

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA  
MELALUI MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN ORGANISASI  
DI DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN  
KOTAWARINGIN BARAT**

**TESIS**

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

**Program Magister Manajemen**



**Disusun Oleh:**

**RISYMA LUTVY**

**NIM. 20402300279**

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

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**TESIS**

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA  
MELALUI MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN ORGANISASI  
DI DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN  
KOTAWARINGIN BARAT**

Disusun Oleh:  
Risyma Lutvy  
NIM. 20402300279

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

Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, November 2024

Pembimbing,



**Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si.**  
NIK. 210490020

**HALAMAN PENGESAHAN**

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA  
MELALUI MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN ORGANISASI  
DI DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN  
KOTAWARINGIN BARAT**

Disusun Oleh:

**Risyma Lutvy**

**NIM. 20402300279**

Telah dipertahankan di depan Penguji

Pada tanggal November 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing,

Penguji I

**Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si.**  
NIK. 210490020

**Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.**  
NIK. 210491028

Penguji II

**Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, M.M.**  
NIK. 210491025

Tesis ini diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen

Tanggal November 2024

Ketua Program Pascasarjana

**Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.**  
NIK. 210491028

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Risyma Lutvy  
NIM : 20402300279  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “**Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat**” 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 laporan penelitian ini.

Semarang, November 2024

Pembimbing

Saya yang menyatakan,

  
Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si.  
NIK. 210490020

  
Risyma Lutvy  
NIM. 20402300279

## **PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Risyma Lutvy

NIM : 20402300279

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul:

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA  
MELALUI MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN ORGANISASI  
DI DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN  
KOTAWARINGIN BARAT**

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, November 2024

Yang membuat pernyataan,



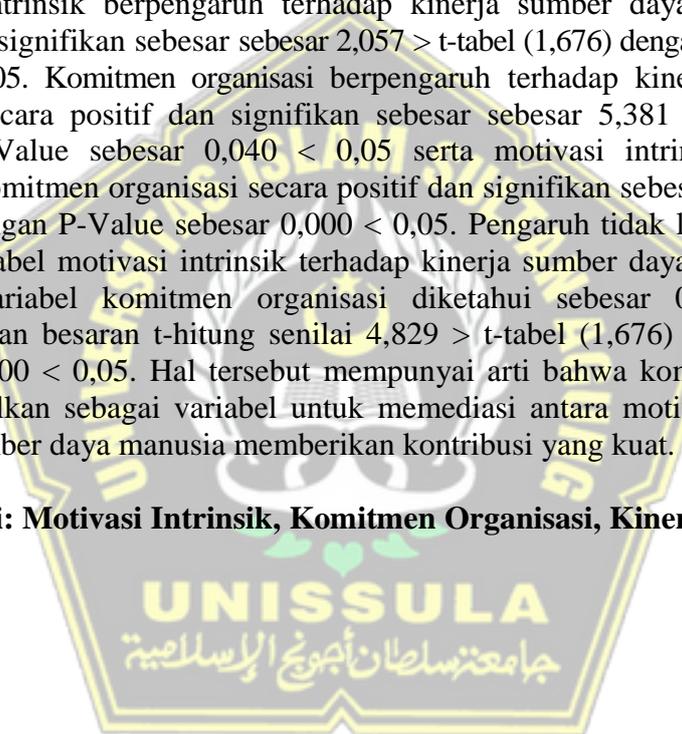
**Risyma Lutvy**

NIM. 20402300279

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji motivasi intrinsik dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sumber daya manusia di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat berjumlah 50 orang, menggunakan kuesioner yang didistribusikan secara langsung melalui *google formulir* untuk memperoleh data secara objektif sekaligus sebagai instrumen penelitian. Analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) versi 3.2.9 dengan model persamaan struktural serta analisis faktor dan analisis jalur untuk menguji hipotesis dan menilai efek mediasi dari variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia secara positif dan signifikan sebesar sebesar  $2,057 > t\text{-tabel } (1,676)$  dengan P-Value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia secara positif dan signifikan sebesar sebesar  $5,381 > t\text{-tabel } (1,676)$  dengan P-Value sebesar  $0,040 < 0,05$  serta motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan sebesar  $7,284 > t\text{-tabel } (1,676)$  dengan P-Value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia dengan mediasi variabel komitmen organisasi diketahui sebesar 0,522. Uji sobel menghasilkan besaran t-hitung senilai  $4,829 > t\text{-tabel } (1,676)$  dengan P Values sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut mempunyai arti bahwa komitmen organisasi yang diusulkan sebagai variabel untuk memediasi antara motivasi intrinsik dan kinerja sumber daya manusia memberikan kontribusi yang kuat.

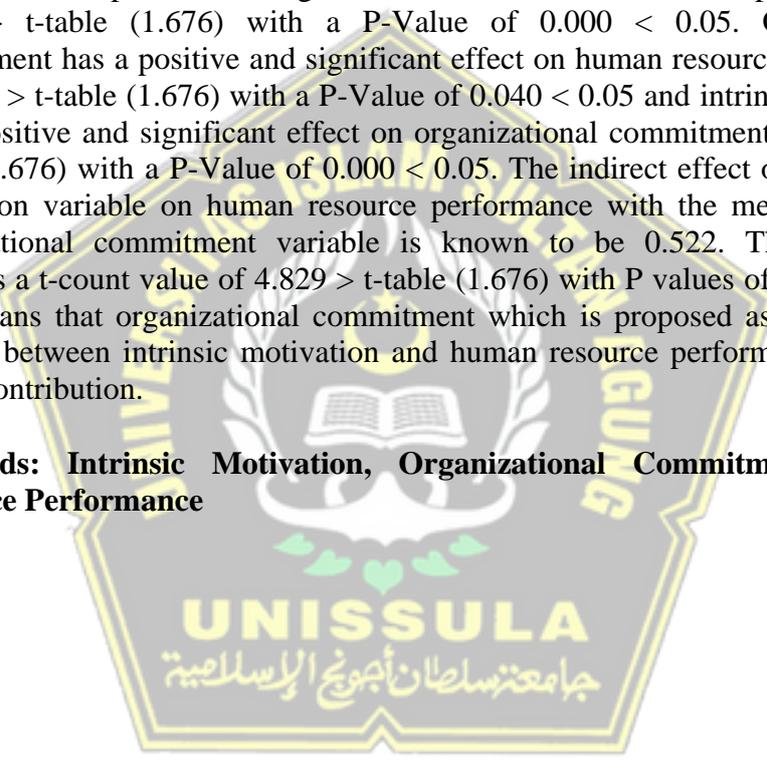
**Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Komitmen Organisasi, Kinerja Sumber Daya Manusia**



## ABSTRACT

This research aims to examine the influence of intrinsic motivation and organizational commitment on human resource performance. The population in this study was all human resources at the West Kotawaringin Regency Youth and Sports Service totaling 50 people, using a questionnaire distributed directly via Google Form to obtain data objectively as well as as a research instrument. Data analysis used Partial Least Square (PLS) version 3.2.9 with structural equation modeling as well as factor analysis and path analysis to test hypotheses and assess the mediating effects of variables. The results of this research show that intrinsic motivation has a positive and significant effect on human resource performance of  $2.057 > t\text{-table } (1.676)$  with a P-Value of  $0.000 < 0.05$ . Organizational commitment has a positive and significant effect on human resource performance of  $5.381 > t\text{-table } (1.676)$  with a P-Value of  $0.040 < 0.05$  and intrinsic motivation has a positive and significant effect on organizational commitment of  $7.284 > t\text{-table } (1.676)$  with a P-Value of  $0.000 < 0.05$ . The indirect effect of the intrinsic motivation variable on human resource performance with the mediation of the organizational commitment variable is known to be 0.522. The Sobel test produces a t-count value of  $4.829 > t\text{-table } (1.676)$  with P values of  $0.000 < 0.05$ . This means that organizational commitment which is proposed as a variable to mediate between intrinsic motivation and human resource performance makes a strong contribution.

**Keywords: Intrinsic Motivation, Organizational Commitment, Human Resource Performance**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis menyelesaikan penyusunan usulan penelitian Tesis yang berjudul **“Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat”**. Tujuan penyusunan usulan penelitian Tesis ini adalah memperoleh persetujuan melakukan penelitian Tesis dengan menggunakan ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan sehingga penelitian nantinya diterima dengan baik serta memberikan kontribusi pendidikan dan manfaat teori maupun praktis.

Penyusunan usulan penelitian Tesis ini banyak mendapat bimbingan, arahan, dukungan dan motivasi dari berbagai pihak, sehingga penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., M.Hum. selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si. selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang sekaligus Dosen Penguji 1 yang telah memberikan masukan dan saran terhadap usulan penelitian Tesis menjadi lebih baik.

4. Bapak Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan penyusunan usulan penelitian Tesis.
5. Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, M.M. selaku Dosen Penguji 2 yang telah memberikan masukan dan saran terhadap usulan penelitian Tesis menjadi lebih baik.
6. Seluruh Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Ibuku yang senantiasa memberikan do'a dan semangat kepada penulis sehingga penyusunan usulan penelitian Tesis selesai dengan baik.
8. Semua pihak yang telah memberikan kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung menyelesaikan usulan penelitian Tesis ini.

Penulis menyadari bahwa usulan penelitian Tesis ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif guna menyempurnakan usulan penelitian Tesis ini. Demikian penulis ucapkan banyak terima kasih.

Semarang, November 2024

Penulis,



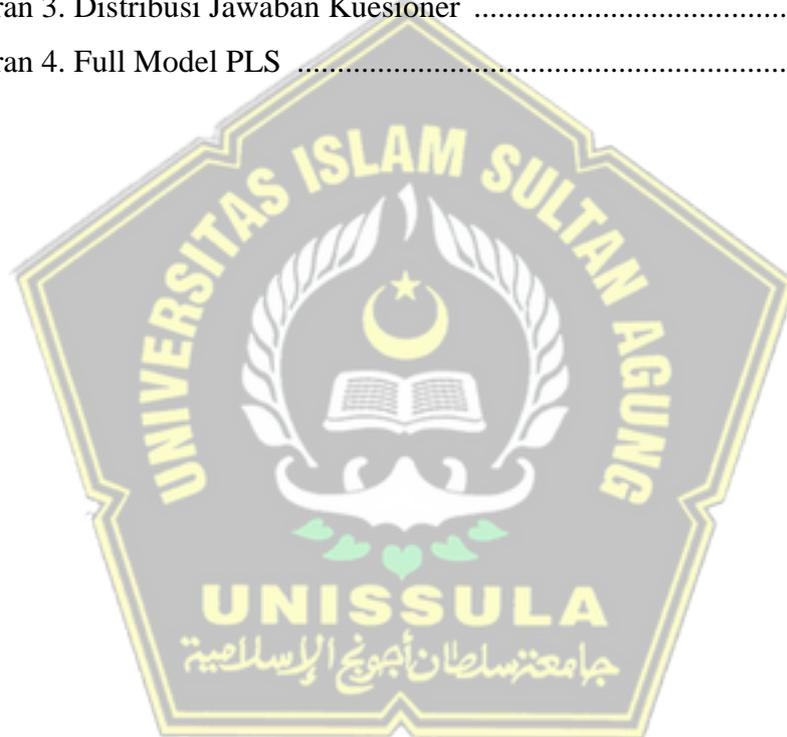
Risyma Lutvy

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	6
2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia .....	6
2.2. Motivasi Intrinsik .....	7
2.3. Komitmen Organisasi .....	8
2.4. Pengembangan Hipotesis .....	10
2.5. Model Empirik Penelitian .....	12
BAB III METODE PENELITIAN .....	13
3.1. Jenis Penelitian .....	13
3.2. Variabel dan Indikator .....	13
3.3. Sumber Data .....	15
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	15
3.5. Responden .....	15

3.6.	Teknik Analisis .....	16
3.6.1.	Analisis Deskriptif .....	16
3.6.2.	Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM-PLS) .....	16
3.6.3.	Uji Kualitas Pengukuran (Outer Model) .....	17
3.6.4.	Uji Akurasi Model (Inner Model) .....	19
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		21
4.1.	Analisis Deskriptif .....	21
4.1.1.	Deskripsi Responden .....	21
4.1.2.	Analisis Deskriptif Data Penelitian .....	25
4.2.	Analisis Data Statistik .....	32
4.2.1.	Permodelan Partial Least Square (PLS) .....	32
4.2.2.	Analisis Kualitas Pengukuran (Outer Model) .....	33
4.2.3.	Analisis Model Struktural (Inner Model) .....	36
4.2.4.	Persamaan Outer Model dan Inner Model .....	38
4.2.5.	Uji Hipotesis (Uji t Statistik) .....	40
4.2.6.	Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect) .....	42
4.3.	Pembahasan Hasil Analisis Penelitian .....	43
4.3.1.	Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi ..	43
4.3.2.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia .....	44
4.3.3.	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia .....	45
4.3.4.	Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect) .....	47
BAB V PENUTUP .....		49
5.1.	Analisis Deskriptif .....	49
5.1.1.	Masalah Penelitian .....	49
5.1.2.	Simpulan Hipotesa .....	50

5.2. Implikasi Teoritis dan Manajerial .....	51
5.2.1. Implikasi Teoritis .....	51
5.2.2. Implikasi Manajerial .....	52
5.2.3. Keterbatasan Penelitian .....	53
5.2.4. Agenda Penelitian Mendatang .....	53
DAFTAR PUSTAKA .....	54
Lampiran 1. Daftar Pernyataan .....	58
Lampiran 2. Deskripsi Responden Penelitian .....	61
Lampiran 3. Distribusi Jawaban Kuesioner .....	64
Lampiran 4. Full Model PLS .....	66



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Laporan Realisasi Anggaran Belanja Daerah Tahun Anggaran 2018 – 2022 Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat .....	2
Tabel 3.1	Variabel dan Indikator Penelitian .....	14
Tabel 4.1	Deskripsi Responden .....	22
Tabel 4.2	Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik .....	28
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi .....	30
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia ....	31
Tabel 4.5	Hasil Analisis Uji Validitas Diskriminan .....	33
Tabel 4.6	Hasil Analisis Uji Korelasi Variabel .....	34
Tabel 4.7	Hasil Analisis Uji Validitas Konvergen .....	34
Tabel 4.8	Hasil Analisis Uji Unidimensionality .....	35
Tabel 4.9	Hasil Analisis Uji Multikolinieritas .....	36
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	36
Tabel 4.11	Hasil Uji Relevansi Prediktif .....	37
Tabel 4.12	Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> .....	38
Tabel 4.13	Hasil Uji Hipotesis .....	41
Tabel 4.14	Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung .....	42
Tabel 4.15	Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect) .....	48

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian .....	12
Gambar 4.1 Model Analisis PLS Penelitian .....	32
Gambar 4.2 Model Persamaan Outer Model dan Inner Model .....	38
Gambar 4.3 Koefisien Jalur Pengaruh Mediasi Komitmen Organisasi pada Hubungan Antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia .....	47



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang diharapkan di era globalisasi saat ini antara lain meningkatnya kualitas pelayanan publik. Pelayanan publik yang dimaksud tertuang pada pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat, meliputi empat aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat yang berbunyi melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Paradigma baru penyelenggaraan pemerintahan ditandai dengan reformasi birokrasi untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat terbentuk tahun 2017 dan saat ini menyesuaikan dengan Peraturan Bupati Nomor 77 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat yang ditetapkan dan diundangkan pada tanggal 18 Agustus 2022 dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan dibantu oleh Sekretaris, Kepala Bidang, serta Sumber Daya Manusia yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Tenaga Kontrak Daerah (TKD) dalam melaksanakan urusan kepemudaan dan olahraga. Pelayanan publik yang dilaksanakan oleh Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat mempunyai tujuan organisasi memerlukan kinerja sumber

daya manusia yang optimal kepada masyarakat yang dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu sumber daya manusia yang mempunyai motivasi intrinsik dan komitmen organisasi.

Fenomena yang terjadi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat terdapat permasalahan mengenai motivasi intrinsik adalah masih terdapat sumber daya manusia yang kurang memiliki motivasi intrinsik dalam menjalankan tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi permasalahan-permasalahan yang muncul. Fenomena gap yang terjadi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat disajikan di Tabel 1.1 yang menunjukkan bahwa realisasi anggaran belanja selama 5 tahun terakhir yaitu tahun 2018 – 2022 mengalami fluktuasi disebabkan kinerja sumber daya manusia belum optimal.

**Tabel 1.1**  
**Laporan Realisasi Anggaran Belanja Daerah Tahun Anggaran 2018 - 2022**  
**Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat**

No	Tahun Anggaran	Anggaran Belanja (Rp)	Realisasi (Rp)	Sisa Lebih Pagu Anggaran	Persentase (%)
1	2018	10.919.704.000	10.154.270.797	765.433.203	92,99
2	2019	9.517.095.000	9.199.038.559	318.056.441	96,66
3	2020	9.055.740.500	8.536.638.099	519.102.401	94,27
4	2021	7.586.494.781	7.172.866.784	413.627.997	94,55
5	2022	12.658.341.000	12.263.801.705	394.539.295	96,88

**Sumber : Laporan Keuangan Akhir Tahun Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun Anggaran 2018 s/d 2022**

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut diatas, Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat diketahui bahwa anggaran yang telah disediakan masih terdapat Sisa Lebih Pagu Anggaran (SILPA) yang nilainya mencapai

ratusan juta rupiah pada Tahun 2018, 2019, 2020, 2021 dan 2022. Hal tersebut menyebabkan kinerja sumber daya manusia belum optimal selama 5 tahun berturut-turut karena terdapat salah satu faktor motivasi intrinsik bekerja untuk organisasi masih kurang, yang idealnya dari tahun ke tahun semestinya SILPA semakin rendah.

Berdasarkan penelitian (Maulana et al., 2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang bahwa secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. Sama halnya dengan yang dikemukakan (Mardianty et al., 2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ridho Mandiri bahwa secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Berlainan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Emiyanti et al., 2020) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif dan Kinerja Pegawai bahwa motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Begitu juga berbeda penelitian yang dilakukan (Cahya et al., 2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Penurunan Upah Pada Masa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Karyawan My Tours and Travel) bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Dari penjelasan tersebut mengartikan bahwa terjadi kontroversi studi (*research gap*)

dalam penelitian-penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya berbeda. Sehingga untuk menengahi gap tersebut, penelitian ini mengajukan variabel komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena gap dan kontroversi studi (*research gap*) tersebut diatas, maka rumusan masalah adalah “Bagaimana Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat?” Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia berbasis motivasi intrinsik mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat?
2. Bagaimana komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia berbasis motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia?
3. Apakah terdapat perbedaan pengaruh praktik komitmen manajemen sumber daya manusia berbasis motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia dengan adanya peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dari rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia berbasis motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat.

2. Mengevaluasi peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia berbasis motivasi intrinsik dan kinerja sumber daya manusia.
3. Membandingkan pengaruh langsung dan tidak langsung (melalui komitmen organisasi) dari praktik manajemen sumber daya manusia berbasis motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia, serta mengidentifikasi apakah perbedaan tersebut signifikan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teori

Manfaat teoritis dalam penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan perkembangan ilmu pengetahuan dalam menganalisis peran motivasi intrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sumber daya manusia di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat dalam mengukur motivasi intrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia. Selain itu penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk sistem motivasi intrinsik dan komitmen organisasi. Bagi mahasiswa dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan merubah atau menambahkan variabel lainnya.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut (Hamdani et al., 2019); Anwar (2019); Widiantari & Santoso (2019); dan (Mardianty et al., 2023) kinerja sumber daya manusia adalah hasil pekerjaan sumber daya manusia yang dibebankan kepadanya dengan penuh tanggung jawab untuk memberikan kontribusi kepada organisasi. Sedangkan menurut Mulyadi & Pancasasti (2022) kinerja sumber daya manusia adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *kinerja sumber daya manusia merupakan hasil pekerjaan sumber daya manusia dengan penuh tanggung jawab untuk memberikan kontribusi kepada organisasi sehingga tercapai tujuan yang ditentukan.*

Menurut (Kurniawan et al., 2020) indikator-indikator kinerja sumber daya manusia adalah (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pelaksanaan kerja dan (4) tanggung jawab kerja. Kemudian menurut (Nabillah, 2021) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja sumber daya manusia adalah (1) jumlah pekerjaan, (2) kualitas pekerjaan, (3) ketepatan waktu, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan kerjasama. Kemudian menurut Afandi dalam (Basri et al., 2023) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja sumber daya manusia adalah (1) kuantitas hasil kerja, (2) kualitas hasil kerja, (3) efisiensi, (4) disiplin kerja, (5) inisiatif, (6)

ketelitian, (7) kepemimpinan, (8) kejujuran, dan (9) kreativitas. Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan penelitian ini mengambil indikator-indikator dari (Basri et al., 2023) sebanyak 4 indikator yaitu **(1) kuantitas hasil kerja, (2) kualitas hasil kerja, (3) efesiensi dan (4) disiplin kerja.**

Kinerja sumber daya manusia sudah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu antara lain yaitu (Nur et al., 2019) berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai bahwa kepemimpinan transformasional maupun motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Sedangkan menurut (Ardi et al., 2023) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPPMPV-KPTK Gowa menyatakan bahwa pengalaman kerja maupun pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

## **2.2. Motivasi Intrinsik**

Menurut Putra & Frianto (2013); Ena & Djami (2020); dan (Potu et al., 2021) motivasi intrinsik adalah suatu dorongan yang kuat atau kehendak dari dalam diri individu. Sedangkan menurut Insan (2017); (Septiawati et al., 2019) dan Septianti & Frastuti (2019) motivasi intrinsik merupakan motivasi atau dorongan kuat dari dalam diri sendiri untuk berprestasi dan memiliki kinerja yang efektif. Berdasarkan definisi-definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan **suatu dorongan atau kehendak dari dalam diri individu untuk berprestasi dan memiliki kinerja yang efektif.**

Indikator motivasi intrinsik menurut (Septiawati et al., 2019) adalah sebagai berikut: (1) Semangat berprestasi, (2) Komitmen, (3) Daya tahan kerja, (4) Kreatif, dan (5) Disiplin. Sedangkan menurut (Wahyuni et al., 2002) indikator motivasi intrinsik adalah sebagai berikut: (1) Prestasi, (2) Penghargaan, (3) Tanggung Jawab, (4) Kesempatan untuk terus maju dan berkembang. Pada penelitian ini mengambil indikator menurut (Wahyuni et al., 2002) yaitu **(1) Prestasi, (2) Penghargaan, dan (3) Tanggung Jawab.**

### **2.3. Komitmen Organisasi**

Menurut Rajagukguk (2016); Putro (2018); (Agustian et al., 2018); (Suhardi et al., 2021); Astuti (2022); dan (Rizal et al., 2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang merefleksikan perasaan senang atau tidak senang untuk loyal terhadap organisasi. Kemudian Menurut (Muis et al., 2018) bahwa komitmen organisasi merupakan proses pada sumber daya manusia dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Nadapdap (2017); dan Pane & Fatmawati (2017) bahwa komitmen organisasi adalah hubungan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Dari definisi-definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah **sikap perasaan senang untuk loyal terhadap organisasi dengan mengidentifikasikan dirinya melalui nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi demi tercapainya kelangsungan organisasi.**

Menurut Nadapdap (2017) indikator komitmen organisasi adalah (1) rasa memiliki, (2) rasa bangga, (3) menjaga aset perusahaan, (4) aktif penyelesaian pekerjaan, (5) aktif dalam kegiatan, (6) aktif dalam membantu rekan kerja, (7) loyalitas dan dedikasi, dan (8) semangat tinggi dan bersedia bekerja. Kemudian Menurut Putro (2018) indikator komitmen organisasi yaitu (1) *Identification*, yaitu pemahaman terhadap tujuan organisasi, (2) *Involment*, yaitu sebuah perasaan terlibat pada pekerjaan dan menganggap pekerjaannya menyenangkan, dan (3) *Loyalty*, yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal. Sedangkan menurut (Muis et al., 2018) komitmen organisasi memiliki indikator sebagai berikut : (1) Kepercayaan, (2) Kemauan, dan (3) Kesetiaan. Kemudian menurut Astuti (2019) indikator komitmen organisasi adalah (1) Keinginan untuk bekerja keras dan terlibat dalam organisasi, (2) Penerimaan terhadap tujuan organisasi, dan (3) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi. Sedangkan Putra (2020) menyatakan indikator komitmen organisasi yaitu (1) Rasa memiliki terhadap organisasi, (2) Rasa lekat dengan organisasi, (3) Arti organisasi secara pribadi, (4) Tidak akan meninggalkan organisasi, (5) Bangga dengan organisasi, dan (6) Loyalitas. Pada penelitian ini menggunakan 4 (empat) indikator komitmen organisasi menurut Putra (2020) yaitu : **(1) Rasa memiliki terhadap organisasi, (2) Tidak akan meninggalkan organisasi, (3) Bangga dengan organisasi, dan (4) Loyalitas.**

## **2.4. Pengembangan Hipotesis**

### **2.4.1. Pengaruh Motivai Intrinsik Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**

Penelitian yang dilakukan oleh Syafranuddin & Rahmanto (2019) berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur menyatakan hasilnya bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Menurut (Siregar et al., 2020) dalam penelitiannya Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka hipotesis ketiga yang diajukan adalah :

***H1 : Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.***

### **2.4.2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi**

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi intrinsik membawa dampak positif akan komitmen organisasi, jika karyawan motivasi intrinsik tercukupi, maka perasaan memiliki perusahaan akan bertambah tinggi. Tingginya motivasi intrinsik maka bertambah baik pula komitmen organisasi terhadap perusahaan (Triadi et al., 2019). Kemudian menurut Cristina & Ruswanti (2022) menyatakan jika motivasi intrinsik dapat mempengaruhi komitmen organisasi secara positif signifikan. Penelitian tersebut selaras dengan Fauziah (2022) yaitu mengungkapkan motivasi intrinsik berdampak pada komitmen organisasi secara signifikan dan positif. Artinya, komitmen organisasi dapat didorong oleh adanya

peningkatan motivasi intrinsik. Oleh karena itu, maka hipotesis kedua yang diajukan adalah :

***H2 : Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.***

#### **2.4.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**

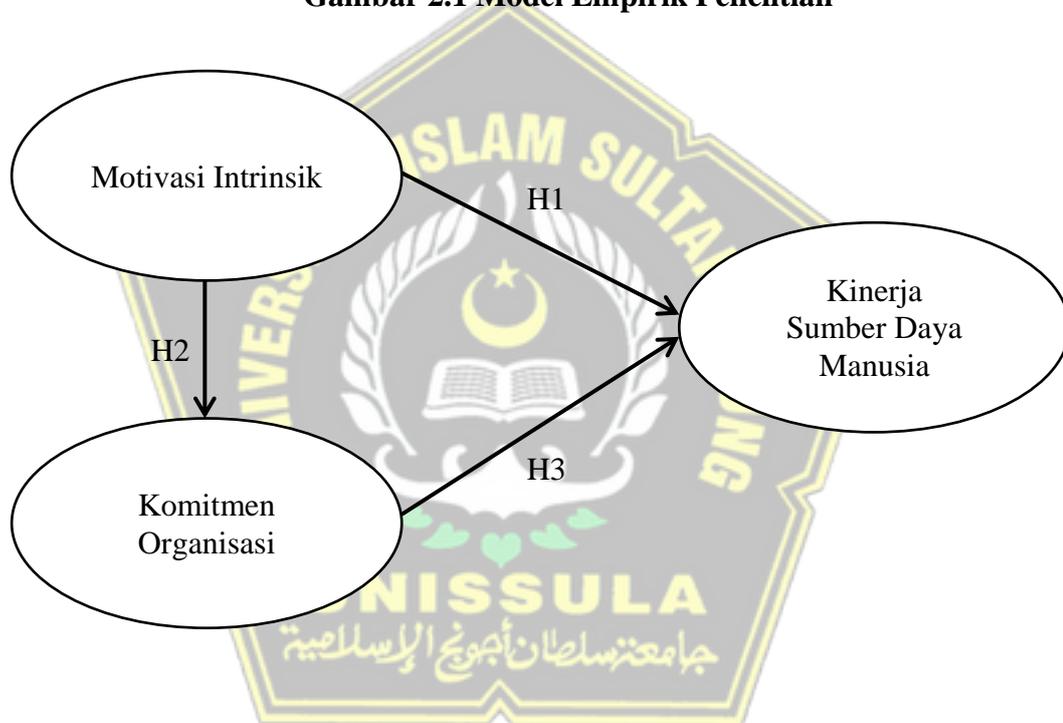
Komitmen organisasi sudah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu diantaranya adalah menurut Rajagukguk (2016) berjudul Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pada Pt Challenger Tangerang) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Menurut (Agustian et al., 2018) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Kemudian menurut (Manery et al., 2018) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Kemudian menurut (Rizal et al., 2023) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka hipotesis ketiga yang diajukan adalah :

***H3 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.***

## 2.5. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka tersebut diatas, maka model empirik penelitian ini tampak pada gambar 2.1 yang menjelaskan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan komitmen organisasi yang baik. Sedangkan komitmen organisasi dipengaruhi oleh motivasi intrinsik yang baik.

**Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Masri Singarimbun (1992) mengatakan bahwa penelitian yang bersifat *explanatory* atau penjelasan adalah penelitian yang menyoroti pengaruh antar variabel-variabel penentu serta menguji hipotesis yang diajukan, dimana uraiannya mengandung deskripsi akan tetapi terfokus pada hubungan variabel. Menurut Sugiyono (2017), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Variabel tersebut mencakup : motivasi intrinsik, komitmen afektif dan kinerja sumber daya manusia.

#### **3.2. Variabel dan Indikator**

Menurut Sugiyono (2015) definisi variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini mencakup motivasi intrinsik, komitmen afektif dan kinerja sumber daya manusia yang nampak pada Tabel 3.1.

**Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Motivasi Intrinsik suatu dorongan atau kehendak dari dalam diri individu untuk berprestasi dan memiliki kinerja yang efektif	1. Prestasi 2. Penghargaan 3. Tanggung Jawab	(Wahyuni et al., 2002)
2.	Komitmen Organisasi sikap perasaan senang untuk loyal terhadap organisasi dengan mengidentifikasikan dirinya melalui nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi demi tercapainya kelangsungan organisasi	1. Rasa memiliki terhadap organisasi, 2. Tidak akan meninggalkan organisasi 3. Bangga dengan organisasi 4. Loyalitas	Putra (2020)
3.	Kinerja Sumber Daya Manusia kinerja sumber daya manusia merupakan hasil pekerjaan sumber daya manusia dengan penuh tanggung jawab untuk memberikan kontribusi kepada organisasi sehingga tercapai tujuan yang ditentukan	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi 4. Disiplin kerja	(Basri et al., 2023)

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dalam menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan sebagai berikut :

<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1	2	3	4	5	<b>Sangat Setuju</b>
----------------------------	---	---	---	---	---	----------------------

### **3.3. Sumber Data**

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan sekunder. Menurut Widodo (2017) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyeknya. Data primer studi yaitu motivasi intrinsik, komitmen organisasi dan kinerja sumber daya manusia. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Menurut Supomo (2002) data sekunder adalah data publikasi yang dikumpulkan tetapi tidak ditujukan untuk satu tujuan, misalnya kepentingan penelitian, tetapi juga untuk tujuan-tujuan lain. Data tersebut meliputi jumlah sumber daya manusia serta identitas responden dari Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat dan referensi yang berkaitan.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Studi ini menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan pada responden. Kuesioner diserahkan secara langsung melalui pimpinan tersebut dalam amplop dan dikembalikan dalam amplop tertutup untuk menjaga kerahasiaannya atau melalui *google formulir*.

### **3.5. Responden**

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kaulitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Menurut Widodo (2022) populasi merupakan keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten

Kotawaringin Barat sebanyak 50 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus.

Menurut Sugiyono (2008) sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan populasi. Sampling jenuh atau sensus dalam penelitian ini mengambil data sumber daya manusia di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat sebanyak 50 orang.

### **3.6. Teknik Analisis**

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

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan masing-masing variabel penelitian melalui jumlah frekuensi nilai dari skor jawaban yang diberikan responden sebagai perwujudan dari tanggapan responden terhadap pernyataan terkait variabel yang tertulis di dalam lembar kuesioner. Nilai indeks memakai Semantic yang digunakan adalah angka 1-5.

#### **3.6.2. Structural Equational Modelling Partial Least Square (SEM-PLS)**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Adapun model persamaan SEM-PLS menurut dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu persamaan outer model (model pengukuran) dan persamaan inner model (model struktural) yaitu:

##### **1. Persamaan Outer Model**

Variabel laten eksogen 1

$$X1 = \lambda X1\xi1 + \delta1$$

## 2. Persamaan Inner Model

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_1 \eta_1 + \gamma_2 \xi_1 + \zeta_2$$

Keterangan :

X1 : Motivasi Intrinsik (MI)

$\lambda_{X1}$  : Outer Loading MI

Y1 : Komitmen Organisasi (KO)

$\lambda_{Y1}$  : Outer Loading KO

Y2 : Kinerja SDM (KSDM)

$\lambda_{Y2}$  : Outer Loading KSDM

$\xi_1$  : Motivasi Intrinsik

$\delta$  : Noise Variabel Laten Eksogen

$\eta_1$  : Komitmen Organisasi

$\zeta_1, \zeta_2$  : Nilai Residual

$\eta_2$  : Kinerja SDM

$\gamma_1$  : Koefisien Jalur Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi

$\gamma_2$  : Koefisien Jalur Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SDM

$\beta_1$  : Koefisien Jalur Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SDM

$\varepsilon$  : Noise Variabel Laten Endogen

### 3.6.3. Uji Kualitas Pengukuran (Outer Model)

Menurut Ghazali (2014), uji kualitas pengukuran dilakukan untuk menilai validasi dan reliabilitas instrumen penelitian. Dalam menilai validasi dan reliabilitas terdapat beberapa kriteria antara lain sebagai berikut:

#### 1. Discriminant Validity

*Discriminant validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar korelasi konstruk latennya diukur berdasarkan indikatornya lebih baik dari indikator lainnya. Pengujian *discriminant validity* dengan melihat nilai *cross factor loadings* yang didapat dari perbandingan nilai akar kuadrat dari AVE dengan nilai korelasi antar

konstruk. Jika nilai akar kuadrat dari AVE lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity*.

## **2. Convergent Validity**

Ghozali (2014) menjelaskan convergent validity dinilai berdasarkan korelasi antar komponen skor yang diestimasi menggunakan Smart PLS. Ukuran Indikator refleksif individual dikatakan tinggi jika nilai cross loading  $> 0,7$  dengan konstruk yang diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dengan nilai cross loading berkisar antara 0,5 sampai dengan 0,7 dianggap cukup baik, maka dalam penelitian digunakan batas cross loading sebesar 0,5.

## **3. Average Variance Extracted (AVE)**

Ghozali (2014), menjelaskan dalam analisis faktor kofimatori, presentase rata-rata nilai AVE antar item atau indikator suatu set konstruk laten merupakan ringkasan convergent indicator. Konstruk dapat dikatakan baik jika memenuhi kriteria yaitu apabila nilai  $AVE \geq 0,5$ .

## **4. Composite Reliability (Unidimensionality)**

*Composite reliability* digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk. Dalam menilai reliabilitas dapat dilihat dari nilai composite reliability dan cronbachs alpha. Indikator dan variabel dalam penelitian dapat dikatakan baik apabila memiliki nilai composite reliability dan cronbachs alpha  $\geq 0,7$ .

#### **3.6.4. Uji Akurasi Model (Inner Model)**

Uji akurasi model (inner model) atau bisa disebut juga analisis pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Adapun uji yang digunakan untuk analisis model struktural atau inner model antara lain sebagai berikut:

##### **1. Uji Koefisien Determinasi R-Square (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (Adjusted R-Squared) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai Adjusted R-Squared kecil yaitu mendekati 0 artinya kemampuan variasi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai Adjusted R-Squared mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2014).

##### **2. Uji t Statistik**

Menurut Ghozali (2014) Uji Signifikansi Parsial (Uji t) bertujuan menguji seberapa jauh variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara parsial / individual. Pengujian hipotesis (uji t) dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikansi (sig) masing-masing variabel independen dengan taraf signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika nilai probabilitas sig < 0,05 maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Namun apabila nilai probabilitas sig > 0,05 maka hipotesis ditolak artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.

### 3. Uji Indirect Effect

Uji pengaruh tidak langsung atau sering disebut sebagai uji mediasi maupun indirect effect merupakan pengujian terhadap variable intervening penelitian apakah variable tersebut mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai indikasi dari pengujian ini dengan asumsi variabel dianggap mampu memediasi apabila nilai sig indirect effect kurang dari 0,05.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Analisis Deskriptif

##### 4.1.1. Deskripsi Responden

Penelitian ini berfokus pada sumber daya manusia di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat, dengan total responden sebanyak 50 orang. Jumlah ini mungkin mencakup berbagai tingkat jabatan dan fungsi dalam organisasi, dan dapat memberikan representasi yang cukup baik tentang pandangan dan motivasi intrinsik sumber daya manusia di Dinas Kepemudaan dan Olahraga tersebut. Dengan sampel sebesar itu, analisis data kemungkinan besar dapat memberikan hasil yang cukup dapat dipercaya dan relevan dengan populasi yang lebih besar. Penyebaran kuesioner menggunakan *Google Formulir*, metode *sensus* pada tanggal 15 – 22 Juli 2024 melalui aplikasi *Whatsapp* ke nomor *handphone* responden demi menjaga kerahasiaan.

Dengan 50 jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden, penelitian ini memiliki data yang cukup signifikan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini. Penting untuk memastikan bahwa sampel merupakan seluruh populasi secara memadai, baik dari segi karakteristik responden maupun cakupan topik yang diteliti. Selain itu, pastikan untuk memeriksa tingkat kepercayaan dan validitas data sebelum melakukan analisis lebih lanjut. Dengan demikian, dapat melanjutkan penelitian dengan analisis yang cermat terhadap data yang telah dikumpulkan. Gambaran umum responden penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Kriteria</b>	<b>N</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	32	64%
	Perempuan	18	36%
<b>Usia</b>	≤ 35 Tahun	11	22%
	36 – 40 Tahun	18	36%
	41 – 50 Tahun	15	30%
	≥ 51 Tahun	6	12%
<b>Status Kepegawaian</b>	ASN (PNS/PPPK)	33	66%
	TKD Non ASN	17	34%
<b>Pendidikan</b>	SMA/SMK/Sederajat	17	34%
	D III	5	10%
	Sarjana S1	27	54%
	Pascasarjana S2	1	2%
<b>Pengalaman Kerja</b>	0 – 2 Tahun	4	8%
	3 – 9 Tahun	10	20%
	10 – 15 Tahun	26	52%
	≥ 16 Tahun	10	20%
<b>Total Responden (N)</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Pengolahan data kuesioner Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat, 2024.**

Sesuai tabel 4.1 untuk mendapatkan informasi tentang profil responden, yang mencakup beberapa variabel seperti jenis kelamin, usia, status kepegawaian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Dengan data ini, dapat melakukan analisis yang lebih mendalam terkait karakteristik responden dalam penelitian. Ini membantu dalam memahami bagaimana variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi tanggapan atau persepsi mereka terhadap topik yang diteliti.

Dengan menggunakan informasi ini untuk melihat pola atau tren tertentu dalam data, dan mungkin melihat apakah ada korelasi antara profil responden dan tanggapan mereka terhadap variabel-variabel lain dalam penelitian Anda. Ini dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana faktor-faktor demografis dan pengalaman dapat memengaruhi perspektif dan pendapat

responden. Dengan demikian, dapat menggunakan tabel tersebut sebagai dasar untuk menganalisis profil responden dan memahami karakteristik sampel dalam penelitian Anda.

Responden tersebut didominasi oleh laki-laki berjumlah 32 orang atau 64% sedangkan perempuan berjumlah 18 orang atau 36% dari total 50 responden. Hal ini memberikan gambaran dan sudut pandang yang luas untuk mendapatkan perspektif yang berbeda dari kedua kelompok gender tersebut.

Berdasarkan tingkat usia mayoritas responden diantara usia 36 - 40 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 36% dan minoritas diantara usia  $\geq 51$  tahun yaitu sebanyak 6 orang atau 12%, sedangkan responden berusia  $\leq 35$  tahun yaitu sebanyak 11 orang atau 22% dan diantara usia 41 - 50 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 30%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden berusia produktif sehingga mempunyai kompetensi serta kreatifitas inovasi yang lebih baik di tempat kerja.

Berdasarkan status kepegawaian, mayoritas responden berstatus ASN (PNS/PPPK) yaitu sebanyak 33 orang atau 66% dan responden berstatus TKD Non ASN sebanyak 17 orang atau 34%. Hal ini mengandung arti bahwa ASN (PNS/PPPK) mempunyai peran yang sangat besar untuk menjalankan roda organisasi dengan berbagai pangkat dan jabatannya.

Dengan pemahaman bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan Sarjana S1, dapat menggambarkan profil pendidikan responden secara jelas. Terdapat 27 orang atau sekitar 54% dari total responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana S1. Sedangkan sebagian

kecil dari responden memiliki latar belakang pendidikan Pasca Sarjana S2, sebanyak 1 orang atau sekitar 2%. Selain itu, ada 17 orang atau sekitar 34% dari responden yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK/Sederajat, dan 5 orang atau sekitar 10% yang memiliki latar belakang pendidikan D III.

Dari distribusi pendidikan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari mereka memiliki latar belakang pendidikan Sarjana S1. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kompetensi yang diperoleh dari pendidikan tinggi dan dapat diharapkan memiliki pemahaman yang mendalam tentang topik-topik yang terkait dengan roda organisasi, sesuai dengan fokus penelitian ini. Namun, penting untuk diingat bahwa walaupun mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana S1, tidak selalu berarti bahwa pendidikan tersebut adalah satu-satunya faktor yang menentukan motivasi intrinsik seseorang dalam menjalankan peran dalam organisasi. Variabel lain seperti pengalaman kerja, pelatihan lanjutan, dan keterampilan spesifik juga dapat mempengaruhi kompetensi dan kinerja individu dalam konteks organisasi.

Dari informasi tersebut di atas, terlihat bahwa mayoritas responden memiliki rentang pengalaman kerja antara 10 hingga 15 tahun, dengan jumlah sebanyak 26 orang atau sekitar 52%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden memiliki pengalaman kerja yang cukup signifikan dalam konteks organisasi. Responden dengan rentang pengalaman kerja yang lebih rendah, yaitu 0 hingga 2 tahun, memiliki jumlah yang lebih sedikit, yaitu 4 orang atau sekitar 8%. Selain itu, terdapat juga responden yang memiliki rentang pengalaman kerja antara 3 hingga 9 tahun, sebanyak 10 orang atau sekitar 20%, dan responden

dengan rentang pengalaman kerja lebih dari 16 tahun, sebanyak 10 orang atau sekitar 20%. Ini menunjukkan bahwa ada keragaman dalam pengalaman kerja responden dalam penelitian ini.

Mayoritas responden yang memiliki pengalaman kerja yang relatif lama (10 hingga 15 tahun dan lebih dari 16 tahun) mungkin memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang lebih luas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. Sebagai hasilnya, mereka dapat diharapkan memiliki kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun, penting untuk dicatat bahwa pengalaman kerja tidak selalu menjadi satu-satunya faktor penentu kinerja atau kualifikasi seseorang dalam sebuah organisasi. Faktor-faktor lain seperti komitmen organisasi, kemampuan pemecahan masalah, dan motivasi intrinsik juga memainkan peran penting dalam kesuksesan individu di lingkungan kerja.

#### **4.1.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian**

Deskripsi data penelitian adalah langkah awal yang penting dalam proses analisis data. Ini membantu untuk menggambarkan karakteristik sampel responden dan memahami bagaimana mereka merespons item-item yang menjadi indikator dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi pola atau kecenderungan dalam tanggapan responden, serta untuk menentukan status variabel-variabel yang diteliti di lokasi penelitian. Dengan melakukan deskripsi data penelitian, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang karakteristik sampel responden dan validitas

data yang dikumpulkan. Hal ini menjadi dasar yang penting untuk langkah-langkah analisis data selanjutnya dalam penelitian.

Dengan prosedur tanggapan survei yang telah ada, bobot penilaian untuk masing-masing pernyataan pada angket dapat ditetapkan sesuai dengan tanggapan responden. Berikut adalah bobot penilaian yang diberikan untuk setiap tanggapan:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS): Skor 5
2. Jawaban Setuju (S): Skor 4
3. Jawaban Ragu-Ragu (R): Skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS): Skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS): Skor 1

Dengan menggunakan bobot penilaian ini, Anda dapat menghitung nilai total atau rata-rata dari tanggapan responden untuk setiap pernyataan pada angket. Ini memungkinkan Anda untuk menganalisis sejauh mana responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan, serta untuk memperoleh pemahaman tentang persepsi atau pandangan mereka terhadap topik yang diteliti.

Selain itu, penggunaan bobot penilaian yang konsisten juga memungkinkan untuk membandingkan tanggapan responden di antara berbagai kelompok atau waktu yang berbeda, dan untuk melacak perubahan dalam persepsi atau pandangan responden dari waktu ke waktu. Ini dapat memberikan wawasan yang berharga untuk pemahaman lebih lanjut tentang variabilitas dan dinamika dalam tanggapan responden terhadap topik penelitian.

Pada penelitian ini, dengan menggunakan lima pilihan jawaban pada skala 1-5, skor untuk masing-masing pernyataan dihitung dengan cara sebagai berikut:

- Skor maksimum yang dapat diberikan oleh responden adalah 5, yang merupakan jawaban "Sangat Setuju".
- Skor minimum yang dapat diberikan adalah 1, yang merupakan jawaban "Sangat Tidak Setuju".
- Rentang skor yang mungkin adalah  $5 - 1 = 4$

Kriteria tingkat penelitian dihitung menggunakan rumus kalkulatif (Van Laerhoven et al., 2004) sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Interval kelas} &= \frac{\text{Nilai jawaban tertinggi} - \text{Nilai jawaban terendah}}{\text{Jumlah kelas}} \\ \text{Interval kelas} &= \frac{5 - 1}{5} \\ \text{Interval kelas} &= \frac{4}{5} \\ \text{Interval kelas} &= 0,8\end{aligned}$$

Berikut ini merupakan kategorisasi data untuk memberikan gambaran pada variabel yang diteliti:

- a. Sangat Baik atau Sangat Tinggi:  $4,2 < \text{rata-rata skor} \leq 5$
- b. Baik atau Tinggi:  $3,4 < \text{rata-rata skor} \leq 4,2$
- c. Cukup atau Sedang:  $2,6 < \text{rata-rata skor} \leq 3,4$
- d. Kurang Baik atau Rendah:  $1,8 < \text{rata-rata skor} \leq 2,6$
- e. Sangat Kurang Baik atau Sangat Rendah:  $1 < \text{rata-rata skor} \leq 1,8$

Sesuai dengan penghitungan tersebut, maka diperoleh hasil analisis deskriptif variabel yang dijelaskan dibawah ini:

#### 4.1.2.1. Motivasi Intrinsik

Mengukur variabel motivasi intrinsik menggunakan tiga indikator ini yaitu prestasi, penghargaan dan tanggung jawab dapat memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang tingkat motivasi intrinsik responden dalam konteks pekerjaan mereka. Ini dapat membantu dalam memahami seberapa motivasi intrinsik responden dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka, serta dalam menyediakan wawasan tentang aspek-aspek tertentu dari motivasi intrinsik yang mungkin berkontribusi terhadap kinerja sumber daya manusia. Tabel berikut ini menampilkan deskripsi tanggapan responden serta deskripsi statistik data variabel motivasi intrinsik.

**Tabel 4.2**  
**Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik**

Indikator		Min	Max	Mean	SD
MI1	Prestasi	3,0	5,0	4,02	0,62
MI2	Penghargaan	3,0	5,0	4,12	0,43
MI3	Tanggung Jawab	3,0	5,0	4,10	0,41
Mean Variabel				<b>4,08</b>	

**Sumber : Pengolahan data kuesioner Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat, 2024.**

Sesuai Tabel 4.2 tersebut, diketahui bahwa *Mean* data variabel motivasi intrinsik secara keseluruhan sebesar 4,08 terletak pada rentang kategori Baik atau Tinggi ( $3,4 < \text{rata-rata skor} \leq 4,2$ ). Hal ini mengandung arti bahwa responden secara umum memberikan tanggapan baik atau tinggi pada variabel motivasi intrinsik. Hasil deskripsi data pada variabel motivasi intrinsik terdapat nilai *Mean* tertinggi pada indikator penghargaan dengan skor 4,12 yang mempunyai arti

responden menganggap bahwa sumber daya manusia yang termotivasi memperoleh penghargaan dengan baik. Sedangkan indikator yang mendapatkan skor terendah yaitu prestasi dengan skor 4,02 yang mempunyai arti responden menginginkan adanya sumber daya manusia yang termotivasi mempunyai prestasi perlu ditingkatkan.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat mempunyai motivasi intrinsik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi instansi tersebut. Nilai indikator penghargaan mempunyai penilaian tertinggi. Hal ini mengandung arti bahwa sumber daya manusia termotivasi memperoleh penghargaan untuk mencapai tujuan instansi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Sementara nilai indikator terendah yaitu prestasi. Hal ini mengandung arti bahwa masih adanya sumber daya manusia termotivasi yang perlu ditingkatkan dalam memperoleh prestasi yang diberikan untuk kantor.

#### **4.1.2.2. Komitmen Organisasi**

Variabel komitmen organisasi diukur dengan 4 indikator yaitu rasa memiliki terhadap organisasi, tidak akan meninggalkan organisasi, bangga dengan organisasi dan loyalitas.

. Tabel berikut ini menampilkan deskripsi tanggapan responden serta deskripsi statistik data variabel komitmen organisasi.

**Tabel 4.3**  
**Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi**

Indikator		Min	Max	Mean	SD
KO1	Rasa memiliki terhadap organisasi	3,0	5,0	4,06	0,51
KO2	Tidak akan meninggalkan organisasi	3,0	5,0	4,12	0,43
KO3	Bangga dengan organisasi	3,0	5,0	4,08	0,44
KO4	Loyalitas	3,0	5,0	4,14	0,53
<b>Mean Variabel</b>				<b>4,10</b>	

**Sumber : Pengolahan data kuesioner Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat, 2024.**

Sesuai Tabel 4.3 tersebut, diketahui bahwa *Mean* data variabel komitmen organisasi secara keseluruhan sebesar 4,10 terletak pada rentang kategori Baik atau Tinggi ( $3,4 < \text{rata-rata skor} \leq 4,2$ ). Hal ini mengandung arti bahwa responden secara umum memberikan tanggapan baik atau tinggi pada variabel komitmen organisasi. Hasil deskripsi data pada variabel komitmen organisasi terdapat nilai *Mean* tertinggi pada indikator loyalitas dengan skor 4,14 yang mempunyai arti responden menganggap bahwa sumber daya manusia yang berkomitmen mempunyai loyalitas terhadap organisasi. Sedangkan indikator yang mendapatkan skor terendah yaitu rasa memiliki terhadap organisasi dengan skor 4,06 yang mempunyai arti responden menginginkan adanya sumber daya manusia yang berkomitmen mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi perlu ditingkatkan.

#### 4.1.2.3. Kinerja Sumber Daya Manusia

Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia diukur dengan 4 indikator yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi, dan disiplin kerja. Tabel berikut ini menampilkan deskripsi tanggapan responden serta deskripsi statistik data variabel Kinerja Sumber Daya Manusia.

**Tabel 4.4**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia**

Indikator		Min	Max	Mean	SD
K1	Kuantitas hasil kerja	3,0	5,0	4,08	0,39
K2	Kualitas hasil kerja	3,0	5,0	4,14	0,45
K3	Efisiensi	3,0	5,0	4,06	0,42
K4	Disiplin kerja	3,0	5,0	4,16	0,50
Mean Variabel				<b>4,11</b>	

**Sumber : Pengolahan data kuesioner Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat, 2024.**

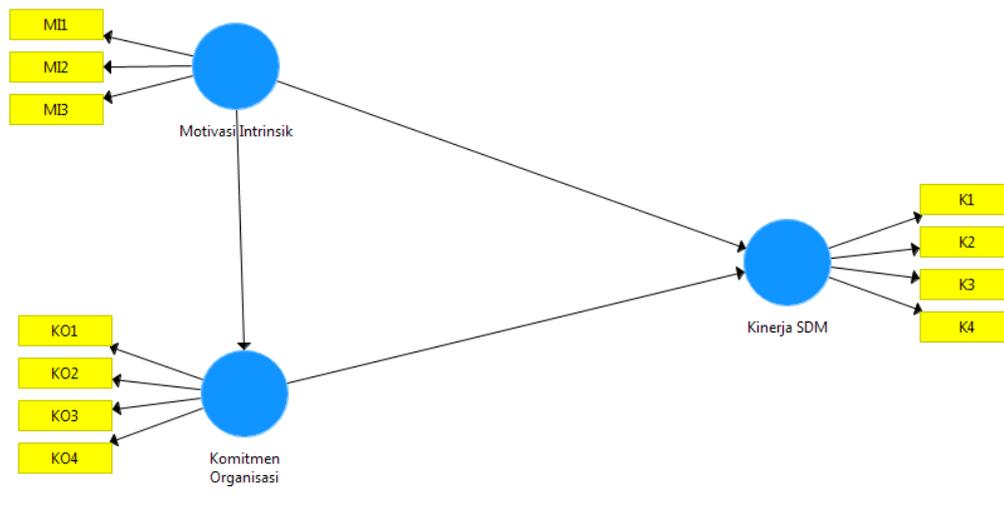
Berdasarkan Tabel 4.4 tersebut, diketahui bahwa *Mean* data variabel Kinerja Sumber Daya Manusia secara keseluruhan sebesar 4,11 terletak pada rentang kategori Baik atau Tinggi ( $3,4 < \text{rata-rata skor} \leq 4,2$ ). Hal ini mengandung arti bahwa responden secara umum memberikan tanggapan baik atau tinggi pada variabel Kinerja Sumber Daya Manusia. Hasil deskripsi data pada variabel Kinerja Sumber Daya Manusia terdapat nilai *Mean* tertinggi pada indikator disiplin kerja dengan skor 4,16 yang mempunyai arti responden menganggap bahwa sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dengan menerapkan disiplin kerja yang tinggi. Sedangkan indikator yang mendapatkan skor terendah yaitu kualitas hasil kerja dengan skor 4,06 yang mempunyai arti responden menginginkan adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik memiliki efisiensi kerja perlu ditingkatkan.

## 4.2. Analisis Data Statistik

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (*SEM-PLS*) versi 3.2.9 untuk memudahkan mengolah data yang diperoleh. Dalam menganalisis data terlebih dahulu menguji validitas (*discriminant validity* dan *convergent validity*) dan realibilitas menggunakan *Partial Least Square* (*PLS*).

### 4.2.1. Permodelan Partial Least Square (PLS)

Model PLS penelitian ini memberikan kemudahan menjelaskan hubungan masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:



**Gambar 4.1**  
**Model Analisis PLS Penelitian**

Model tersebut diatas diketahui bahwa variabel motivasi intrinsik menggunakan 3 indikator (MI1 – MI3), variabel komitmen organisasi menggunakan 4 indikator (KO1 – KO4), dan variabel kinerja sumber daya manusia menggunakan 4 indikator (K1 – K4). Menganalisis model PLS tersebut diatas dilakukan melalui analisis *outer model* dan *inner model*.

#### 4.2.2. Analisis Kualitas Pengukuran (Outer Model)

Analisis *Outer Model* mempunyai tujuan menilai konstruk pengukuran variabel laten serta menguji validitas dan realibilitas indikator-indikator penyusun variabel laten. Menurut Ghozali (2014), uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana indikator penelitian mampu mengungkapkan sesuatu yang diukurnya (variabel laten).

##### 4.2.2.1. Analisis Discriminant Validity

Analisis *Discriminant Validity* penelitian ini dilihat dari hasil perbandingan nilai *loading factor* terhadap *cross loading*. Dibawah ini ditampilkan hasil analisis uji validitas diskriminan:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Analisis Uji Validitas Diskriminan**

Indikator Konstruk	Kinerja SDM	Komitmen Organisasi	Motivasi Intrinsik
K1	<b>0,909</b>	0,848	0,606
K2	<b>0,928</b>	0,878	0,728
K3	<b>0,850</b>	0,719	0,772
K4	<b>0,750</b>	0,625	0,581
KO1	0,822	<b>0,812</b>	0,686
KO2	0,821	<b>0,899</b>	0,648
KO3	0,689	<b>0,861</b>	0,495
KO4	0,757	<b>0,890</b>	0,696
MI1	0,559	0,562	<b>0,795</b>
MI2	0,724	0,639	<b>0,885</b>
MI3	0,667	0,649	<b>0,834</b>

Sumber : Pengolahan data kuesioner Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat, 2024.

Sesuai Tabel 4.5 tersebut dapat diketahui bahwa nilai *loading factor* dari semua konstruk (ditandai angka cetak tebal) lebih tinggi dari nilai *cross loading*. Maka dari itu disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur nilai konstruk (variabel) tidak ditemukan permasalahan validitas diskriminan, sehingga semua indikator terbukti memiliki nilai diskriminan yang

baik dalam mengukur konstruk-konstruk penelitian. Kemudian didalam uji validitas diskriminan juga terdapat uji antara variabel dengan penjelasan disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Analisis Uji Korelasi Variabel**

	Kinerja SDM	Komitmen Organisasi	Motivasi Intrinsik
Kinerja SDM	0,862		
Komitmen Organisasi	0,898	0,866	
Motivasi Intrinsik	0,780	0,737	0,839

**Sumber : Pengolahan data kuesioner Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat, 2024.**

Sesuai Tabel 4.6 tersebut dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara masing-masing konstruk penelitian lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan masing-masing konstruk memiliki nilai korelasi positif yang kuat.

#### 4.2.2.2. Analisis Convergent Validity

Analisis validitas konvergen atau *convergent validity* dalam penelitian ini diindikasikan dari nilai *outer loading* beserta AVE (*average variance extracted*).

Berikut tabel hasil analisis uji validitas konvergen:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Analisis Uji Validitas Konvergen**

Indikator Konstruk	Kinerja SDM	Komitmen Organisasi	Motivasi Intrinsik
K1	0,909		
K2	0,928		
K3	0,850		
K4	0,750		
KO1		0,812	
KO2		0,899	
KO3		0,861	
KO4		0,890	
MI1			0,795
MI2			0,885
MI3			0,834

**Sumber : Pengolahan data kuesioner Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat, 2024.**

Sesuai pada Tabel 4.7 tersebut dapat diketahui bahwa nilai *outer loadings* pada setiap konstruk bernilai lebih tinggi dari 0,5 serta nilai AVE yang diperoleh juga terbukti lebih besar dari 0,5. Oleh karena itu dapat didapatkan kesimpulan bahwa seluruh indikator konstruk terbukti memnuhi unsur validitas atau dapat dengan tepat menjabarkan masing-masing konstruk penelitian.

#### 4.2.2.3. Analisis Unidimensionality

Analisis *unidimensionality* penelitian ini diindikasikan pada nilai indeks reliabilitas komposit (*composite reliability*) dan *cronbach alpha*. Berikut tabel hasil analisis *unidimensionality*:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Uji Unidimensionality**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
<b>Kinerja SDM</b>	0,883	0,898	0,920	0,743
<b>Komitmen Organisasi</b>	0,889	0,893	0,923	0,750
<b>Motivasi Intrinsik</b>	0,789	0,799	0,877	0,704

Sumber : Pengolahan data kuesioner Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat, 2024.

Sesuai Tabel 4.8 tersebut dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing konstruk bernilai lebih besar dari 0,60 yang berarti indikator-indikator konstruk yang digunakan terbukti reliabel atau mampu menghasilkan nilai jawaban responden yang konsisten dari waktu ke waktu. Untuk nilai indeks reliabilitas komposit (*composite reliability*) dari setiap konstruk terbukti bernilai lebih besar dari 0,70 yang berarti masing-masing indikator dapat mengukur nilai konstruk secara lebih baik dan akurat.

#### 4.2.2.4. Analisis Multikolinieritas

Analisis uji multikolinieritas dalam penelitian ini diindikasikan pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut tabel hasil analisis multikolinieritas:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Analisis Uji Multikolinieritas**

Indikator Konstruk	VIF
K1	3,868
K2	4,221
K3	2,182
K4	1,637
KO1	1,850
KO2	3,287
KO3	3,142
KO4	2,746
MI1	1,586
MI2	1,973
MI3	1,629

Sumber : Pengolahan data kuesioner Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat, 2024.

Sesuai tabel 4.9 tersebut dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk masing-masing indikator konstruk bernilai lebih kecil dari 10,00 sehingga disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas antara konstruk penelitian yang dianalisis.

#### 4.2.3. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis inner model pada penelitian ini meliputi uji koefisien determinasi, uji relevansi prediktif dan uji *goodness of fit*.

##### 4.2.3.1. Uji Koefisien Determinasi

Analisis uji koefisien determinasi dalam penelitian ini diindikasikan pada nilai *Adjusted R-Square*. Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Konstruk	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasi (Y1)	0,544	0,534
Kinerja SDM (Y2)	0,837	0,830

Sumber : Pengolahan data kuesioner Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat, 2024.

Sesuai Tabel 4.10 tersebut dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R-Square* untuk model regresi 1 sebesar 0,534 atau 53,4%. Ini berarti variabel kompetensi mampu menjelaskan dan memprediksi nilai motivasi intrinsik sebesar 53,4% sementara 46,6 % lainnya dijelaskan dan diprediksi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian yang dilakukan. Untuk nilai *Adjusted R- Square* model regresi 2 sebesar 0,830 atau 83%. Ini berarti variabel motivasi intrinsik dan komitmen organisasi mampu menjelaskan serta memprediksi nilai kinerja sumber daya manusia sebesar 83% sementara 17% lainnya dijelaskan dan diprediksi oleh beragam faktor lain di luar penelitian.

#### 4.2.3.2. Uji Relevansi Prediktif

Analisis uji relevansi prediktif (*predictive relevance*) dalam penelitian ini diindikasikan pada nilai *Q-Square*. Berikut tabel hasil uji relevansi prediktif penelitian:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Relevansi Prediktif**

Konstruk	R Square	1-R <sup>2</sup>
Komitmen Organisasi (Y1)	0,544	0,456
Kinerja SDM (Y2)	0,837	0,163
Q Square	$Q^2 = 1 - (1 - 0,456) (1 - 0,163)$ $Q^2 = 1 - (0,455) = 0,545$	

**Sumber : Pengolahan data kuesioner Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat, 2024.**

Sesuai Tabel 4.11 tersebut diketahui nilai *Q-square* diperoleh sebesar 0,545 > 0 dan semakin mendekati nilai 1,00. Maka dari itu dapat disimpulkan model penelitian yang digunakan pada penelitian ini termasuk baik karena nilai *Q-Square* yang diperoleh mendekati angka 1 dan lebih besar dari 0.

#### 4.2.3.3. Uji Goodness of Fit

Analisis uji *goodness of fit* dalam penelitian ini diindikasikan pada indeks *goodness of fit*. Berikut tabel hasil uji *goodness of fit*:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Goodness of Fit**

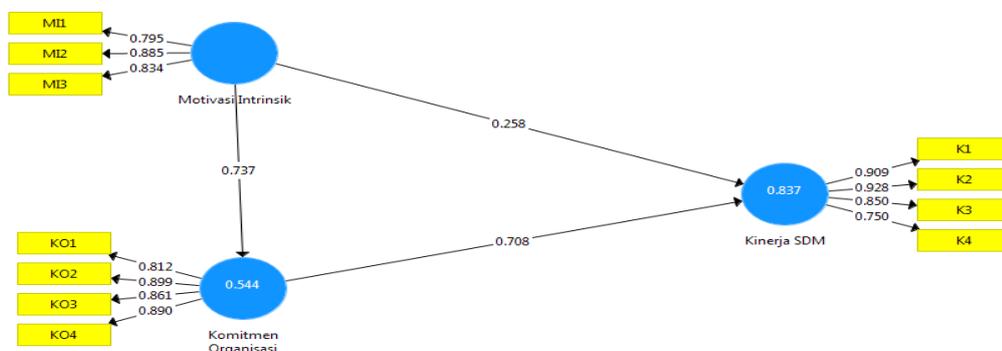
Konstruk	Communality
Motivasi Intrinsik (X1)	0,387
Komitmen Organisasi (Y1)	0,561
Kinerja SDM (Y2)	0,560
Rata-Rata Communality	0,503
R Square:	
Komitmen Organisasi (Y1)	0,544
Kinerja SDM (Y2)	0,837
Rata-Rata R Square	0,690
<b>Goodness of Fit</b>	<b>0,596</b>

**Sumber : Pengolahan data kuesioner Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat, 2024.**

Sesuai Tabel 4.12 tersebut diketahui nilai *goodness of fit* sebesar 0,596. Hal ini berarti nilai *goodness of fit* model penelitian lebih besar dari 0,00 serta kurang dari 1,00 sehingga didapatkan kesimpulan bahwa model penelitian yang dianalisis pada studi ini layak untuk dipergunakan sebagai model riset.

#### 4.2.4. Persamaan Outer Model dan Inner Model

Untuk hasil persamaan nilai *outer* dan *inner* model pada penelitian dijabarkan pada bagan sebagai berikut:



**Gambar 4.2**  
**Model Persamaan Outer Model dan Inner Model**

Sesuai Gambar 4.2 model persamaan *outer* model dan *inner* model tersebut diperoleh 2 hasil persamaan sebagai berikut:

Model 1:

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \zeta_1$$

$$\eta_1 = 0,737\xi_1 + \zeta_1$$

Keterangan:

$\eta_1$  : Komitmen Organisasi

$\gamma_1$  : Koefisien Jalur Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi

$\xi_1$  : Motivasi Intrinsik

$\zeta_1$  : Nilai Residual Model 1

Sesuai Model 1, nilai koefisien pengaruh pengalaman kerja sebesar 0,737 dengan arah pengaruh positif. Ini artinya nilai pengaruh positif yang diberikan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi sehingga semakin baik nilai motivasi intrinsik berdampak terhadap peningkatan nilai komitmen organisasi. Semakin rendah nilai motivasi intrinsik berdampak terhadap penurunan nilai komitmen organisasi.

Model 2:

$$\eta_2 = \beta_1 \eta_1 + \gamma_2 \xi_1 + \zeta_2$$

$$\eta_2 = 0,708\eta_1 + 0,258\xi_1 + \zeta_2$$

Keterangan:

$\eta_2$  : Kinerja SDM

$\beta_1$  : Koefisien Jalur Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SDM

$\eta_1$  : Komitmen Organisasi

$\gamma_2$  : Koefisien Jalur Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM

$\xi_1$  : Motivasi Intrinsik

$\zeta_2$  : Nilai Residual Model 2

Sesuai Model 2, diperoleh nilai koefisien pengaruh kompetensi sebesar 0,708 dengan arah pengaruh positif. Ini artinya nilai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia adalah positif sehingga semakin tinggi nilai komitmen organisasi akan berdampak terhadap peningkatan nilai kinerja sumber daya manusia. Semakin rendah nilai komitmen organisasi yang dimiliki berdampak terhadap penurunan nilai kinerja sumber daya manusia.

Sesuai Model 2, diperoleh nilai koefisien pengaruh motivasi intrinsik sebesar 0,258 dengan arah pengaruh positif. Ini artinya nilai pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia adalah positif sehingga semakin tinggi nilai motivasi intrinsik akan berdampak terhadap peningkatan nilai kinerja sumber daya manusia. Semakin rendah nilai motivasi intrinsik akan berdampak terhadap penurunan nilai kinerja sumber daya manusia.

#### **4.2.5. Uji Hipotesis (Uji t Statistik)**

Analisis uji hipotesis (uji t) pada penelitian ini diindikasikan pada nilai t-hitung serta nilai signifikansi uji t (Sig uji t/P-Value). Berikut tabel hasil analisis uji hipotesis penelitian:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	t-hitung	t-tabel	P-Value	Keterangan
H1: Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia	2,057	1,676	0,000	H1 diterima
H2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia	5,381	1,676	0,040	H2 diterima
H3: Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi	7,284	1,676	0,000	H3 diterima

**Sumber : Pengolahan data kuesioner Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat, 2024.**

Sesuai Tabel 4.13 tersebut dapat teridentifikasi hasil uji hipotesis penelitian sebagai berikut:

**1. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia**

Nilai t-hitung motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia diperoleh sebesar  $2,057 > t\text{-tabel} (1,676)$  dengan P-Value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu motivasi intrinsik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia dapat diterima.

**2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia**

Nilai t-hitung komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia diperoleh sebesar  $5,381 > t\text{-tabel} (1,676)$  dengan P-Value sebesar  $0,040 < 0,05$ . Maka dari itu komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia dapat diterima.

### 3. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Nilai t-hitung motivasi intrinsik terhadap kompetensi diperoleh sebesar 7,284 > t-tabel (1,676) dengan P-Value sebesar 0,000 < 0,05. Maka dari itu motivasi intrinsik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

#### 4.2.6. Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Analisis uji pengaruh tidak langsung diindikasikan pada besarnya nilai P-Value *indirect effect*. Berikut tabel hasil analisis uji pengaruh tidak langsung:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung**

Jalur Pengaruh Tidak Langsung	P-Value
Motivasi intrinsik → Komitmen organisasi → Kinerja SDM	0,000

**Sumber : Pengolahan data kuesioner Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat, 2024.**

Sesuai Tabel 4.14 tersebut dapat diketahui bahwa nilai P-value pada uji pengaruh tidak langsung diperoleh sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia. Artinya semakin tinggi motivasi intrinsik dalam melaksanakan pekerjaan maka akan berdampak terhadap peningkatan nilai komitmen organisasi, dimana hal ini kemudian akan meningkatkan nilai kinerja sumber daya manusia yang dihasilkan bagi instansi.

### **4.3. Pembahasan Hasil Analisis Penelitian**

#### **4.3.1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi**

Sesuai dengan hasil analisis hipotesis atau uji t, bahwa terbukti motivasi intrinsik mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat. Hasil tersebut berarti semakin tinggi motivasi intrinsik dalam bekerja, maka semakin tinggi komitmen organisasinya.

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi yang masing-masing memiliki indikator pengukuran, dapat dikaitkan bahwa semakin tinggi prestasi, penghargaan dan tanggung jawab, maka akan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, tidak akan meninggalkan organisasi, bangga dengan organisasi dan loyalitas.

Hasil loading faktor variabel motivasi intrinsik didapatkan nilai loading tertinggi adalah penghargaan, sedangkan hasil loading faktor variabel komitmen organisasi didapatkan nilai loading tertinggi adalah indikator tidak akan meninggalkan organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa penghargaan yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap komitmen tidak akan meninggalkan organisasi. Penghargaan yang semakin tinggi cenderung meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan atau menjalankan tugas dengan lebih baik.

Hasil loading faktor variabel motivasi intrinsik didapatkan nilai loading terendah adalah indikator prestasi, sedangkan hasil loading faktor variabel komitmen organisasi didapatkan nilai loading terendah adalah indikator rasa

memiliki terhadap organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa prestasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap rasa memiliki terhadap organisasi. Prestasi yang tinggi cenderung meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi dalam menjalankan tugas dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara (Siregar et al., 2020).

#### **4.3.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**

Sesuai dengan hasil analisis hipotesis atau uji t, bahwa terbukti komitmen organisasi mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat. Hasil tersebut berarti semakin tinggi kompetensi dalam bekerja, maka semakin tinggi kinerjanya.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia yang masing-masing memiliki indikator pengukurannya, dapat dikaitkan bahwa semakin tinggi tingkat rasa memiliki terhadap organisasi, tidak akan meninggalkan organisasi, bangga dengan organisasi dan loyalitas, maka akan meningkatkan kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dan disiplin kerja sumber daya manusia.

Hasil loading faktor variabel komitmen organisasi didapatkan nilai loading tertinggi adalah indikator tidak akan meninggalkan organisasi, sedangkan hasil

loading faktor variabel kinerja sumber daya manusia didapatkan nilai loading tertinggi adalah indikator kualitas hasil kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa rasa tidak ingin meninggalkan organisasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas hasil kerja. Rasa tidak ingin meninggalkan organisasi cenderung meningkatkan kualitas hasil kerja sumber daya manusia untuk mencapai tujuan atau menjalankan tugas dengan lebih baik.

Hasil loading faktor variabel komitmen organisasi didapatkan nilai loading terendah adalah indikator prestasi, sedangkan hasil loading faktor variabel kinerja sumber daya manusia didapatkan nilai loading terendah adalah indikator disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa prestasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja. Prestasi dalam menjalankan tugas yang tinggi cenderung meningkatkan disiplin kerja dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yaitu Cristina & Ruswanti (2022) dan Fauziah (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

#### **4.3.3. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**

Sesuai dengan hasil analisis hipotesis atau uji t, bahwa terbukti motivasi intrinsik mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat. Hasil tersebut berarti semakin tinggi motivasi intrinsik dalam bekerja, maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusia.

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia yang masing-masing memiliki indikator pengukuran, dapat dikaitkan bahwa semakin tinggi prestasi, penghargaan dan tanggung jawab, maka semakin tinggi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dan disiplin kerja sumber daya manusia.

Hasil loading faktor variabel motivasi intrinsik didapatkan nilai loading tertinggi adalah indikator tidak akan meninggalkan organisasi, sedangkan hasil loading faktor variabel kinerja sumber daya manusia didapatkan nilai loading tertinggi adalah indikator kualitas hasil kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa rasa tidak akan meninggalkan organisasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas hasil kerja. Rasa tidak akan meninggalkan organisasi cenderung meningkatkan kualitas hasil kerja sumber daya manusia untuk mencapai tujuan atau menjalankan tugas dengan lebih baik.

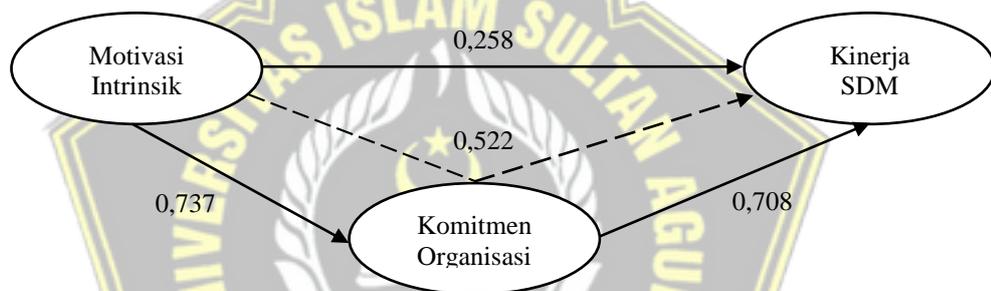
Hasil loading faktor variabel motivasi intrinsik didapatkan nilai loading terendah adalah prestasi, sedangkan hasil loading faktor variabel kinerja sumber daya manusia didapatkan nilai loading terendah adalah indikator disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa prestasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja. Prestasi cenderung meningkatkan disiplin kerja untuk menjalankan tugas dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai hubungan (korelasi) yang positif terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo (Rizal et al., 2023). Kemudian, hasil penelitian ini juga menjustifikasi hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh

terhadap kinerja sumber daya manusia di BKDPSDA Kabupaten Halmahera Utara (Manery et al., 2018).

#### 4.3.4. Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk melihat efek yang diberikan oleh suatu variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen) melalui variabel intervening, yaitu variabel kompetensi. Pengaruh tidak langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia melalui komitmen organisasi digambarkan pada *path diagram* berikut:



**Gambar 4.3**  
**Koefisien Jalur Pengaruh Mediasi Kompetensi pada Hubungan Antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**

Keterangan:

- = Jalur langsung
- - - - -→ = Jalur tidak langsung

Sesuai Gambar 4.3 tersebut diatas diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang diberikan motivasi intrinsik bagi kinerja sumber daya manusia melalui komitmen organisasi senilai 0,522. Angka tersebut merupakan hasil perkalian jalur X1 – Y1 dengan Y1 – Y2 yaitu  $0,737 \times 0,708 = 0,522$ . Untuk menguji pengaruh tidak langsung menggunakan *Sobel Test*. Adapun hasil uji pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Pengalaman Kerja					
→ Kompetensi →	0,522	0,511	0,108	4,829	0,000
Kinerja SDM					

**Sumber : Pengolahan data kuesioner Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat, 2023.**

Sesuai Tabel 4.15 tersebut diatas diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia dengan mediasi variabel komitmen organisasi diketahui sebesar 0,522. Uji sobel menghasilkan besaran t-hitung senilai 4,829 > t-tabel senilai 1,667 dengan P Values sebesar 0,000 < 0,05. Pengujian tersebut mempunyai arti bahwa komitmen organisasi yang menjadi variabel intervening yang memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia. Sehingga semakin tinggi motivasi intrinsik, maka akan meningkatkan nilai komitmen organisasi, dimana hal ini kemudian akan meningkatkan nilai kinerja sumber daya manusia yang dihasilkan bagi instansi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Analisis Deskriptif**

##### **5.1.1. Masalah Penelitian**

Masalah penelitian ini bermula dari fenomena gap yaitu realisasi anggaran belanja 5 tahun terakhir pada tahun anggaran 2018 – 2022 pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat yang disebabkan oleh kurang optimalnya kinerja sumber daya manusia. Hal ini berdampak signifikan terhadap penyerapan anggaran yang telah disediakan untuk pembangunan ekonomi di daerah. Lalu terdapat kesenjangan penelitian atau studi kontroversial yang menghasilkan hasil berbeda mengenai pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia. Penelitian yang dilakukan mengusulkan komitmen organisasi sebagai variabel yang diusulkan untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh motivasi intrinsik. Beberapa kesimpulan dalam upaya memberikan solusi terhadap kesenjangan tersebut adalah sebagai berikut kinerja sumber daya manusia akan meningkat seiring dengan bertambahnya motivasi intrinsik. Sumber daya manusia akan menjadi lebih berkomitmen seiring dengan bertambahnya motivasi intrinsik mereka. Apalagi komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel mediasi antara motivasi intrinsik dengan kinerja sumber daya manusia.

### 5.1.2. Simpulan Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dari 3 hipotesis di penelitian ini dapat diterima, sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan motivasi intrinsik memberikan kontribusi yang kuat terhadap kinerja sumber daya manusia.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap kinerja sumber daya manusia.
3. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Hal ini mempunyai arti bahwa motivasi intrinsik memberikan kontribusi yang kuat dalam komitmen organisasi sumber daya manusia.

Berdasarkan uji pengaruh langsung dan tidak langsung dapat disimpulkan motivasi intrinsik mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, kemudian komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh tidak langsung yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia. Artinya komitmen organisasi yang diajukan sebagai variabel perantara antara motivasi intrinsik dan kinerja sumber daya manusia memberikan kontribusi yang kuat. Kemudian komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap sumber daya manusia. Artinya komitmen organisasi mempunyai kontribusi yang kuat terhadap kinerja sumber daya manusia.

## **5.2. Implikasi Teoritis dan Manajerial**

### **5.2.1. Implikasi Teoritis**

Kontribusi ilmiah dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia, yang menunjukkan bahwa prestasi, penghargaan dan tanggung jawab mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja sumber daya manusia. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia yang menunjukkan bahwa rasa memiliki terhadap organisasi, tidak akan meninggalkan organisasi, bangga dengan organisasi dan loyalitas mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja sumber daya manusia. Kemudian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasi, hal ini menunjukkan bahwa prestasi, penghargaan dan tanggung jawab mempunyai hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi.

### **5.2.2. Implikasi Manajerial**

Implikasi manajerial merupakan upaya Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia berikut ini:

1. Upaya peningkatan motivasi intrinsik dilakukan melalui pemberian tugas yang menantang dan bermakna, pengembangan karier dan pembelajaran berkelanjutan, pengakuan dan apresiasi, menciptakan lingkungan kerja yang positif, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, tujuan yang jelas dan menantang dan fleksibilitas dalam bekerja karena prestasi merupakan indikator motivasi intrinsik yang mempunyai nilai paling rendah.

2. Upaya peningkatan komitmen organisasi melalui menciptakan budaya organisasi yang kuat dan positif, komunikasi terbuka dan transparan, peningkatan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pemberian pengakuan dan penghargaan, peluang pengembangan karier, program kesetiaan dan kesejahteraan karyawan, membangun tim yang solid dan kolaboratif, membangun kepercayaan dan hubungan yang kuat, pengembangan rasa kebanggaan terhadap organisasi, keterlibatan dalam aktivitas sosial atau CSR (Corporate Social Responsibility), dan kepemimpinan yang menginspirasi karena rasa memiliki terhadap organisasi merupakan indikator komitmen organisasi yang mempunyai nilai paling rendah.
3. Upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui indikator efisiensi berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia (waktu, tenaga, dan dana) secara optimal guna mencapai hasil yang maksimal melalui optimalisasi proses kerja, pelatihan dan pengembangan keterampilan, penerapan sistem penilaian berbasis kinerja, manajemen waktu yang efektif, pemanfaatan teknologi dan sistem informasi, pemberian insentif berbasis efisiensi, fleksibilitas dalam bekerja, delegasi dan pemberdayaan, peningkatan kerja sama dan kolaborasi, penyederhanaan birokrasi dan prosedur, dan peningkatan kesejahteraan karyawan untuk memberikan kepastian keberlanjutan (*sustainable*) dan konsisten kepada sumber daya manusia.

### **5.2.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang masih sangat jauh dari kesempurnaan, diantaranya responden penelitian berikut bersifat homogen artinya hanya berasal dari satu instansi yang mempunyai keluhan dan permasalahan yang hampir sama. Hasil R-Square regresi 1 sebesar 0,544 dan R-Square regresi 2 sebesar 0,837 yang berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga perlu ditambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat. Lakukan wawancara mendalam terlebih dahulu agar dapat mengetahui permasalahan yang dapat diberikan solusi melalui penelitian yang akan diteliti.

### **5.2.4. Agenda Penelitian Mendatang**

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka dapat diusulkan rencana penelitian kedepannya menyertakan variabel intervening lain seperti kepemimpinan transformasional atau komitmen afektif sehingga dapat memahami situasi kerja dan kemampuan memproses ancaman dalam menciptakan peluang untuk membantu memberikan solusi terhadap permasalahan organisasi. Kemudian berdasarkan jawaban responden diketahui harapan mereka mengenai terciptanya lingkungan kerja yang saling melengkapi berbagai kebutuhan ilmunya, harapan mereka agar sumber daya manusia yang berprestasi mendapat penghargaan dari pimpinan, dan terjalin hubungan kondusif antar sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 17(2).
- Anwar, M. (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.
- Ardi, A., Kamaruddin, K., & Aminah, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPPMPV-KPTK Gowa. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(2), 125-131.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
- Basri, M., Mashuri, A., Yohanis, Y., & Reski, M. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 204-212.
- Cahya, A. D., Enderwati, W. D., & Ardinaya, E. K. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Penurunan Upah Pada Masa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan My Tours and Travel). *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(2), 118-129.
- Cristina, F., & Ruswanti, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 1(1), 23-33.
- Emiyanti, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh karakteristik individu dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dan kinerja pegawai. *The Manager Review*, 2(1), 15-24.
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap minat personel bhabinkamtibmas polres kupang kota. *Among Makarti*, 13(2).
- Fauziyah, L. (2022). Kontribusi Penerapan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tetap. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 349-358.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga
- Hamdani, H., Mulyanti, R. Y., & Abdillah, F. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 89-103.

- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Insan, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement dan Kinerja Karyawan. *Journal of Business Studies*, 2(1), 1-18.
- Kurniawan, I. S., & Rahmadani, A. (2020). Peran Motivasi Intrinsik dalam Pengaruh Komitmen Afektif dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 6(2), 149-160.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di bkdpda di kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Mardianty, D., Hayati, R., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riho Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 252-259.
- Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). *Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organsasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang* (Doctoral dissertation, Brawijaya University). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 22 No. 1 Mei 2015.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 11-21.
- Nabillah, N. (2021). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi Intrinsik (Studi pada pemerintah Kota Palangka Raya). *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(1), 15-29.
- Nadapdap, K. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1-9.
- Nur, I. G., & Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen Issue 1* (Agustus, 2019); 47 – 57. <http://doi.org/10.5281/zenodo.3459962>
- Potu, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 59-66.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika kerja islam, komitmen organisasi, sikap pada perubahan organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116-125.

- Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 23-31.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1126-1140.
- Robbins Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka. Jakarta. Indeks Kelompok Gramedia
- Septianti, D., & Frastuti, M. (2019). Pengaruh Penggunaan Media Berbasis Internet, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Berwirausaha Online Mahasiswa Universitas Tridianti Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(2), 130-138.
- Septiawati, D., Karnati, N., & Rochanah, S. (2019). Pengaruh Locus of Control Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Sma Negeri Di Kota Bekasi. *Visipena*, 10(2), 332-351.
- Siagian, S., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia, Jakarta. Bumi Aksara,.
- Siregar, H., Susanti, Y., & Aritonang, R. (2020). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI SUMATERA UTARA. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 5(2), 214-223.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117-1124.
- Syafranuddin, R. A. H., & Rahmanto, E. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 412-418.
- Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh komitmen organisasi (Studi pada pegawai kantor pertanahan kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47).
- Wahyuni, D. T., Tadung, E., & Fadli, A. M. D. (2022). Motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Konawe: Intrinsic motivation on employee performance in the organization and personnel section of the Konawe Regency Regional Secretariat. *Journal of Government Science (GovSci): Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 63-73.

- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta : Rajawali Pers.
- Widiantari, A. A. I. A., & Santoso, R. T. P. B. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel grand inna kuta-bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 14(2).
- Widodo. (2017). Metodologi Penelitian : Populer dan Praktis. Jakarta : Rajawali Pers, 2017
- Widodo. (2022). Metodologi Penelitian Manajemen. Klaten: Lakeisha.

