan publik di dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kotawaringin Barat masih belum memenuhi target Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Indikasi lain bahwa pelayanan publik belum memenuhi target adalah masih terdapat keluhan dan pengaduan masyarakat yang disampaikan kepada dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Berdasarkan data yang diambil dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2022, Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu adalah sebagai berikut :

*Tabel 1. 1 Perbandingan IKM Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah Renstra*

Indikator Kinerja	Target Kinerja Renstra				Realisasi Kinerja sd Tahun 2022			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Rata – rata survey kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan Perizinan dan Non perizinan	90	95	96	99	89,91	92,02	90,01	90,78

*Sumber : LKjIP DPMPTSP Tahun 2022*

Berdasarkan tabel di atas kondisi 4 (empat) tahun terakhir rata-rata survey kepuasan masyarakat tidak mencapai target sehingga dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kotawaringin Barat belum optimal.

## 1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka,, rumusan masalah adalah “Bagaimana model peningkatan kinerja SDM”. Kemudian pertanyaan penelitian (QR) adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi intrinsik mampu meningkatkan kinerja SDM.
2. Apakah komitmen afektif mampu meningkatkan kinerja SDM
3. Apakah motivasi instrinsik mampu meningkatkan komitmen afektif.

## 1.3.Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis apakah motivasi intrinsik mampu meningkatkan kinerja SDM.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis apakah komitmen afektif mampu meningkatkan kinerja SDM
3. Mendekripsikan dan menganalisis apakah motivasi intrinsik mampu meningkatkan komitmen afektif.

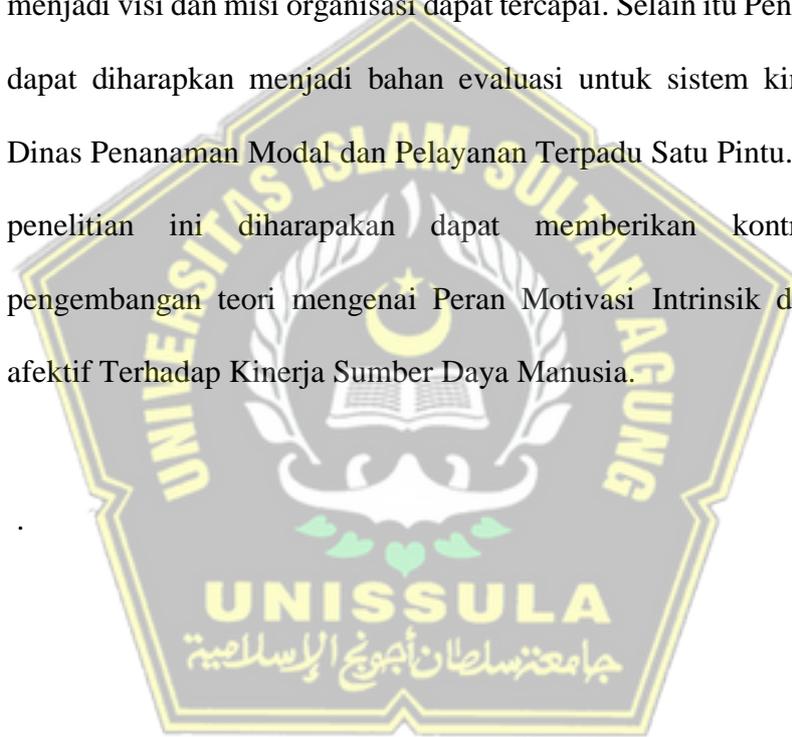
## 1.4.Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teori

Manfaat teoritis dalam penelitian ini dapat diharapkan memberikan kontribusi untuk mata kuliah manajemen sumber daya manusia dan perkembangan ilmu pengetahuan dalam menganalisis Peran Motivasi Intrinsik dan komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kotawaringin Barat terkait peran motivasi dalam pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia sehingga apa yang menjadi visi dan misi organisasi dapat tercapai. Selain itu Penelitian ini juga dapat diharapkan menjadi bahan evaluasi untuk sistem kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai Peran Motivasi Intrinsik dan Komitmen afektif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### 2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut Helmi Buyung Aulia Safrizal (2022) kinerja Sumber Daya Manusia atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Buulolo, Dakhi, and F.Zalogo 2021) kinerja Sumber Daya Manusia merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang ataupun hasil akhir dari pekerjaan sesuai dengan rentang waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan Afandi (2018) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh melalui kerja dimana bisa diwujudkan oleh seorang individu ataupun sekelompok individu pada sebuah perusahaan sejalan terhadap wewenang dan tanggung jawab tiap individu pada upaya dalam mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi secara legal, tidak melakukan tindakan pelanggaran hukum dan bukan tindakan yang menentang moral dan etika. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan hasil yang bersifat kualitas dan kuantitas untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Ada beberapa variabel kinerja Sumber Daya Manusia menurut Kasmir (2019:189) yaitu (1) Motivasi Kerja, (2) Komitmen, (3) Kepuasan Kerja

dan (4) Disiplin kerja. Penjelasan mengenai faktor-faktor di atas adalah : motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Komitmen adalah sikap kepatuhan dari para pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam bekerja. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan rasa hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pihak organisasi dan pegawai. Arneswari (2019) secara umum, indikator kinerja Sumber Daya Manusia ada lima yaitu (1). Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3). Ketanggapan, (4). Kepedulian dan (5). Kerjasama. Indikator kinerja Sumber Daya Manusia menurut Priansa (2018: 271) menyatakan bahwa indikator kinerja terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas dan kerjasama.

Berdasarkan penelitian sebelumnya secara empiris menurut (Sabiu et al. 2019) mengkonfirmasi bahwa penilaian kinerja berkontribusi terhadap kinerja organisasi dan menurut penelitian (Marno, Mm, and Paradifa 2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia.



## 2.2. Motivasi Intrinsik

L. Legault (2020) motivasi intrinsik adalah fitrah manusia kecenderungan dengan kata lain, orang akan secara aktif berusaha untuk melakukan hal-hal yang menurut mereka menarik atau menyenangkan. Menurut Mulang Hastuti (2021) motivasi mencerminkan minat subjek untuk berperilaku sesuai keperibadian. (Rosidi et al, 2019) motivasi intrinsik adalah dorongan atau kemauan yang kuat yang muncul dari dalam diri seseorang untuk bekerja lebih baik. Sedangkan menurut (Fischer, Malycha, and Schafmann 2019) motivasi intrinsik merupakan tindakan yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan tertentu yang ditentukan oleh diri sendiri yang mengacu pada penilaian individu mengenai kompetensi dan kesenangan batin. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan fitrah manusia yang mencerminkan minat dan kemauan yang kuat dari dalam diri seseorang dan mengacu pada penilaian individu mengenai kompetensi dan kesenangan batin.

(Anwar, Id, and Banjarmasin 2019) menyebutkan faktor motivasi intrinsik terdiri atas prestasi, pengakuan kerja itu sendiri, tanggungjawab, kemajuan dan pertumbuhan, yang dikaitkan dengan kepuasan kerja (job satisfaction). Ranthy Pancasasti & Adi Mulyadi (2022) motivasi intrinsik terdiri dari (1) Kebutuhan, seseorang melakukan kegiatan atau aktivitas didasari oleh adanya faktor-faktor kebutuhan. Harapan, (2) Harapan, seseorang termotivasi oleh adanya harapan yang bersifat pemuasan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang menuju pencapaian tujuan,

(3) Minat, minat merupakan suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh. Menurut Sucipto (2021:6) menyebutkan terdapat 4 indikator motivasi intrinsik yang meliputi (1). Pencapaian prestasi, (2). Pengakuan, (3). Tanggung jawab dan (4). Kemajuan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astuty and Udin 2020) menyatakan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. motivasi intrinsik. (Fitriyani Putri et al. n.d.) (2022) Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Danau Teluk. Sedangkan menurut (Anwar 2019) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai balai pendidikan dan latihan keagamaan Banjarmasin. Hal ini disebabkan oleh tingkat pendidikan yang masih belum cukup tinggi dan masih banyaknya ketidaksesuaian antara pendidikan formal dan jabatan yang dipegang.

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

### 2.3. Komitmen Afektif

Komitmen merupakan suatu sikap atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif, keberpihakan dan keterlibatan individu (Lubis dan Jaya:2019) dan komitmen afektif menurut (Tagumara et al. 2023) merupakan komitmen karyawan untuk tetap berada, bekerja, dan berkontribusi bagi organisasi yang muncul dari kesadaran diri sendiri, tanpa campur tangan dari pihak lainserta tidak ada unsur paksaan afektif

merupakan komitmen karyawan untuk tetap berada, bekerja, dan berkontribusi bagi organisasi yang muncul dari kesadaran diri sendiri, tanpa campur tangan dari pihak lain serta tidak ada unsur paksaan. Sedangkan menurut (Hartati and Widyarini n.d.) komitmen afektif merupakan keterikatan afektif atau emosional dengan organisasi sedemikian rupa sehingga individu yang berkomitmen kuat mengidentifikasi, terlibat dan menikmati keanggotaan dalam organisasi serta komitmen afektif berkaitan dengan nilai dan tujuan pribadi sumber daya manusia, dengan nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif merupakan suatu sikap keberpihakan, berkontribusi tidak ada unsur paksaan dan keterikatan emosional dan terhadap suatu organisasi. Dimensi atau indikator komitmen menurut Busro (2018), dapat diukur sebagai berikut : (O. Pt & Lauta, 2020), (1). Identifikasi dengan organisasi, (2). Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi, (3). Loyalitas dalam organisasi, (4). Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut, (5). Bertingkah laku tertentu sehingga mencapai tujuan, (6). Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat. Sedangkan menurut Busro (2018:86) indikator komitmen afektif meliputi, (1). Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, (2). Loyalitas terhadap organisasi, (3). Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

(Wahyu Utomo et al. 2019) komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen afektif, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Menurut (Kuswanti et. al (2021) komitmen Afektif (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). (Fitriyani Putri et al. n.d.), (2022) komitmen afektif berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Danau Teluk.

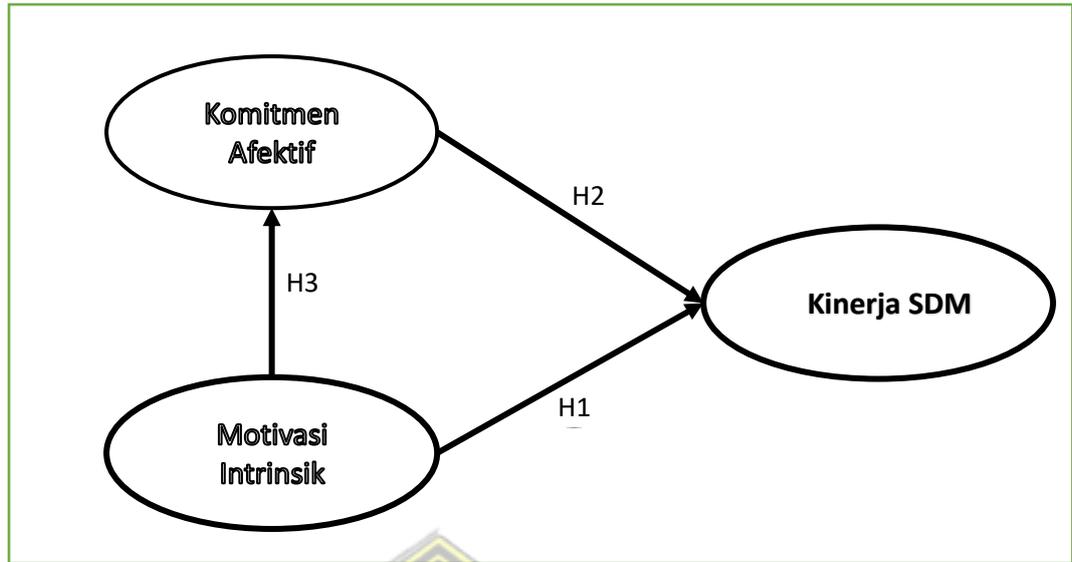
***H2 : Bila komitmen afektif semakin meningkat, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi.***

Berdasarkan penelitian sebelumnya, menurut Emiyanti, L et. al (2020) motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Menurut (Kurniawan and Pratiwi 2022) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. IS Kurniawan et. al (2022) motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif organisasional.

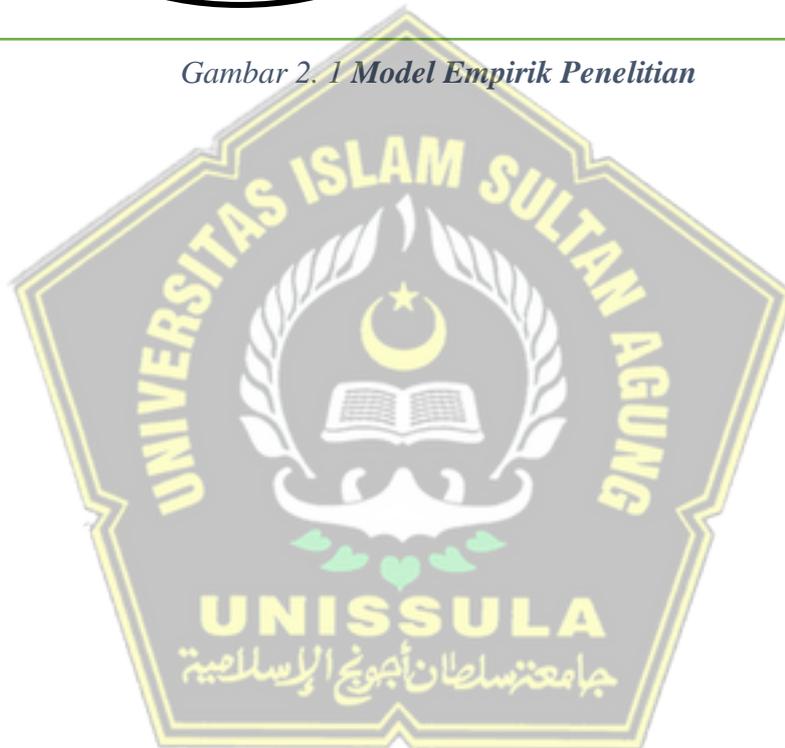
***H3 : Bila motivasi intrinsik semakin meningkat, maka komitmen afektif semakin tinggi.***

#### 2.4. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka model empirik ini nampak pada gambar 2.1 : Pada gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh motivasi intisnsik dan komitmen afektif yang baik.



*Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian*



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory research*). Menurut Sugiyono (2019), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti menggunakan metode penelitian *explanatory research* yaitu untuk menguji hipotesis yang diajukan, dimana uraiannya mengandung deskripsi akan tetapi terfokus pada hubungan variabel. Variabel tersebut mencakup : komitmen afektif, motivasi intrinsik dan sumber daya manusia.

#### 3.2. Variabel dan Indikator

Variabel penelitian ini mencakup komitmen afektif, motivasi intrinsic dan sumber daya manusia. Adapun masing-masing indikator Nampak pada Tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	<p><b>Motivasi Intrinsik</b></p> <p>Fitrah manusia yang mencerminkan minat dan kemauan yang kuat dari dalam diri seseorang dan mengacu pada penilaian individu mengenai kompetensi dan kesenangan batin</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi</li> <li>2. Tanggungjawab</li> <li>3. Minat</li> <li>4. Harapan</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mahfuzil Anwar (2019)</li> <li>• Ranthy Pancasasti &amp; Adi Mulyadi (2020)</li> <li>• Sucipto (2021:6)</li> </ul>
2	<p><b>Komitmen Afektif</b></p> <p>Suatu sikap keberpihakan, berkontribusi tidak ada unsur paksaan dan keterikatan emosional dan terhadap suatu organisasi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Loyalitas</li> <li>2. Kepercayaan</li> <li>3. Kerelaan</li> <li>4. Kebutuhan</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Busro (2018:86)</li> </ul>
3	<p><b>Sumber Daya Manusia</b></p> <p>Kualitas dan kuantitas untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Kerjasama</li> <li>4. Inisiatif</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arneswari (2019)</li> <li>• Priansa (2018: 271)</li> </ul>

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuisioner dilakukan dengan menggunakan skala semantik diferensial dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut :

<b>Sangat</b>												<b>Sangat</b>
<b>Tidak</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<b>Setuju</b>	
<b>Setuju</b>												

### 3.3. Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan data skunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer studi adalah mencakup : komitmen afektif, motivasi intrinsik dan kinerja sumber daya manusia. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data tersebut meliputi dokumen-dokumen, catatan-catatan, laporan-laporan maupun arsip-arsip dari pihak lain. Data tersebut meliputi jumlah sumber daya manusia serta identitas responden diperoleh dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kotawaringin Barat dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kotawaringin Barat yang berkaitan dengan studi ini.

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data dalam studi ini adalah dengan penyebaran kuesioner, merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden. Kuesioner diserahkan langsung melalui *google form*.

### 3.5. Responden

Populasi merupakan keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama (Widodo, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah sumber daya

manusia Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kotawaringin Barat dengan berjumlah 40 dan sumber daya manusia Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kotawaringin Barat berjumlah 42, total populasi keseluruhan adalah 82 orang.

Pengertian sampel menurut Widodo (2022) adalah himpunan bagian sebagian dari populasi. Penentuan jumlah sampel (*sample size*) menggunakan sensus, dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu berjumlah 82 responden yang bekerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kotawaringin Barat.

### 3.6. Metode Analisis Data

#### 3.6.1. Metode Pengolahan Data

Analisis data digunakan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4.0 PLS adalah salah satu metode penyelesaian Struktural Equation Modeling (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan Teknik-teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang tinggi terhadap penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten (tak terukur langsung). Partial Least Square (LPS) merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak berdasarkan pada banyak asumsi.

Analisa pada PLS dilakukan dengan tiga tahap :

1. Analisa *Outer Model* (Model Pengukuran)
2. Analisa *Inner Model* (Model Struktural)
3. Pengujian Hipotesis

### 3.6.2. Metode Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel dan gambar agar lebih sistematis dalam memahami.

### 3.6.3. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2016).

### 3.6.4. Uji Model Pengukuran Reflektif atau *Outer Model*

Model pengukuran atau outer model dalam uji PLS dilakukan untuk menguji validitas internal dan reliabilitas. Analisa outer model ini akan menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya, atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada outer model ini adalah sebagai berikut :

#### 1. *Convergent Validity*

Nilai *Convergent Validity* merupakan nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan  $> 0,6$ .

#### 2. *Discriminant Validity*

Nilai ini merupakan nilai *Cross Loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang

dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain. Nilai Average Variance Extracted (AVE) berada di atas nilai yang ditentukan yaitu sebesar  $>0.5$ .

### 3. *Reliability*

Selain uji validitas, pengukuran pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 4.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Ghozali & Latan, 2015).

Data yang memiliki *composite reliability* maupun *cronbach alpha*  $> 0,7$  berarti mempunyai reliabilitas yang tinggi.

#### 3.6.5. Analisa *Inner Model* (Model Struktural)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2012).

### 3.6.6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *structural equation modeling* (SEM) dengan *smartPLS*. Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian *inner model*. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1.96 ( $\alpha$  5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.



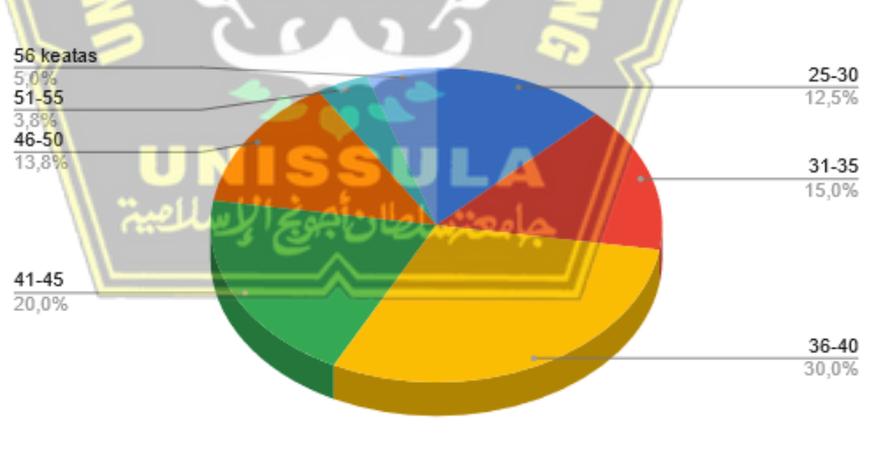
## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Uji Statistik Deskriptif

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner terstruktur yang disebar dengan menggunakan *google form* didapat responden sebanyak 80 orang. Berdasarkan daftar pernyataan yang diajukan dapat diketahui umur, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir responden. Penggolongan identitas responden untuk diamati dan memberikan gambaran seperti apa penelitian ini.

#### 4.1.1. Usia Responden

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada gambar 4.1 :



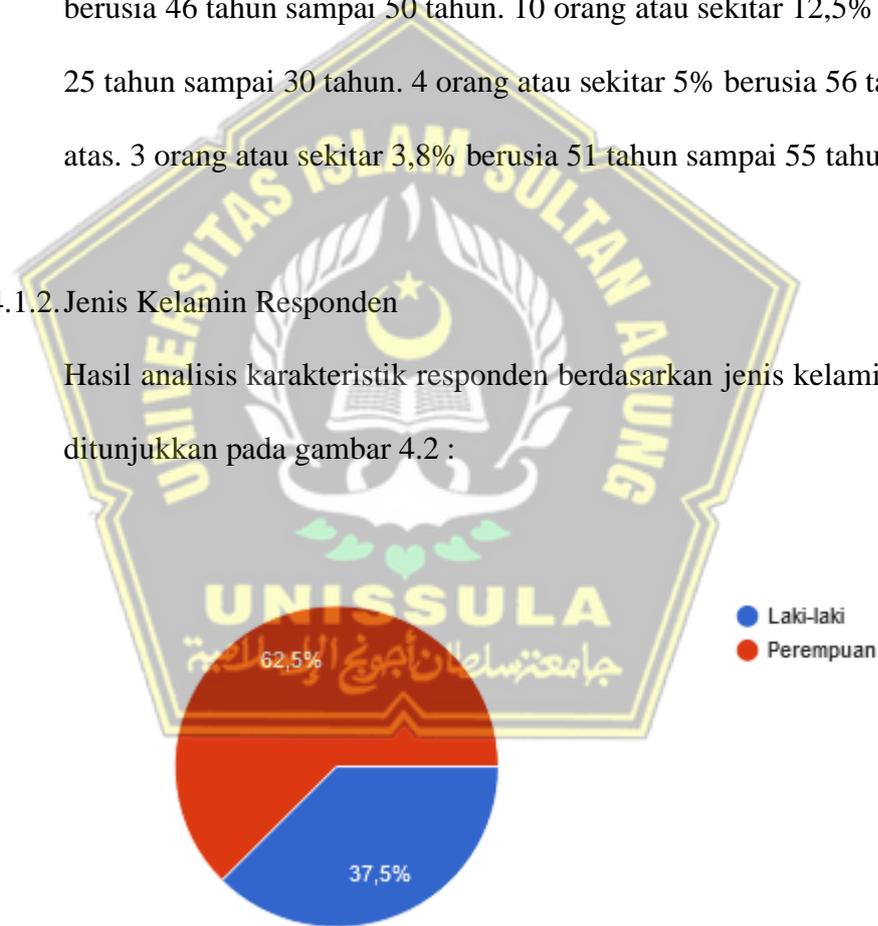
*Gambar 4. 1 Usia Responden*

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui dibedakan menjadi menjadi tujuh kategori yaitu usia 25 tahun sampai 30 tahun, 31 tahun sampai 35 tahun, 36 tahun sampai 40 tahun, 41 tahun sampai 45 tahun, 46 tahun

sampai 50 tahun, 51 tahun sampai 55 tahun dan usia 56 tahun ke atas. Dari 80 responden, usia responden didominasi terbanyak adalah usia 36 tahun sampai 40 tahun sebanyak 24 orang dengan presentase 30%. Selanjutnya diikuti dengan usia responden dari usia 41 tahun sampai 45 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 20%. 12 orang atau sekitar 15% berusia 31 tahun sampai 35 tahun. 11 Orang atau sekitar 13% berusia 46 tahun sampai 50 tahun. 10 orang atau sekitar 12,5% berusia 25 tahun sampai 30 tahun. 4 orang atau sekitar 5% berusia 56 tahun ke atas. 3 orang atau sekitar 3,8% berusia 51 tahun sampai 55 tahun.

#### 4.1.2. Jenis Kelamin Responden

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada gambar 4.2 :



*Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden*

Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 50 orang dengan presentase 62,5% responden perempuan dan jumlah responden laki-laki sebanyak 30

orang dengan presentase 37,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden berjenis perempuan lebih banyak terlibat dalam penelitian ini dibandingkan yang berjenis kelamin laki-laki dan selisih 20 orang atau 25%.

#### 4.1.3. Masa Kerja Responden

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat ditunjukkan pada gambar 4.3 :



Berdasarkan masa kerja, kelompok masa kerja yang mendominasi adalah masa kerja di bawah 20 tahun yaitu sebanyak 49 dengan presentase 61,3%. Komposisi masa kerja selanjutnya yaitu di bawah 10 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 15%. 9 orang dengan presentase 11,3% masa kerja di bawah 5 tahun. 6 orang dengan presentase 7,5% masa kerja di atas 30 tahun. 4 orang dengan presentase 5% masa kerja di bawah 30 tahun.

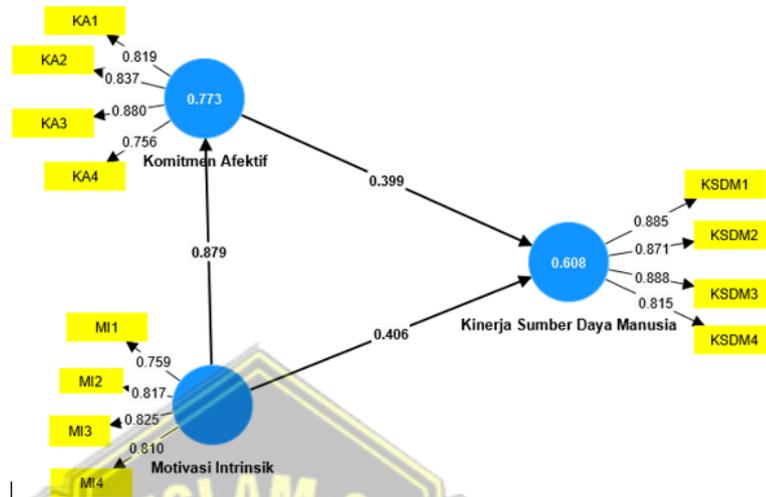
#### 4.1.4. Pendidikan Terakhir Responden

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat ditunjukkan pada gambar 4.4 :



Gambar 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, responden dengan tingkat Pendidikan terakhir Sarjana (Strata1) yang paling mendominasi yaitu berjumlah 55 orang dengan presentase 68,8%. Komposisi kelompok responden pendidikan Diploma berjumlah 10 orang dengan presentase 12,5% hal ini komposisinya sama dengan pendidikan SMA berjumlah 10 orang dengan presentase 12,5%. Komposisi kelompok responden pendidikan pasca sarjana (Strata 2) berjumlah 5 orang dengan presentase 6,3%.



Gambar 4. 5 Hasil Outer Model

#### 4.2. Uji Pengukuran Reflektif (Outer Model)

Pengukuran model mendefinikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran terdapat dalam uji validitas dan uji reabilitas.

##### 4.2.1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan. Validitas konvergen memiliki hubungan dengan prinsip bahwa pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi

Sedangkan validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran konstruk berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. (Jogiyanto & Abdillah, 2016). Langkah pertama yang

dilakukan adalah memindahkan data dari *google form* ke bentuk excel dengan format penyimpanan CSV *comma delimited*.

#### 1. Variabel Konvergen

Validitas konvergen dengan melihat indikator validitas yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*. Loading factor adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstruk indikator yang mengukur konstruk tersebut. Parameter loading factor sebesar  $>0,7$  dan average variance extracted (AVE) sebesar  $>0,5$ . Setelah dilakukan pengoahan data dengan menggunakan SmartPLS 4.0 pengukuran *outer loading* ditunjukkan seperti pada Tabel 4.1 yang dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada variabel motivasi intrinsik, terdapat empat indikator yang menjelaskan jaminan sebagai variabel laten. Seluruh indikator memiliki nilai *loading factor*  $>0,7$ .
- b. Pada variabel komitmen afektif, terdapat empat indikator yang menjelaskan jaminan sebagai variabel laten. Seluruh indikator memiliki nilai *loading factor*  $>0,7$ .
- c. Pada variabel kinerja sumber daya manusia, terdapat empat indikator yang menjelaskan jaminan sebagai variabel laten. Seluruh indikator memiliki nilai *loading factor*  $>0,7$ .

***Tabel 4. 1 Tabel Outer Loading***

	<b>Kinerja Sumber Daya Manusia</b>	<b>Komitmen Afektif</b>	<b>Motivasi Intrinsik</b>
KA1		0.819	
KA2		0.837	
KA3		0.880	
KA4		0.756	
KSDM1	0.885		
KSDM2	0.871		
KSDM3	0.888		
KSDM4	0.815		
MI1			0.759
MI2			0.817
MI3			0.825
MI4			0.810

Sumber : Data primer diolah, 2023

**Tabel 4. 2 Tabel Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

	<b>Average variance extracted (AVE)</b>	<b>Standar Nilai AVE</b>
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.749	0.5
Komitmen Afektif	0.679	0.5
Motivasi Intrinsik	0.645	0.5

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa keseluruhan Nilai Average Variance Extracted (AVE) berada di atas nilai yang ditentukan yaitu sebesar  $>0.5$ . Variabel yang memiliki Nilai Average Variance Extracted (AVE) adalah variabel kinerja sumber daya manusia dengan nilai 0.749.

## 2. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dilakukan dengan cara melihat nilai *cross loading* pengukuran konstruk. Nilai *cross loading* menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Suatu model pengukuran memiliki validitas diskriminan yang baik apabila korelasi dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstruk lainnya. Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten memiliki variabel diskriminan yang baik.

**Tabel 4. 3 Hasil Discriminant Validity (Cross Loading)**

	<b>Kinerja Sumber Daya Manusia</b>	<b>Komitmen Afektif</b>	<b>Motivasi Intrinsik</b>
KA1	0.625	0.819	0.676
KA2	0.739	0.837	0.698
KA3	0.626	0.880	0.759
KA4	0.487	0.756	0.768
KSDM1	0.885	0.673	0.663
KSDM2	0.871	0.590	0.648
KSDM3	0.888	0.680	0.675
KSDM4	0.815	0.667	0.630
MI1	0.488	0.747	0.759
MI2	0.767	0.672	0.817
MI3	0.631	0.731	0.825
MI4	0.517	0.678	0.810

*Sumber : Data primer diolah, 2023*

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas berfungsi untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas menggunakan rumus *cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

**Tabel 4. 4 Tabel Uji Reliabilitas**

**Nilai *cronbach's alpha***

	<b>Cronbach's alpha</b>	<b>Standar cronbach's Alpha</b>
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.888	0.7
Komitmen Afektif	0.841	0.7
Motivasi Intrinsik	0.816	0.7

Sumber : Data primer diolah, 2023

**Tabel 4. 5 Tabel Uji Reliabilitas**

**Nilai *Composite Reliability***

	<b>Composite reliability</b>	<b>Standar Composite reliability</b>
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.889	0.6
Komitmen Afektif	0.845	0.6
Motivasi Intrinsik	0.820	0.6

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4. seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* >0.7 pada tabel 4.5. seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* >0.6. juga menunjukkan nilai keseluruhan *composite reliability* lebih tinggi daripada nilai *cronbach's alpha* sehingga memperkuat uji reliabilitas pada penelitian ini.

#### 4.3. Uji Pengukuran Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah pengujian outer model telah terpenuhi selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Uji pengukuran model structural dilakukan dengan melihat nilai R-square untuk memprediksi kekuatan model struktural dari variabel latennya. Berikut tabel 4.6 yang merupakan nilai R-square :

**Tabel 4. 6. Tabel R-square**

	R-square
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.608
Komitmen Afektif	0.773

Sumber : *Data primer diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.6. nilai *R-square* untuk variabel Kinerja sumber daya manusia adalah 0.608 (60,8%) dan sisanya 39,2% diterangkan oleh variabel lainnya di luar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan variabel komitmen afektif sebesar 0.773 (77,3%) dan sisanya sebesar 22,7% diterangkan oleh variabel lainnya di luar yang diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini berdasarkan dari hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* dengan melakukan uji *Boostraping* menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% (alpha 5%) dan T-statistic dengan *T-table* (1,96). Hipotesis dalam penelitian ini jika nilai  $T\text{-statistic} > t\text{-table}$  maka hipotesis diterima, jika  $T\text{-statistics} < T\text{-table}$  maka hipotesis ditolak,

dan jika  $p\text{-value} < \text{tingkat kepercayaan (alpha=0,5)}$  maka hipotesis diterima, jika  $p\text{-values} > \text{tingkat kepercayaan (alpha=0,5)}$  maka hipotesis ditolak. Berdasarkan dari uji hipotesis yang dilakukan hasil uji hipotesis terdapat pada tabel 4.7.

**Tabel 4. 7 Tabel Path Coefficients**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
<b>Motivasi Instrinsik -&gt; Kinerja Sumber Daya Manusia</b>	0,406	0,405	0,162	2,511	<b>0,012</b>
<b>Komitmen Afektif -&gt; Kinerja Sumber Daya Manusia</b>	0,399	0,402	0,153	2,613	<b>0,009</b>
<b>Motivasi Instrinsik -&gt; Komitmen Afektif</b>	0,879	0,881	0,034	25,871	<b>0,000</b>

*Sumber : Data primer diolah, 2023*

Hipotesis pertama menguji apakah motivasi intrinsik secara positif berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil pengujian menunjukkan motivasi intrinsik ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja sumber daya manusia. Variabel motivasi intrinsik memiliki nilai t-statistik sebesar 2,511 dan p-value sebesar 0.012. Nilai t-statistik motivasi intrinsik berada di atas nilai t tabel 1.96 ( $2.511 > 1.96$ ) dengan nilai p-value  $0.009 < 0,05$  sehingga hipotesis diterima.

Hipotesis kedua menguji apakah motivasi intrinsik secara positif berpengaruh terhadap komitmen afektif. Hasil pengujian menunjukkan motivasi intrinsik ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen afektif. Variabel komitmen afektif memiliki nilai t-statistik sebesar 2,613 dan p-value sebesar 0.009. Nilai t-statistik motivasi intrinsik berada di atas nilai t tabel 1.96 ( $2.613 > 1.96$ ) dengan nilai p-value  $0.009 < 0,05$  sehingga hipotesis diterima.

Hipotesis ketiga menguji apakah komitmen afektif secara positif berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil pengujian menunjukkan komitmen afektif ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja sumber daya manusia. Variabel komitmen afektif memiliki nilai t-statistik sebesar 25,871 dan p-value sebesar 0.000. Nilai t-statistik motivasi intrinsik berada di atas nilai t tabel 1.96 ( $25.871 > 1.96$ ) dengan nilai p-value  $0.000 < 0,05$  sehingga hipotesis diterima.

**Tabel 4. 8 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

	Hipotesis	Hasil	Keterangan
H1	Motivasi intrinsik secara positif berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia	Koef beta=0,406 T-Statistics=2,511 P-Value=0,012	Diterima
H2	Komitmen afektif secara positif berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia	Koef beta=0,399 T-Statistics=2,613 P-Value=0,009	Diterima

H3	Motivasi intrinsik secara positif berpengaruh terhadap komitmen afektif	Koef beta=0,879 T-Statistics=25,871 P-Value=0,000	Diterima
----	---	---	----------

Sumber : Data primer diolah, 2023

#### 4.1. Pembahasan

##### 4.5.1. Hipotesis Pertama

Berdasarkan penelitian dari hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia. Dari kuesioner yang diberikan responden, prestasi berupa mendapat penghargaan dan naik jabatan, minat terhadap pekerjaan adalah bisa dilihat dari gairah, fokus dan berkonsentrasi dalam bekerja, selanjutnya adalah ASN memiliki harapan tentang harga diri dan kepuasan materil maupun non materil yang berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

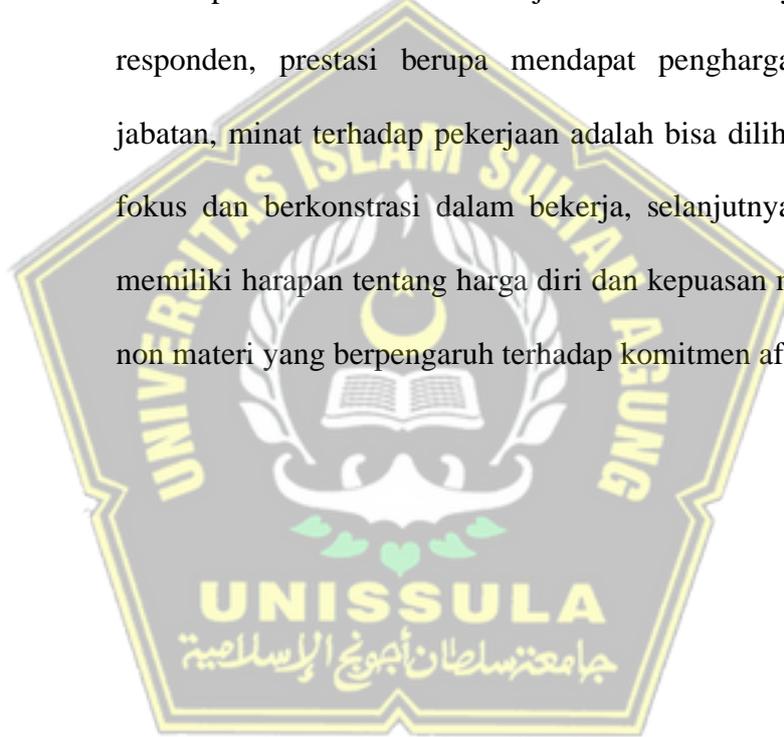
##### 4.5.2. Hipotesis Kedua

Berdasarkan penelitian dari hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia. Dari jawaban kuesioner yang diberikan responden, loyalitas ASN seperti setia dan mendukung penuh terhadap organisasi, berpikir positif dan komunikasi terbuka serta kerelaan membantu rekan kerja,

kebutuhan diakui dan kebutuhan materil ataupun non meteril berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

#### 4.5.3. Hipotesis Ketiga

Berdasarkan penelitian dari hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif. Dari jawaban kuesioner yang diberikan responden, prestasi berupa mendapat penghargaan dan naik jabatan, minat terhadap pekerjaan adalah bisa dilihat dari gairah, fokus dan berkonstrasi dalam bekerja, selanjutnya adalah ASN memiliki harapan tentang harga diri dan kepuasan materi maupun non materi yang berpengaruh terhadap komitmen afektif.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab penutup ini menguraikan tentang simpulan hasil penelitian, implikasi teoritis, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan agenda penelitian mendatang.

#### 5.1. Kesimpulan

Dari data yang didapatkan dan dari analisis yang dilakukan maka yang dapat disimpulkan adalah :

- 1) Penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi intrinsik ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan motivasi intrinsik yang tinggi meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
- 2) Penelitian ini membuktikan bahwa variabel komitmen afektif ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan komitmen afektif yang tinggi meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
- 3) Penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi intrinsik ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Dengan komitmen afektif yang tinggi meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

## 5.2. Implikasi Teoritis

- 1) Motivasi intrinsik merupakan fitrah manusia yang mencerminkan minat dan kemauan yang kuat dari dalam diri seseorang dan mengacu pada penilaian individu mengenai kompetensi dan kesenangan batin.
- 2) Komitmen afektif merupakan suatu sikap keberpihakan, berkontribusi tidak ada unsur paksaan dan keterikatan emosional dan terhadap suatu organisasi.
- 3) Kinerja sumber daya manusia merupakan kualitas dan kuantitas untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

## 5.3. Implikasi Manajerial

- 1) Berkaitan dengan motivasi intrinsik indikator prestasi, seyogyanya meningkatkan prestasi dengan cara mengikuti pelatihan, seminar, diklat dan workshop.
- 2) Berkaitan dengan komitmen afektif indikator loyalitas, seyogyanya meningkatkan loyalitas dengan cara promosi jabatan, gaji dan tunjangan serta benefit yang memuaskan.
- 3) Berkaitan dengan sumber daya manusia indikator kualitas kerja, seyogyanya meningkatkan pengembangan *job description* pada semua jenjang jabatan termasuk struktural dan non struktural.

#### 5.4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sehingga penelitian ini menjadi kurang sempurna, di antaranya yaitu :

- 1) Jumlah responden yang hanya 80 orang tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
- 2) Dari jumlah responden sebanyak 82, hanya 80 responden yang mengisi kuesioner di *google form*. Jadi data yang diolah hanya 97,56% dari jumlah responden yang ada.
- 3) Keterbatasan waktu membuat penelitian ini hanya diperuntukkan 2 (dua) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) saja dengan pertimbangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang mampu pelayanan publik meskipun penelitian ini dapat diperluas dengan mengganti sampel seluruh SKPD di Kabupaten Kotawaringin Barat.

#### 5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini masih banyak keterbatasan maka dari itu untuk mengatasinya agenda penelitian mendatang (*future research*) diperlukan perbaikan, yaitu penelitian mendatang hendaknya mengambil populasi yang lebih besar dan juga variabel yang diujikan relatif sedikit dan sederhana untuk dapat melihat keseluruhan tentang kinerja sumber daya manusia. Bukan tidak mungkin bahwa masih ada faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto Hartono. 2016. Partial Least Square (PLS): Alternati Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- A. Kristiyani (2023). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediiasi.
- Ignatius Soni Kurniawan et al (2022). "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI."
- Anwar, Mahfuzil. 2019. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin." *Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 12(1):19–32.
- ASTUTY, Isthofaina, and Udin UDIN. 2020. "The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance." *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7(10):401–11. doi: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401.
- Bouraoui, Khadija, Sonia Bensemmane, Marc Ohana, and Marcello Russo. 2019. "Corporate Social Responsibility and Employees' Affective Commitment: A Multiple Mediation Model." *Management Decision* 57(1):152–67. doi: 10.1108/MD-10-2017-1015.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, Jurnal, Dian Wahyu Utomo, Siti Hidayah, SB Handayani, and Stie Dharmaputra Semarang. 2019. *PERAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAIDI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA SEMARANG.*
- Emiyanti, Linda, Eny Rochaida, and Irsan Tricahyadinata. 2020. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dan Kinerja Pegawai." *The Manager Review* 15–24.
- Fischer, Carmen, Charlotte P. Malycha, and Ernestine Schafmann. 2019. "The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation." *Frontiers in Psychology* 10(FEB). doi: 10.3389/fpsyg.2019.00137.
- Fitriyani Putri, Sherli, Edward Edward, Ade Octavia, Dosen Prodi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, and Corresponding Author. n.d. "Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Danau Teluk." doi: 10.31933/jemsi.v4i2.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hartati, Aan, and Nilam Widyarini. n.d. "Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Hubungan Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru SMK." doi: 10.47476/reslaj.v5i1.2120.
- Helmi Buyung Safrizal (2022). *Monograf Kepemimpinan Transformal Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktek*.
- L Legault (2020). *Intrinsic and Extrinsic Motivation*.
- Lubis dan Jaya (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan*.
- Kurniawan, Ignatius Soni, and Sesi Pratiwi. 2022. "Komitmen Afektif: Peran Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Kukm & Perindustrian Bantul." *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 4(4):961–77. doi: 10.47467/alkharaj.v4i4.765.
- Marno, E., Nugroho Mm, and Renjana Paradifa. 2020. "SUMBER DAYA MANUSIA." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* / 11(1):2301–8313. doi: 10.21009/JRMSI.
- M. Kuswanti et al (2021). "Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan."
- Mulang Hastuti (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Mulang Hastuti (2021). *The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance Pegawai, Kinerja, Nyamin Sucipto, Rusdian Rauf, and Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara Makassar*. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik Terhadap Pengaruh Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai." *Journal of Management* 4(1). doi: 10.37531/yum.v11.76.
- Peran Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Konstruksi Festus Evly Liow, Analisis RI, Hendy Tannady, Sulisty Seti Utami, Gempur Santoso, Institut Teknologi Minaesa Tomohon, Universitas Multimedia Nusantara, Itb Ahmad Dahlan, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung, Universitas Ma, and arif Hasyim Latif. 2022. *Analysis of the Role of the Physical Work Environment and Intrinsic Motivation on Employee Performance in Construction Companies*. Vol. 3.
- Potu, J., V. P. K. Lengkong, and I. Trang. 2021. "THE INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION, AND EXTRINSICT MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AIR MANADO." *387 Jurnal EMBA* 9(2):387–94.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Ranthy Pancasasti & Adi Mulyadi (2022) *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*.
- Rosidi et al (2019). *The Effects Of Intrinsic Motivation and Communication On Employee Cashier Performance in Transmart Ngagel Surabaya*.

- Soni, Ignatius Soni Kurniawan. 2021. "Peran Motivasi Intrinsik Dalam Pengaruh Komitmen Afektif Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas." *Sains Manajemen* 6(2):149–60. doi: 10.30656/sm.v6i2.2898.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Yogyakarta ALFABETA.
- Tagumara, Yulita, Kusuma Chandra Kirana, Fakultas Ekonomi, and Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. 2023. "Pengaruh Dukungan Organisasi, Kematangan Emosi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Yogyakarta." *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 5(6):2023. doi: 10.47476/reslaj.v5i6.2715.
- Widodo (2022). *Metodologi Penelitian Manajemen*

