

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN  
MOTIVASI SPIRITUAL TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA  
MANUSIA  
(Studi Pada Guru SMA Hidayatullah Semarang)**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai Derajat S1  
Program Studi Manajemen



Disusun oleh

**ARIF EKA PRASETYA**

NIM: 30401800372

**FAKULTAS EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2025**

**HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN  
MOTIVASI SPIRITUAL TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA  
MANUSIA  
( Studi Pada Guru SMA Hidayatullah Semarang)**

**Disusun Oleh:**

**ARIF EKA PRASETYA**

**NPM: 30401800372**

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

Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi

**UNISSULA**

جامعته سلطان أبجوع الإسلامية

Universitas Islam Sultan Agung

Semarang , September 2024

**Pembimbing**



**Dr. Budi Cahyono, SE., MS.i.....**

NPM...060911680

## HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama Penyusun : ARIF EKA PRASETYA  
Nomer Induk Mahasiswa : 30401800372  
Fakultas /Jurusan : Ekonomi Bisnis/Manajemen  
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK,  
MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN  
MOTIVASI SPIRITUAL TERHADAP  
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA  
(Studi Pada Guru SMA Hidayatullah  
Semarang)

Mengetahui,

**Ketua Progam Studi Manajemen**

**Pembimbing**



**Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM**  
NIK. 062303690



**Dr. Budi Cahyono, SE., MS.i.....**  
NPM...060911680

**HALAMAN PERSETUJUAN SETELAH ACC SKIRPSI OLEH PRODI  
PENGARUH *MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN  
MOTIVASI SPIRITUAL* TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA  
MANUSIA  
( Studi Pada Guru SMA Hidayatullah Semarang)**

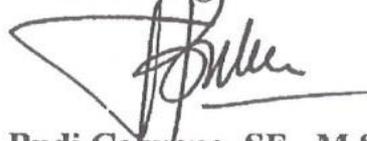
**Disusun Oleh:**

**ARIF EKA PRASETYA**

**NPM: 30401800372**

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

**Pembimbing**



**Dr. Budi Cahyono, SE., M.Si**

**NIDN: 0609116802**

**Reviewer I**



**Dr. Tri Wikaninigrum, SE., M.Si**

**NIDN: 0618107203**

**Reviewer II**



**Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM**

**NIDN: 0602015601**

**Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen  
Mengetahui,**

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Luthi Nurcholis, ST., SE., MM**

**NIDN: 0623036901**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ARIF EKA PRASETYA

NIM : 30401800372

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Pada Guru SMA Hidayatullah Semarang)”** merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak terdapat sebagian atau keseluruhan tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara meniru atau mengambil kalimatnya yang menunjukkan gagasan atau pikiran atau pendapat dari penulis lain, yang kemudian saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan yang saya tiru, salin atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa pengakuan dari penulis aslinya

Semarang, Agustus 2024

**Pembimbing**



**Dr. Budi Cahyono, SE., MS. i.....**  
NPM...060911680

**Penulis**

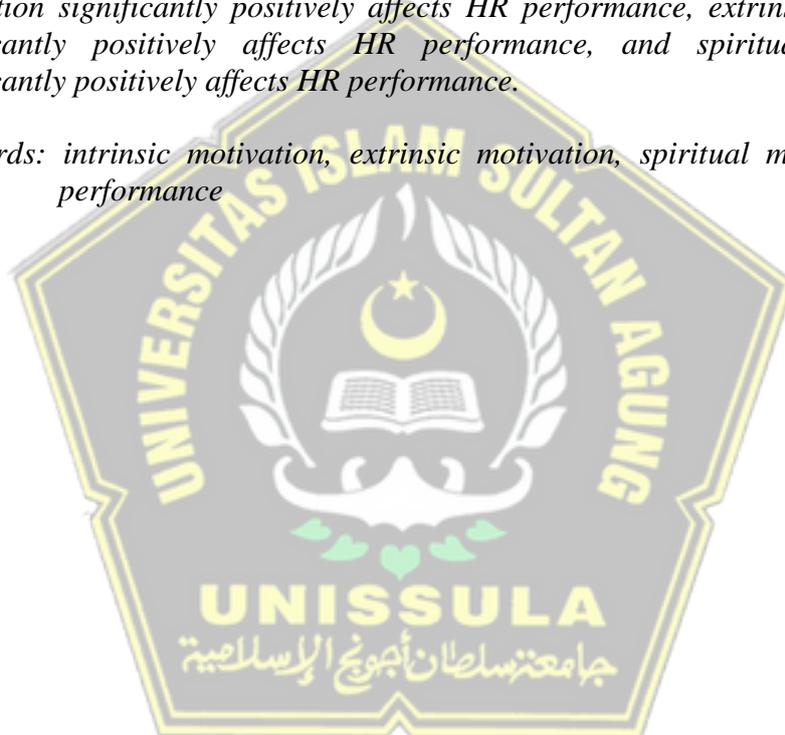


**Arif Eka Prasetya**  
NPM: 30401800372

## **ABSTRACT**

*Human Resources (HR) are key to a company's success, with intrinsic and extrinsic motivation playing significant roles in enhancing performance. At SMA Hidayatullah Semarang, although the Apple Education Program has improved distance learning, the impact of teachers' spiritual motivation, related to religious values and self-actualization, has not been extensively studied. Therefore, further research is needed to explore its effect on teaching effectiveness. This study aims to examine the influence of intrinsic, extrinsic, and spiritual motivation on HR performance. The sample consists of 57 educators selected using a census method. Quantitative data collected from questionnaires were analyzed using SEM-PLS method with AMOS software. The results indicate that intrinsic motivation significantly positively affects HR performance, extrinsic motivation significantly positively affects HR performance, and spiritual motivation significantly positively affects HR performance.*

*Keywords: intrinsic motivation, extrinsic motivation, spiritual motivation, HR performance*



## ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kunci keberhasilan perusahaan, dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang signifikan untuk meningkatkan kinerja. Di SMA Hidayatullah Semarang, meskipun Apple Education Program telah meningkatkan pembelajaran jarak jauh, motivasi spiritual guru yang terkait dengan nilai-nilai religius dan aktualisasi diri belum banyak diteliti, sehingga perlu penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi pengaruhnya terhadap efektivitas pengajaran. Tujuan penelitian ini adalah untuk pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan motivasi spiritual terhadap kinerja SDM. Sampel penelitian ini berjumlah 57 orang pengajar yang diambil dengan menggunakan metode sensus. Data yang digunakan berjenis kuantitatif yang bersumber dari kuesioner. Data diolah dengan menggunakan metode SEM-PLS yang dibantu dengan software AMOS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM, dan motivasi spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM.

Kata kunci: motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, motivasi spiritual, kinerja SDM



## INTISARI

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci utama keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan mereka. Motivasi yang tinggi di antara karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja, dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik memainkan peran signifikan. Di SMA Hidayatullah Semarang, implementasi Apple Education Program telah memperlihatkan kemajuan dalam pembelajaran jarak jauh, namun aspek motivasi spiritual guru belum banyak dieksplorasi. Motivasi spiritual, yang terkait dengan nilai-nilai religius dan aktualisasi diri, berpotensi mempengaruhi efektivitas pengajaran dan penggunaan teknologi. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja guru dalam konteks teknologi pendidikan, untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih seimbang dan holistik..

Tujuan penelitian ini adalah untuk pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan motivasi spiritual terhadap kinerja SDM. Sampel penelitian ini berjumlah 57 orang pengajar yang diambil dengan menggunakan metode sensus. Data yang digunakan berjenis kuantitatif yang bersumber dari kuesioner. Data diolah dengan menggunakan metode SEM-PLS yang dibantu dengan software AMOS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM, dan motivasi spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Saran berikut disusun untuk memberikan manfaat praktis bagi penulis, manajemen SMA Hidayatullah Semarang, dan peneliti selanjutnya: penelitian ini diharapkan memberikan pengalaman praktis dalam penerapan metode penelitian terkait motivasi dan kinerja, serta membantu mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia di bidang pendidikan. Hasil studi dapat digunakan oleh manajemen SMA Hidayatullah Semarang untuk merancang program pengembangan profesional yang lebih efektif dengan mempertimbangkan faktor motivasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya dalam mengeksplorasi hubungan antara berbagai jenis motivasi dan kinerja, serta mendorong studi lanjutan mengenai intervensi motivasi di sektor pendidikan.

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena 'Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya." (QS. Al-Baqarah: 286)

"Dengan ilmu hidup akan lebih mudah. Dengan agama hidup akan lebih terarah. Dengan bertaqwa hidup akan lebih bahagia. Dengan cinta hidup akan lebih indah." (Syaidam Marzuchon)



Kupersembahkan Kepada :

Ayah dan Ibu tercinta

Adek Tersayang

Almamaterku

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dalam rangka memenuhi sebagian syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru SMA Hidayatullah Semarang)” Keberhasilan dan kesuksesan Tugas Akhir Skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof.Dr.Heru Sulistyono,S.E.,M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan, motivasi serta evaluasi selama proses penyusunan Skripsi ini.
2. Dr. Lutfi Nurcholis, S.E.,M.M., selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi.
3. Kedua orang tua dan seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan baik secara materil maupun nonmateril
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang yang sudah memberikan pelajaran serta motivasi

5. Semua pihak, secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas bantuannya selama penyusunan Skripsi.

Penulis berharap agar skripsi ini tidak hanya bermanfaat bagi penulis, tetapi juga bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat selama penyusunan dapat menjadi informasi yang bermanfaat bagi pembaca yang membutuhkannya.

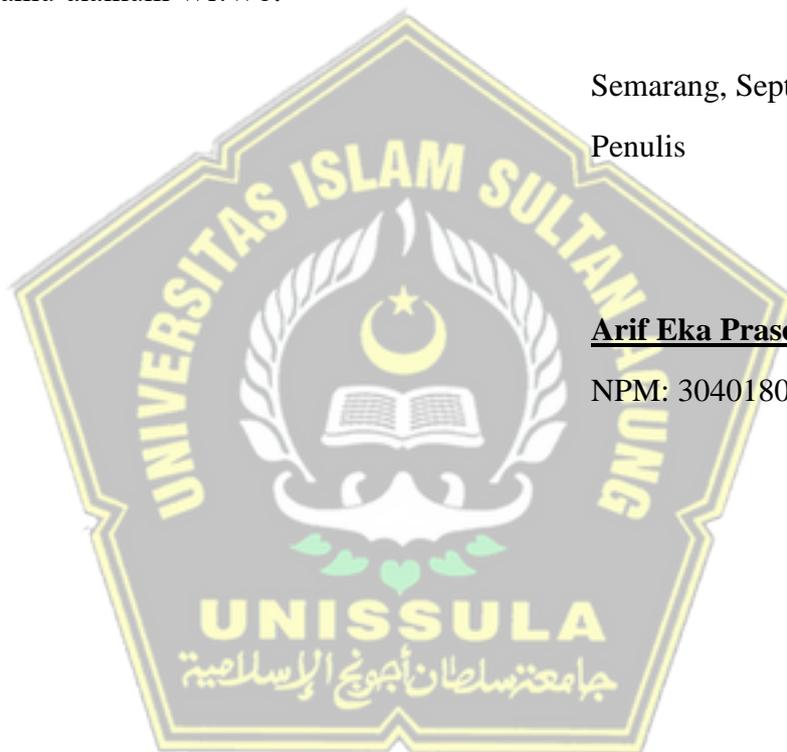
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Semarang, September 2024

Penulis

**Arif Eka Prasetya**

NPM: 30401800372

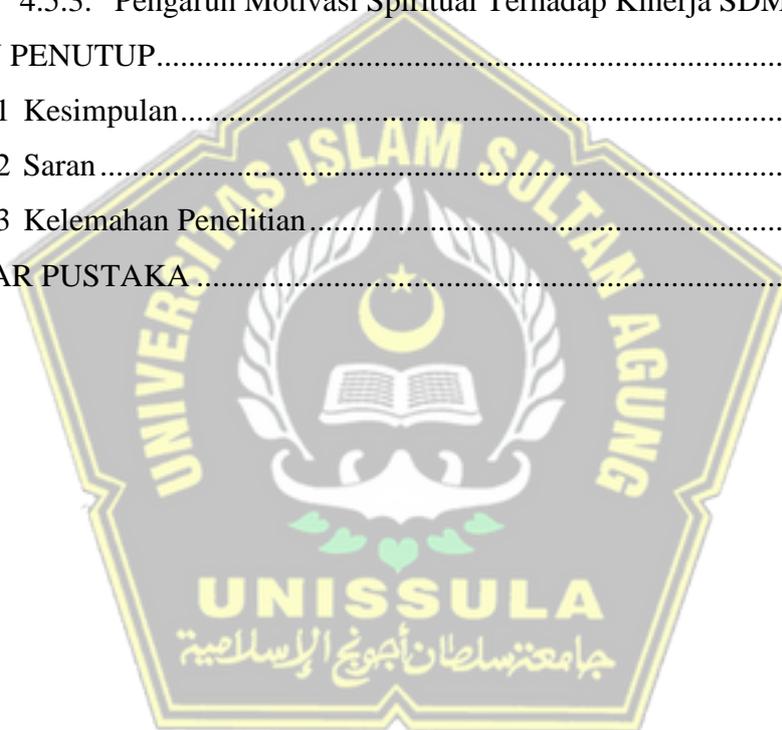


## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK.....	vi
INTISARI.....	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Teori Kebutuhan (Hierarki) .....	8
2.1.2. Motivasi .....	9
2.1.2.1. Pengertian Motivasi .....	9
2.1.2.2. Tujuan Motivasi .....	11
2.1.3. Motivasi Intrinsik.....	11
2.1.4. Motivasi Ekstrinsik .....	13
2.1.5. Motivasi Spiritual.....	14
2.1.6. Kinerja Sumber Daya Manusia .....	16
2.1.6.1. Pengertian Kinerja.....	16
2.1.6.2. Tujuan Penilaian Kinerja .....	19

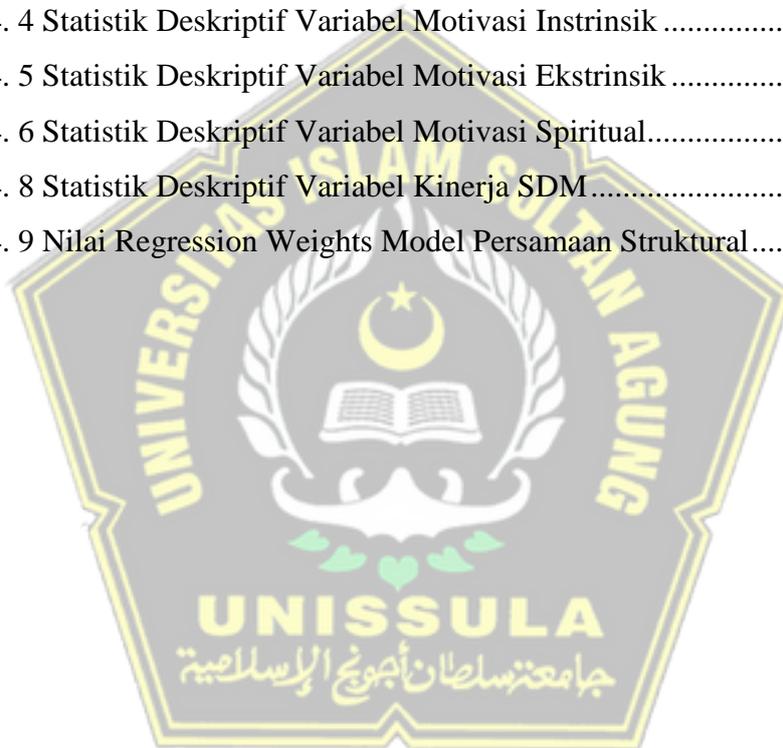
2.1.6.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan...	20
2.1.6.4. Pengukuran Kinerja.....	21
2.1.6.5. Indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.2. Penelitian Terdahulu.....	23
2.3. Hipotesis Penelitian .....	26
2.3.1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja SDM .....	26
2.3.2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja SDM .....	27
2.3.3. Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja SDM.....	28
2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	29
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	30
3.2. Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	30
3.3. Populasi dan Sampel .....	32
3.3.1. Populasi.....	32
3.3.2. Sampel.....	32
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	33
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.6. Analisis Data .....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
4.1. Gambaran Umum Responden.....	38
4.1.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
4.1.2. Responden Berdasarkan Usia.....	39
4.1.3. Responden Berdasarkan Pendidikan .....	40
4.2. Statistik Deskriptif Variabel .....	40
4.3.1. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik.....	41
4.3.2. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Ekstrinsik .....	43
4.3.3. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Spiritual.....	46
4.3.4. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja SDM.....	49
4.3. Pengujian Konstruk .....	51
4.3.1. Analisis Konfirmatori Konstruk Motivasi Instrinsik .....	51
4.3.2. Analisis Konfirmatori Konstruk Motivasi Ekstrinsik .....	53

4.3.3. Analisis Konfirmatori Konstruk Motivasi Spiritual.....	54
4.3.4. Analisis Konfirmatori Konstruk Kinerja SDM.....	55
4.4. Hasil Uji Model Struktural .....	56
4.4.1. Hasil Uji Kausalitas .....	56
4.4.2. Hasil Uji Hipotesis .....	58
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
4.5.1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja SDM .....	60
4.5.2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja SDM .....	61
4.5.3. Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja SDM.....	63
BAB V PENUTUP.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran .....	66
5.3 Kelemahan Penelitian.....	68
DAFTAR PUSTAKA .....	69



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 3. 2 <i>Goodness of Fit Index</i> .....	37
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	40
Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Instrinsik .....	41
Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Ekstrinsik .....	43
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Spiritual.....	46
Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja SDM.....	49
Tabel 4. 9 Nilai Regression Weights Model Persamaan Struktural.....	58



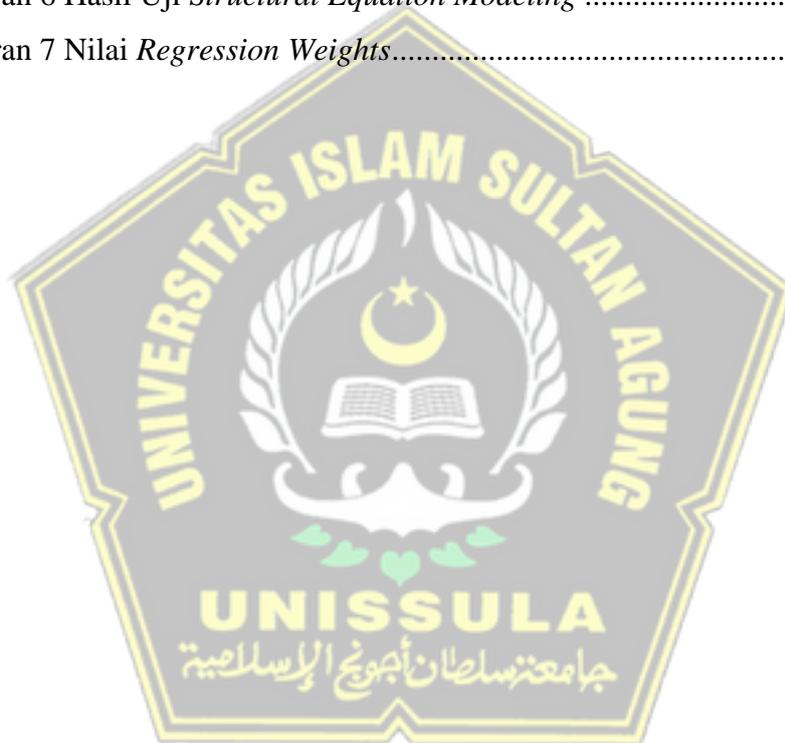
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	30
Gambar 4. 1 Hasil Analisis Konstruk Motivasi Instrinsik .....	51
Gambar 4. 2 Hasil Analisis Konstruk Motivasi Ekstrinsik .....	53
Gambar 4. 3 Hasil Analisis Konstruk Motivasi Spiritual .....	54
Gambar 4. 4 Hasil Analisis Konstruk Kinerja SDM.....	55
Gambar 4. 5 Hasil Uji Kualitas .....	57



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 2 Data Penelitian.....	75
Lampiran 3 Statistik Deskriptif Responden .....	67
Lampiran 4 Statistik Deskriptif Variabel .....	68
Lampiran 5 Hasil Analisis Konstruk.....	69
Lampiran 6 Hasil Uji <i>Structural Equation Modeling</i> .....	71
Lampiran 7 Nilai <i>Regression Weights</i> .....	72



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek yang amat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari setiap perusahaan dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama yang menjadi faktor penentu akan keberhasilan suatu perusahaan dalam visi, misi, dan tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan hal positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi Intrinsik merupakan sebuah dorongan yang terdapat dalam diri setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan, sedangkan Motivasi Ekstrinsik merupakan sebuah dorongan yang terdapat dari luar diri setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan menjadi faktor penentu sukses tidaknya penyelenggaraan suatu organisasi. Masing-masing dari perusahaan akan berupaya untuk terus memaksimalkan kinerja karyawannya demi meraih tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Di lain pihak, pimpinan organisasi juga akan berupaya

untuk memberdayakan dan menggerakkan para karyawannya untuk dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Mangkunegara (2016), kinerja karyawan merupakan output dari karyawan yang sudah melakukan tugas dan tanggung jawabnya baik secara kuantitas atau kualitas.

Menurut Mangkunegara (2016: 9), kinerja merupakan sesuatu yang sudah diraih oleh karyawan yang menjadi prestasi kerja pada waktu tertentu sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya yang akan dinilai secara kualitas ataupun kuantitas. Mathis dan Jackson (2017: 122), faktor yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yaitu rasa puas/tidak puas karyawan, komitmen organisasi, dan pekerjaan. Pada riset Miao dan Kim (2010), Rose et al. (2016), Springer (2011), dan Dhermawan (2012) mengemukakan jika kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu, pada riset Artana (2012) menyebutkan bahwa work environment, leadership style, dan compensation memberikan dampak yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Kinerja Guru SMA Hidayatullah Semarang adalah menerapkan “*Apple Education Program*” di Jawa Tengah di era Covid-19, peran teknologi informasi menjadi semakin penting. Untuk membantu siswa mencapai kompetensi, pendidik akan berperan sebagai striker sekaligus gatekeeper. Striker yang handal akan tepat menciptakan goal, pun gatekeeper yang baik akan mampu mengelola serangan negatif yang tidak diinginkan. Apple Education Program membantu para pendidik SMA Islam Hidayatullah Semarang berperan menjadi keduanya dengan lebih

mudah. Memasuki tahun ke-2 berbasis Apple Education Program, SMA Islam Hidayatullah Semarang semakin mantap mempersiapkan segala sesuatunya.

Secara komprehensif, meskipun penerapan Apple Education Program di SMA Islam Hidayatullah Semarang telah menunjukkan keberhasilan dalam mendukung Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) di era digital, masih terdapat aspek yang belum sepenuhnya dieksplorasi, terutama terkait pengaruh motivasi spiritual guru terhadap efektivitas implementasi program ini.

Teknologi yang disediakan oleh *Apple*, seperti aplikasi *Swift* untuk belajar pemrograman, *Augmented Reality* untuk pembelajaran interaktif, serta perangkat manajemen *ZuluDesk*, telah membantu meningkatkan keterampilan siswa dalam berbagai aspek, seperti kreativitas, kolaborasi, inovasi, dan literasi digital. Dengan hampir semua guru di sekolah tersebut sudah mendapatkan sertifikasi sebagai *Apple Teachers*, mereka dipersiapkan secara teknis untuk menggunakan teknologi ini secara optimal. Namun, pendekatan berbasis teknologi ini lebih berfokus pada aspek teknis dan pedagogis, sementara aspek non-teknis seperti motivasi spiritual guru belum dipertimbangkan secara mendalam, padahal hal ini dapat berdampak signifikan pada kinerja mereka dalam mengelola kelas berbasis teknologi.

Motivasi spiritual mengacu pada dorongan intrinsik yang berkaitan dengan kepercayaan, nilai-nilai religius, dan aktualisasi diri. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi spiritual berpengaruh pada performa kerja, kesejahteraan mental, serta komitmen individu terhadap tugas mereka (Lewis & Geroy, 2000). Dalam konteks pendidikan, motivasi spiritual berpotensi memainkan peran kunci dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yang lebih

bermakna dan holistik. Meskipun demikian, sebagian besar studi terkait Apple Education Program cenderung lebih fokus pada penggunaan teknologi sebagai alat utama untuk meningkatkan keterampilan siswa, tanpa mengeksplorasi bagaimana guru dengan motivasi spiritual tinggi dapat lebih efektif dalam mengintegrasikan teknologi ini ke dalam proses pembelajaran.

Kondisi demikian telah memunculkan celah pengetahuan yaitu kurangnya kajian empiris yang mengaitkan peran motivasi spiritual guru dalam memaksimalkan potensi teknologi pendidikan seperti *Apple Education Program*. Sebagian besar literatur masih terbatas pada aspek teknis, sementara kombinasi antara kompetensi teknis dan motivasi spiritual guru dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih seimbang, di mana tidak hanya keterampilan teknis siswa yang berkembang, tetapi juga nilai-nilai moral dan spiritual yang mendukung perkembangan holistik mereka. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana motivasi spiritual dapat memengaruhi sikap guru terhadap teknologi, keterlibatan mereka dalam proses pembelajaran, serta dampaknya pada hasil belajar siswa.

Kajian yang lebih mendalam mengenai interaksi antara motivasi spiritual dan teknologi pendidikan seperti *Apple Education Program* akan membantu mengisi kekosongan dalam literatur dan memberikan wawasan baru untuk menciptakan pendekatan pendidikan yang tidak hanya berfokus pada kemajuan teknologi, tetapi juga mempertimbangkan dimensi spiritual. Hal ini penting untuk membentuk generasi yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki

nilai-nilai integritas yang tinggi serta mampu memberikan kontribusi positif bagi masyarakat (Chapra, 2000).

Sementara itu, perbedaan penelitian yang terdapat pada penelitian ini antara lain: Penelitian Wahyuni et al., (2024) dan Marwan et al., (2021) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Sedangkan penelitian Anwar (2019) menyatakan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Iqbal et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi instrinsik memiliki efek signifikan pada kinerja pendidikan tinggi. Namun, penelitian Ningsih et al., (2020) mengemukakan bahwa motivasi instrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, penelitian Ningsih et al., (2020) berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Iqbal et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak memiliki efek signifikan pada kinerja pendidikan tinggi. Begitu juga penelitian Marwan et al., (2021) menegaskan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja.

Terakhir, motivasi spiritual telah terbukti memberikan hasil yang beragam terhadap kinerja karyawan di berbagai penelitian. Penelitian Manel et al., (2023) menunjukkan bahwa motivasi spiritual secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya secara positif mempengaruhi kinerja. Hubungan ini lebih lanjut didukung oleh temuan dari studi (Suherman, 2019) motivasi spiritual ditemukan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Hariansyah et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi spiritual sebagai salah satu komponen motivasi tidak diidentifikasi sebagai faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Arifin et al., (2022) menunjukkan bahwa motivasi spiritual tidak dianggap sebagai variabel yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, penelitian oleh Hussein et al., (2022) menunjukkan bahwa motivasi spiritual tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai, melainkan lebih dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Hussein et al., 2022).

Penelitian ini mereplikasi Penelitian Ningsih et al., (2020). Perbedaan dengan penelitian yang sekarang adalah pada variabel independent yaitu menambahkan variabel motivasi spiritual. Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti memilih judul penelitian “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM ?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja SDM?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi spiritual terhadap Kinerja SDM?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hal-hal berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM.

2. Mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja SDM.
3. Mengetahui pengaruh motivasi spiritual terhadap Kinerja SDM.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menghasilkan kontribusi pemikiran yang positif Guru SMA Hidayatullah Kota Semarang.
- b. Dapat menghasilkan kontribusi ilmiah dalam Ilmu Manajemen Pada Program Sarjana Unisula Semarang.
- c. Dapat menjadi referensi dan acuan bagi penelitian mendatang khususnya yang berkaitan dengan peningkatan motivasi

##### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, harapan dari adanya riset ini yaitu:

##### a. Bagi penulis

Dapat menjadi tambahan pengalaman langsung dan wawasan mengenai cara-cara untuk mengoptimalkan Kinerja Sumber Daya Manusia.

##### b. Bagi SMA Hidayatullah Semarang

Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen agar Kinerja Sumber Daya Manusia dapat dievaluasi dengan lebih baik lagi.

##### c. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat menghasilkan kontribusi yang positif terhadap pengembangan teori khususnya tentang Kinerja Sumber Daya Manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Teori Kebutuhan (Hierarki)**

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2017:154), teori kebutuhan dapat dibedakan ke dalam 5 jenis yaitu :

a. *Physiological Needs*

Adalah sesuatu yang dibutuhkan untuk menjaga keberlangsungan hidup individu, misalnya, sandang, pangan, perumahan, udara, dan lain-lain. Munculnya keinginan untuk mencukupi kebutuhan ini dapat menimbulkan rangsangan tingkah laku yang positif dan giat bekerja.

b. *Safety and Security Needs*

Adalah sesuatu yang dibutuhkan untuk merasa aman dan selamat dari ancaman/kecelakaan saat bekerja. Misalnya, keamanan jiwa dan keamanan harta.

c. *Affiliation or acceptance Needs*

Adalah sesuatu yang dibutuhkan untuk hidup berkelompok (tidak berada ditempat terpencil) Misalnya, Kebutuhan bersosial, berteman, berafiliasi, berinteraksi, mencintai, dicintai, diterima dalam pergaulan masyarakat dan kelompok pekerja.

d. *Esteem or Status Needs*

Adalah sesuatu yang dibutuhkan atas adanya penghargaan, pengakuan, dan prestise dari rekan kerja dan masyarakat dilingkungannya. Prestasi yang sudah dicapai seseorang akan mengakibatkan munculnya prestise. Tetapi, pihak atasan juga harus memperhatikan kedudukan/posisi seseorang didalam organisasi karena dapat menjadi penentu tinggi rendahnya prestise yang harus ditampilkan. Status dan prestise dapat diwujudkan melalui status/intern tertentu.

e. *Self Actualization*

Adalah sesuatu yang dibutuhkan untuk meaktualisasi diri melalui potensi, keterampilan, dan kemampuan yang optimal demi meraih prestasi yang tinggi. Kebutuhan ini adalah perwujudan yang lengkap dari kemampuan individu secara menyeluruh. Antar individu memiliki perbedaan keinginan dan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh pihak atasan melalui program pelatihan dan pendidikan.

## **2.2. Variabel Penelitian**

### **2.2.2. Motivasi**

#### **2.2.2.1. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah satu dari beberapa hal yang dapat memberikan pengaruh pada tingkah laku manusia karena mengakibatkan adanya dorongan, dukungan,

keinginan, semangat untuk melakukan sesuatu melalui cara-cara tertentu agar menghasilkan output yang optimal.

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya.

Motivasi adalah dari bahasa latin *movemore* artinya menggerakkan/dorongan. Dalam manajemen, motivasi hanya dipergunakan untuk merujuk pada SDM secara umum. Pada motivasi, hal yang menjadi persoalan utama yaitu bagaimana cara memobilisasi kekuatan potensial bawahan sedemikian rupa sehingga mereka ingin berkolaborasi secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan (2017:141). Mangkunegara (2017:61) mengatakan motivasi berasal dari sikap (*attitude*) seorang karyawan terhadap situasi kerja dalam organisasi. Motivasi adalah keadaan pikiran yang mendorong karyawan yang diarahkan atau diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut beberapa ahli diantaranya; Robbins & Coulter (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan wujud dari kesiapan untuk mengeluarkan tenaga/usaha yang maksimal demi meraih tujuan organisasi dengan kondisi yang sengaja dibuat melalui upaya-upaya tertentu untuk mencukupi kebutuhan pribadi karyawan.

William McDougall dalam Britannica (2024) juga mengatakan hal yang senada, motivasi adalah perilaku bawaan genetik dari lahir yang jadi penentu seseorang untuk dapat memperhatikan/mengetahui semua objek dan tindakan atau

adanya impuls untuk bertindak melalui ekspresi dan perilaku yang khusus. Terry & Rue (2020) mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mengakibatkan prestasi seseorang mengalami peningkatan. Menurut Uno (2021:71), motivasi kerja adalah satu dari beberapa faktor penentu kinerja seseorang, peningkatan yang terjadi pada motivasi kerja ditentukan oleh intensitas motivasi yang diberikan. Kesimpulannya, motivasi adalah suatu keadaan mental seseorang yang dapat memberikan dorongan untuk melakukan tindakan dan menghasilkan kekuatan untuk mencapai kebutuhan tertentu, memunculkan rasa puas atau meminimalisasi ketidakseimbangan didalam organisasi.

#### **2.2.2.2. Tujuan Motivasi**

Kejelasan tujuan dan kesadaran diri dapat menjadi penentu tindakan motivasi yang dilakukan oleh seseorang. Oleh sebab itu, masing-masing individu pemberi motivasi wajib mengenali dan memiliki pemahaman yang cukup mengenai kepribadian, kebutuhan, dan latar belakang kehidupan penerima motivasi. Motivasi yang diberikan oleh para manajer seharusnya dapat membangkitkan kesadaran diri karyawan untuk mau bekerja keras demi mencukupi keinginan dan kebutuhannya dari imbalan yang ia dapatkan (Hasibuan, 2017:97)

#### **2.2.3. Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap prestasi karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus. Banyak perlakuan yang dapat

dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada agen yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Menurut Wibowo (2018:162) dimensi dan indikator motivasi yaitu:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :
  - a. Target kerja
  - b. Kualitas kerja
  - c. Tanggung jawab
  - d. Risiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
  - a. Komunikasi
  - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
  - a. Pemimpin
  - b. Duta perusahaan
  - c. Keteladanan

Kesimpulannya, motivasi Intrinsik adalah suatu potensi dalam mengendalikan/mengarahkan dan menggerakkan individu untuk bertindak sesuai dengan keinginan berdasarkan target yang sudah ditentukan untuk meraih tujuan tertentu.

#### 2.2.4. Motivasi Ekstrinsik

Menurut Davis & Newstrom (2000:253), Motivasi ekstrinsik menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggungjawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan organisasi dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggungjawab. Manajer perlu mengenal motivasi ekstrinsik untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari agen. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan organisasi. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene faktor. Menurut Herzberg dalam Mangkunegara (2017), Indikator motivasi ekstrinsik adalah:

1. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima agen sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah “ semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja

### 3. Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan

Sistem administrasi perusahaan yang mudah bagi para agen untuk melakukan transaksi yang berhubungan dengan pekerjaan dan kepentingannya, serta kebijakan perusahaan yang pantas untuk dijalankan atau dipatuhi oleh seorang agen untuk mendapai tujuan perusahaan.

### 4. Kesempatan untuk berkembang

Pengembangan merupakan perencanaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Pengembangan pendidikan penting dilakukan dengan terencana dan berkesinambungan agar tujuan pendidikan tercapai. Sekolah diharapkan mampu memberikan kesempatan bagi para siswanya untuk berkembang , mencari ilmu aata wawasan yang lebih luas.

#### **2.2.5. Motivasi Spiritual**

Menurut Hasibuan (2017) , kata motivasi berasal dari bahasa Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Sedangkan apabila dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia, maka motivasi ini mempersoalkan tentang cara untuk dapat mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif sehingga berhasil mencapai standar yang sudah ditetapkan mencapai tujuan yang sudah ditentukan . Sedangkan menurut Mursi

dalam Mu'ammah & Mubarak (2023) menyebutkan bahwa istilah motivasi merupakan kondisi internal dari seorang individu yang dapat melahirkan kekuatan, kegairahan dan dinamika serta pada akhirnya mampu mengarahkan dan membentuk pola tingkah laku individu yang bersangkutan.

Selanjutnya, Anshari dalam Ibrahim & Afif (2020) menjelaskan bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga: motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat. Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Jadi, motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut. Ibadah merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al Qur'an dan Sunnah Rasul. Sedangkan motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa. Menurut Taqiyudin (2019:84), Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat. Muamalat merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan manusia dengan manusia dan manusia dengan benda atau materi. Motivasi muamalat ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam (Taqiyudin, 2019:85).

## **2.2.6. Kinerja Sumber Daya Manusia**

### **2.2.6.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja sumber daya manusia dapat di artikan lain sebagai prestasi kerja (I). Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya, lalu di sempurnakan oleh Mangkunegara (2017:69) disimpulkan bahwa “ Kinerja Sumber Daya Manusia atau Prestasi kerja adalah hasil karya atau kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja merupakan semua output yang dihasilkan oleh individu pada periode tertentu setelah melakukan pekerjaan yang akan dievaluasi, (misalnya, target tertentu, kriteria tertentu, standar hasil kerja yang ditentukan bersama (Rivai et al., 2015:97). Informasi yang terkandung dalam kinerja karyawan tidak hanya sesuatu yang berhubungan dengan penetapan gaji dan promosi yang ada pada suatu perusahaan. Tetapi perusahaan tersebut juga harus mampu mendorong karyawannya untuk melakukan pengembangan demi menghindari penurunan Kinerja (Abdullah, 2018:20).

Dilihat dari kelemahan dan kekuatannya, peningkatan kinerja karyawan memerlukan evaluasi agar karyawan dapat menemukan peluang atas karier yang sudah mereka rencanakan sehingga perusahaan dapat menentukan besaran gaji yang akan diberikan, mempromosikan jabatan karyawan, dan menilai tingkah laku

karyawan. Menurut Munandar (2018:287), *performance appraisal* atau *performance rating* atau penilaian kinerja yaitu suatu bentuk evaluasi untuk menilai hasil kerja, tingkah laku dan kepribadian karyawan baik atasan maupun bawahan untuk menopang kinerjanya sehingga dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan khususnya mengenai berbagai tindakan yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Menurut Sari et al., (2020), *Performance appraisal* yang dilakukan oleh perusahaan akan digunakan untuk mempertimbangkan berbagai kebijakan secara objektif bagi kepentingan perusahaan tersebut. Disamping itu, *performance appraisal* juga akan digunakan oleh top management untuk memberikan kompensasi yang objektif sebanding dengan prestasi disetiap divisi secara menyeluruh. Ekspektasi dari tindakan tersebut adalah agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja melalui pembentukan rangsangan dan motivasi yang positif pada setiap divisi yang ada didalam perusahaan.

Kata "*job intrinsic*" atau "*actual entrinsic*" merupakan capaian kerja dan prestasi seseorang. Mangkunegara (2017:67) mengungkapkan "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Sedangkan Wirawan (dikutip dalam Abdullah, 2018:3) menyatakan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika intrin kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *intrinsic*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Selanjutnya Nawawi dikutip dalam Widodo (2020:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjutak dikutip dalam Widodo (2020:131) kinerja adalah sejauh mana tugas tertentu diselesaikan tepat waktu dan sesuai target. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai “tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Simamora dikutip Widodo (2020:132), prestasi kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang membentuk pekerjaan mereka. Sedangkan Foster dan Seeker dikutip dalam Widodo (2020:132) kinerja adalah “hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.”

Menurut Widodo (2020:133) aspek-aspek kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedarmayanti (2018:133), mengungkapkan aspek-aspek kinerja dipengaruhi antara lain:

- a. Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen kepemimpinan
- e. Tingkat penghasilan
- f. Gaji dan kesehatan
- g. Jaminan sosial
- h. Iklim kerja
- i. Sarana dan prasarana
- j. Teknologi
- k. Kesempatan berprestasi

#### **2.2.6.2. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017:10), tujuan dari *performance appraisal* secara spesifik antara lain:

- a. Mengoptimalkan rasa saling pengertian antar pegawai mengenai syarat kinerja yang baik.
- b. Mengakui dan mencatat output yang dihasilkan oleh pegawai untuk memotivasi mereka agar dapat meningkatkan prestasi yang lebih baik dikemudian hari.
- c. Memberi kesempatan pada pegawai untuk mengemukakan aspirasi dan keinginannya serta memupuk rasa kepedulian atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

- d. Merumuskan/mendefinisikan kembali target-target yang akan dicapai dikemudian hari yang menjadikan adanya dorongan untuk meningkatkan prestasi sesuai dengan potensi yang dimilikinya.
- e. Memeriksa planning atas pekerjaan dan mengembangkannya sesuai dengan apa yang karyawan butuhkan (misalnya, pendidikan kilat, pelatihan, dan sebagainya) yang selanjutnya dapat memberikan kepastian untuk menyetujui planning tersebut.

### **2.2.6.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Karyawan sebagai bagian dari perusahaan wajib mencapai kinerja maksimal. Oleh sebab itu, Mangkunegara (2017:67) menjelaskan jika terdapat beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh pada performance appraisal yaitu:

- a. Kualitas kerja, yaitu keterkaitan antara output, ketelitian, dan kerapian dengan tetap mempedulikan volume pekerjaan. Peningkatan kualitas kerja dapat mengantisipasi adanya kekeliruan saat menyelesaikan tugas dan dapat menghasilkan produktivitas kerja untuk memajukan perusahaan.
- b. Kuantitas Kerja, yaitu jumlah tertentu dari tugas yang dilaksanakan oleh karyawan pada situasi yang wajar. Kuantitas kerja dapat memperlihatkan banyak sedikitnya jenis pekerjaan pada satu waktu yang harus dilaksanakan berdasarkan tujuan yang telah ditentukan, secara efektif dan efisien.
- c. Tanggung jawab, yaitu suatu bentuk konsekuensi yang harus diterima oleh karyawan atas output yang dihasilkannya atas penggunaan fasilitas yang disediakan dan tingkah laku saat bekerja.

- d. Inisiatif, yaitu suatu potensi yang dimiliki oleh individu untuk dapat melakukan analisis, evaluasi, menciptakan dan menentukan keputusan apa yang akan diambil agar dapat menyelesaikan persoalan.
- e. Kerja sama, yaitu kesiapan individu untuk ikut serta menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan pegawai lain baik secara horizontal maupun vertikal di dalam / di luar pekerjaan demi mendapatkan output yang lebih baik.
- f. Ketaatan, yaitu kesiapan individu untuk berlaku patuh atas semua ketentuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

#### **2.2.6.4. Pengukuran Kinerja**

Menurut Sutrisno (2017), terdapat 6 aspek dalam pengukuran kinerja antara lain:

- a. Hasil kerja: ukuran kualitas/kuantitas tertentu yang sudah diselesaikan oleh karyawan yang diawasi oleh atasan.
- b. Pengetahuan pekerjaan: ilmu yang diketahui oleh karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki pengaruh langsung pada kualitas dan kuantitas hasil kerja.
- c. Inisiatif: inovasi yang muncul dalam benak karyawan agar dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi saat melaksanakan pekerjaan.
- d. Kecakapan mental: kecepatan dan kemampuan diri untuk menerima instruksi yang diberikan oleh atasan yang harus disesuaikan terlebih dahulu sesuai dengan kondisi dan cara kerja berbeda.

- e. Sikap: tingkah laku yang ditampilkan karyawan saat bekerja, misalnya semangat saat bekerja dan selalu bersikap positif.
- f. Disiplin absensi dan waktu: tingkat kehadiran karyawan dan ketepatanwaktuan saat datang ke tempat kerja.

#### **2.2.6.5. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins & Judge (2018), terdapat 6 indikator kinerja karyawan antara lain:

- a. Kualitas yaitu suatu indikator kualitas dan kesempurnaan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam pekerjaan mereka dan kemampuan dan keterampilan karyawan.
- b. Kuantitas yaitu suatu ukuran yang mengacu pada banyak sedikitnya hasil kerja misalnya, banyak sedikitnya siklus kegiatan kerja yang sudah diselesaikan, dan banyak sedikitnya unit output yang dihasilkan.
- c. Ketepatan Waktu yaitu suatu ukuran penyelesaian tugas diawal waktu dengan memperhatikan koordinasi antar divisi dan output agar waktu luang yang tersisa dapat dimanfaatkan dengan baik dengan cara lain.
- d. Efektivitas yaitu suatu ukuran pemanfaatan sumber daya yang ada didalam organisasi (misalnya, bahan baku, teknologi, uang, dan tenaga) secara optimal untuk meningkatkan output yang dihasilkan.
- e. Kemandirian yaitu suatu sikap independen yang dimiliki oleh individu tanpa bergantung pada pihak lain saat bekerja.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dapat disajikan sebagai dasar pertimbangan bagi peneliti. Begitu pula halnya dengan penelitian ini, terdapat berbagai penelitian terdahulu dengan topik mengenai motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, motivasi spirirual. Kinerja SDM

**Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Model Analisis	Hasil
1.	Suherman (2019) <i>Analysis of Spirituality Effect on Workplace and Work Motivation on Employee Performance Bank Syariah Mandiri in Jawa Barat Region</i>	Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spiritualitas</li> <li>• Motivasi kerja</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Karyawan</li> </ul>	Regresi Linier Berganda	a. spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. b. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. c. spiritualitas di tempat kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Anwar (2019) Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap	Variabel Independen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi Intrinsik,</li> <li>• Motivasi</li> </ul>	Regresi Linier Berganda	a. Motivasi intrinsik berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Model Analisis	Hasil
	Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin	ekstrinsik  Variabel Dependen: • Kinerja Pegawai		pegawai b. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Ningsih(2020) “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja karyawan pada departemen finance & collector PT Tepian Multimedia di Samarinda”	Variabel Independen: • Motivasi intrinsic, • Motivasi ekstrinsik  Variabel dependen : • Kinerja SDM	Regresi Linier Berganda	a. Motivasi Intrinsik Secara Parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan b. Motivasi Ekstrinsik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
4	Marwan et al., (2021) Analisis Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Knowledge Sharing Sebagai Intervening Variabel (Studi Terhadap Aparatur Dinas Perhubungan Kota Tidore Provinsi Maluku Utara)	Independen: • Motivasi intrinsic, • Motivasi ekstrinsik  Variabel dependen : • Kinerja Pegawai  Variabel Mediasi: • Knowledge Sharing	SEM-PLS (SmartPLS)	a. motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, b. motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, c. motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan, d. motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan,

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Model Analisis	Hasil
				e. berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan, dan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Iqbal et al., (2023) <i>Influence Of Intrinsic And Extrinsic Motivation On Higher Education Performance: Mediating Effect Of Quality Culture</i>	Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi intrinsik,</li> <li>• Motivasi ekstrinsik</li> </ul> Variabel dependen : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Pendidikan tinggi</li> </ul> Variabel Mediasi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas Budaya</li> </ul>	Regresi Linier Berganda	a. motivasi ekstrinsik tidak memiliki efek signifikan pada kinerja pendidikan tinggi. b. Motivasi intrinsik dan budaya kualitas ditemukan berdampak positif pada kinerja Pendidikan tinggi.
6	Manel et al., (2023) <i>Analyzing the Effect of Organizational Commitment, Spiritual Motivation and Spiritual Leadership on Employee Performance through Job Satisfaction</i>	Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasi</li> <li>• Motivasi Spiritual</li> <li>• Kepemimpinan Spiritual</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Pegawai</li> </ul> Variabel	SEM-PLS (Amos)	a. komitmen organisasi, motivasi spiritual, dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. b. kepuasan karyawan, komitmen organisasi, dan motivasi spiritual berpengaruh positif signifikan

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Model Analisis	Hasil
		Mediasi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja</li> </ul>		terhadap kinerja karyawan. c. kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Wahyuni et al., (2024) <i>Study Of Knowledge Sharing And Intrinsic Motivation On Employee Performance (Study At The Department Of Industry And Trade Pemalang Regency)</i>	Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Knowledge Sharing</li> <li>• Intrinsic Motivation</li> </ul> Variabel dependen : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Employee Performance</li> </ul>	Regresi Linear Berganda	a. Motivasi intrinsik dan Berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja b. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai

## 2.4. Hipotesis Penelitian

### 2.4.1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja SDM

Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri (Gagné et al., 2018). Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang menyebabkan orang berpartisipasi berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri.

Penelitian Wahyuni et al., (2024) dan Marwan et al., (2021) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Motivasi intrinsik memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai organisasi. Adanya motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri

individu, dapat mendorong pegawai untuk mencapai tujuan dan berprestasi lebih baik dalam pekerjaan mereka (Wahyuni et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa termotivasi secara intrinsik, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (Marwan et al., 2021). Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat ditarik hipotesa sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.**

#### **2.4.2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja SDM**

Motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang dipisahkan seperti penghargaan nyata, sehingga kepuasan berasal dari konsekuensi ekstrinsik yang menuntun kegiatan (Porter dan Lawler dalam Gagne dan Deci, 2018). Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang menyebabkan orang berpartisipasi secara maksimal karena adanya. Akbar (2019) dalam penelitiannya. menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Ahmad (2018) menunjukkan bahwa bahwa motivasi ekstrinsik berdampak positif kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Maulana (2015) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Ningsih et al., (2020) berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan motivasi ekstrinsik untuk memberikan imbalan dan insentif nyata yang selaras dengan kebutuhan dan keinginan eksternal karyawan (Ningsih et al., 2020). Bentuk motivasi ini sering dikaitkan dengan kinerja karena secara langsung membahas

harapan karyawan untuk imbalan seperti kenaikan gaji, bonus, dan manfaat lainnya, yang dapat meningkatkan produktivitas dan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi (Abdi et al., 2024). Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis.

**H<sub>2</sub>: Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja SDM**

### **2.4.3. Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja SDM**

Bekerja bagi seorang muslim merupakan usaha yang sungguh-sungguh dengan memanfaatkan seluruh potensi, baik pemikiran maupun spiritual, untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menguasai dunia sebagai bagian dari masyarakat terbaik (*khoiro ummah*) (Tasmara, 1995). Seorang muslim harus percaya bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan diri dan menunjukkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai perwujudan amal shaleh yang memiliki nilai ibadah yang tinggi. Oleh karena itu, seorang muslim yang qonaah harus memiliki motivasi positif dan kuat untuk bekerja sebaik mungkin, mengerahkan seluruh potensi agar mencapai kinerja yang optimal.

Gymnastiar (2002) menyatakan bahwa seorang muslim yang prestatif harus mensinergikan dzikir, fikir, dan ikhtiar, selaras dengan ajaran dalam Q.S Alam Nasyrah (94): 7-8. Anshari (1993) menjelaskan bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga: motivasi akidah, ibadah, dan muamalat. Motivasi akidah berasal dari keyakinan hidup yang bersifat intrinsik, seperti iman kepada Allah, para malaikat, dan qadha. Motivasi ibadah berhubungan dengan ritual langsung kepada Tuhan, sedangkan motivasi muamalat mengatur hubungan manusia dengan sesamanya dan kebutuhan hidup. Motivasi spiritual ini penting

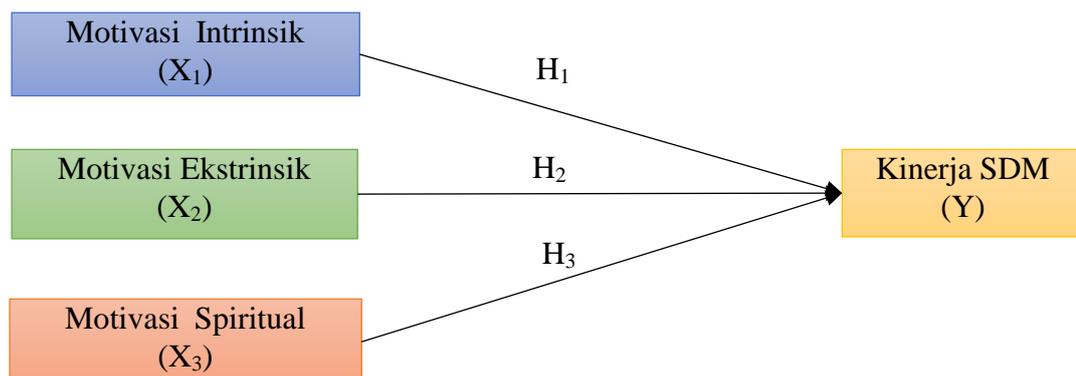
untuk meningkatkan kinerja dan menjaga alur spiritualitas dalam setiap aspek kehidupan (Anshari, 1993).

Penelitian Manel et al., (2023) menunjukkan bahwa motivasi spiritual secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya secara positif mempengaruhi kinerja. Hubungan ini lebih lanjut didukung oleh temuan dari studi (Suherman, 2019) motivasi spiritual ditemukan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki motivasi spiritual yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam tugas-tugas mereka. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis:

**H<sub>3</sub>: Motivasi spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja SDM**

## 2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka teoritis diperlukan untuk memudahkan dalam mengilustrasikan pengaruh antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Pengembangan kerangka pikir teoritis dilakukan berdasarkan pengaruh antar variabel penelitian yang didukung oleh hasil-hasil penelitian terdahulu. Berikut ini kerangka pikir teoritis yang dikembangkan dalam penelitian ini



**Gambar 3. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis**

### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang telah dijelaskan pada bab Sebelumnya, maka penelitian ini tergolong penelitian kausatif (*causative*). Kausatif merupakan penelitian dengan menggunakan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. (Arikunto, 2018:69) Penelitian ini menguji hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

##### **3.2. Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

###### **1. Variabel Dependen (Y )**

Variabel Dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah: Kinerja SDM.

###### **2. Variabel Independen (X)**

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini variabel Independennya: Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan motivasi spiritual. Definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah:

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
1	Motivasi Intrinsik (X1)	Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan factor motivasional	1. Minat 2. Sikap 3. Kebutuhan (Herzberg dalam Nawawi, 2011).	Skala likert 5 skor SS (Sangat setuju) S (Setuju) N (Netral) KS (Kurang Setuju) STS (Sangat Tidak Setuju)
2	Motivasi ekstrinsik (X2)	Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentuka perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene faktor.	1. Keamanan kerja 2. Kebijakan sekolah 3. Kualitas supervisi 4. Hubungan antar rekan-rekan 5. Hubungan atasan dengan bawahan (Herzberg dalam Nawawi, 2011).	Skala likert 5 skor SS (Sangat setuju) S (Setuju) N (Netral) KS (Kurang Setuju) STS (Sangat Tidak Setuju)
3	Motivasi Spiritual (X3)	Motivasi spiritual adalah dorongan menahluukkan ilham takwa dan selalu menghadirkan kegiatan amar ma'ruf nahi	1. Motivasi akidah 2. Motivasi Ibadah 3. Motivasi Muamalat	Skala likert 5 skor SS (Sangat setuju) S (Setuju) N (Netral) KS (Kurang Setuju)

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
		mungkar sebagai suatu hasil renungan religiusnya		STS ( Sangat Tidak Setuju)
4	Kinerja	Kinerja merupakan semua output yang dihasilkan oleh individu pada periode tertentu setelah melakukan pekerjaan yang akan dievaluasi	1. Kuantitas 2. Ketepatan Waktu 3. Efektifitas 4. Kemandirian Robbins (2016:260)	Skala likert 5 skor SS (Sangat setuju) S ( Setuju) N ( Netral) KS ( Kurang Setuju) STS ( Sangat Tidak Setuju)

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi merupakan kelompok orang, kejadian atau peristiwa yang menjadi perhatian para peneliti untuk diteliti (Sekaran & Bougie, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah: Seluruh pengajar dari kelas X.XI,XII Jurusan IPS dan IPA yang berjumlah 57 pengajar.

#### 3.3.2. Sampel

Sampel pada riset ini adalah metode sensus yaitu teknik pengambilan sampel menggunakan semua populasi. Penggunaan metode sensus pada riset didasarkan pada sangat sedikitnya populasi yang ada dan tingginya variabilitas data yang digunakan. Metode sensus lebih banyak digunakan oleh para peneliti yang memiliki jumlah data yang sangat terbatas jumlahnya. Sampel pada riset ini yaitu pengajar SMA Hidayatulah yang berjumlah 57 pengajar.

### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data penelitian ini adalah sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber yang telah ada, yaitu data dari Profil SMA Hidayatullah Semarang, Jenis Kelamin Guru, Umur Guru, dan Pendidikan terakhir guru.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Data pada riset ini dikumpulkan melalui metode-metode berikut :

#### **a. Kuesioner**

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden secara relevan berdasarkan jawaban yang sudah tersedia. Adapun tahap pengolahan data meliputi:

1. Editing yaitu proses untuk melihat lengkap tidaknya jawaban yang diberikan responden setelah data terkumpul.
2. Coding yaitu proses untuk memberikan kode tertentu sesuai dengan jawaban dari responden untuk diklasifikasikan ke dalam kategori yang serupa.
3. Skoring yaitu proses untuk memberikan angka/nilai pada jawaban yang sudah diberi kode.
  - a) Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
  - b) Untuk jawaban Setuju (S) diberi skor 4 skor
  - c) Untuk jawaban Netral (N) diberi skor 3

- d) Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
  - e) Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
4. Tabulasi yaitu data hasil rekapitulasi yang berbentuk tabel dari jawaban responden yang dihitung dan dijumlahkan.

### **3.6. Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau componentbased structural equation modeling. Tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (prediction). “PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak mengasumsikan data arus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sample kecil”(Ghozali & Latan, 2015).

Sebelum data diolah lebih lanjut, kuesioner penelitian harus memenuhi syarat sehingga harus melalui uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu melalui analisis full model berikut:

#### **1. Asumsi Dasar Model Persamaan Struktural**

Tiga asumsi mendasar yang harus dipenuhi ketika menggunakan model persamaan struktural untuk memproses data, yaitu:

##### **a. Asumsi Kecukupan Sampel**

Asumsi ini menggunakan jumlah sampel minimal seratus responden atau lima kali jumlah parameter yang di estimasi (Hair et al., 2010). Dalam penelitian ini jumlah parameter yang diestimasi adalah sebesar 57 responden.

**b. Asumsi Normalitas**

Asumsi ini menggunakan nilai Critical Ratio (CR) pada Output AMOS normalitas data terlihat pada nilai skewness dan kurtosis sebaran data dengan nilai kritis  $\pm 2,58$ .

**c. Asumsi Outlier**

Outlier adalah data melenceng jauh dari data pengamatan lainnya tidak mencerminkan dari responden. Adanya data outlier ditandai dengan munculnya angka ekstrim. Pengujian persamaan model struktural dengan software AMOS outlier mempergunakan nilai mahalonobis distance squared pada tingkat signifikan 0,001.

**2. Indeks Kesesuaian Model (*Goodnes of Fit Index*)**

Uji ini dilakukan untuk menguji sesuai tidaknya model yang digunakan. Bila semua asumsi telah terpenuhi maka harus dilakukan pengujian model secara keseluruhan. Menurut Ferdinand (2005), jenis-jenis uji Goodnes of Fit Index adalah sebagai berikut:

**a. Chi Square ( $X^2$ )**

Uji dipergunakan untuk mengukur perbedaan matrik kovarian populasi dengan sampelnya. Nilai chi square yang baik bila nilainya tidak signifikan (bernilai kecil) supaya model yang diajukan sesuai dengan data sampel yang diobservasi.

**b. *Goodness of Fit Index* (GFI)**

Kisaran nilai uji ini adalah 0 (nol) hingga satu (1). Nilai GFI yang besar menandakan bahwa nilai GFI tersebut semakin baik spesifikasinya model yang diteliti. Model dikatakan fit jika memiliki nilai  $GFI \geq 0,90$ .

**c. *Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)***

Uji ini merupakan pengembangan dari nilai GFI. Jumlah sampel menjadi penentu besar kecilnya nilai AGFI yang dihasilkan. Nilai AGFI yang besar menandakan nilai AGFI semakin baik. Model dikatakan fit jika memiliki nilai  $AGFI \geq 0,90$ .

**d. *The Minimum Sample Discrepancy Function (CMIN/DF)***

Uji ini adalah nilai relatif dari chi square ( $\chi^2$ ). Model teoritis sesuai dengan sampel yang diteliti jika memiliki nilai  $CMIN/DF \leq 2.00$ .

**e. *Tucker Lewis Index (TLI)***

Uji ini dipergunakan untuk membandingkan model yang di uji dengan baseline model. TLI merupakan nilai fit index yang tidak dipengaruhi oleh jumlah sampel. Nilai TLI yang baik adalah  $\geq 0,95$ .

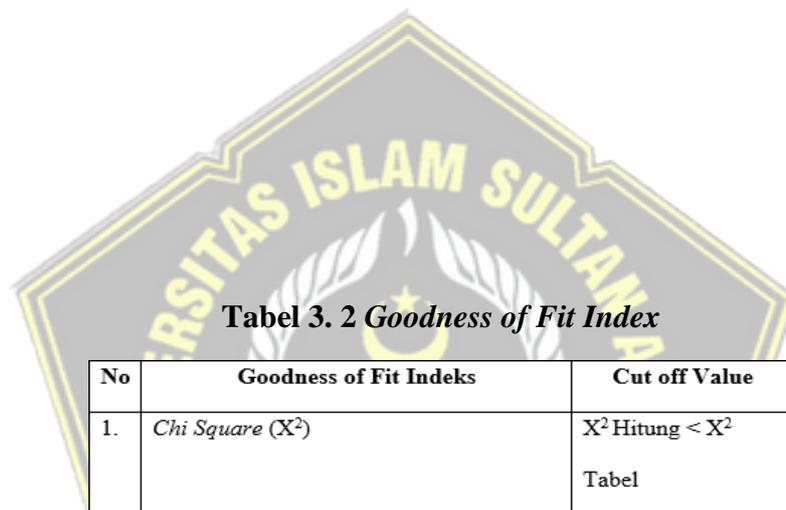
**f. *Comparative Fit Index (CFI)***

Uji ini alternatif lain untuk mengukur sesuai tidaknya kesesuaian model setelah dibandingkan dengan model dasar. Nilai CFI yang baik adalah  $\geq 0,95$ . Jika pengujian menghasilkan nilai CFI diatas 0,95 maka menandakan model sudah sesuai.

**g. *The Root Mean Square Error Approximation (RMSEA)***

Uji ini berguna untuk mengukur nilai penyimpangan parameter. Nilai RMSEA yang baik adalah  $\leq 0,08$  artinya Jika pengujian menghasilkan nilai RMSEA dibawah 0,08 maka menandakan model sudah sesuai.

Selanjutnya dalam tabel di bawah ini dijabarkan ringkasan dari indeks kesesuaian model (*Goodness of Fit Index*).



**Tabel 3. 2 Goodness of Fit Index**

No	Goodness of Fit Indeks	Cut off Value
1.	<i>Chi Square (X<sup>2</sup>)</i>	X <sup>2</sup> Hitung < X <sup>2</sup> Tabel
2.	<i>Probability</i>	$\geq 0,05$
3.	<i>Goodness of Fit Index (GFI)</i>	$\geq 0,90$
4.	<i>Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)</i>	$\geq 0,90$
5.	<i>The Minimum Sample Discrepancy Function (CMIN/DF)</i>	$\leq 2.00$
6.	<i>Tucker Lewis Indeks (TLI)</i>	$\geq 0,95$
7.	<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	$\geq 0,95$
8.	<i>RMSEA (The Root Mean Square Error Approximation)</i>	$\leq 0,08$



**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Responden**

Dalam penelitian ini, responden yang berpartisipasi merupakan guru-guru dari SMA Hidayatullah Semarang, yang terdiri dari berbagai latar belakang jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Total responden yang terlibat sebanyak 57 orang, yang memberikan representasi beragam mengenai profil demografis tenaga pengajar di sekolah ini. Gambaran umum ini memberikan konteks awal yang penting sebelum membahas lebih mendalam mengenai karakteristik masing-masing responden terkait variabel-variabel dalam penelitian ini, seperti motivasi intrinsik, ekstrinsik, spiritual, serta kinerja dan kualitas kerja. Gambaran umum responden pada penelitian ini antara lain:

**4.1.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	43.9
2	Perempuan	32	56.1
<b>Total</b>		<b>57</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari data frekuensi dan persentase jenis kelamin guru di SMA Hidayatullah Semarang, terlihat bahwa dari 57 responden, terdapat 25 guru laki-laki yang mewakili 43,9% dari total responden, dan 32 guru perempuan yang mewakili 56,1% dari total responden. Persentase yang lebih tinggi dari guru perempuan menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam studi ini adalah perempuan. Analisis ini menunjukkan distribusi gender yang cukup seimbang dengan sedikit dominasi perempuan,

#### 4.1.2. Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	22-26 Tahun	11	19.3
2	27-31 Tahun	30	52.6
3	> 31 Tahun	16	28.1
<b>Total</b>		<b>57</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan data distribusi usia guru di SMA Hidayatullah Semarang, dari 57 responden, mayoritas berada dalam rentang usia 27-31 tahun dengan 30 responden atau 52,6% dari total. Kelompok usia ini dominan, yang mungkin menunjukkan bahwa tenaga pengajar di sekolah ini relatif muda, berada dalam tahap karier awal hingga pertengahan. Kelompok usia 22-26 tahun terdiri dari 11 responden (19,3%), sementara 16 responden (28,1%) berusia lebih dari 31 tahun. Distribusi usia ini menunjukkan adanya keberagaman usia yang cukup baik, dengan mayoritas berada dalam fase usia produktif.

### 4.1.3. Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sarjana	50	87.7
2	Pasca Sarjana	7	12.3
<b>Total</b>		<b>57</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan data tingkat pendidikan guru di SMA Hidayatullah Semarang, dari 57 responden, mayoritas memiliki pendidikan pada tingkat Sarjana (S1), yaitu sebanyak 50 orang atau 87,7% dari total responden. Sementara itu, hanya 7 orang atau 12,3% yang memiliki pendidikan Pasca Sarjana (S2). Dominasi tingkat pendidikan Sarjana menunjukkan bahwa sebagian besar guru berada pada level pendidikan yang memadai untuk mengajar di tingkat SMA, namun dengan persentase kecil dari mereka yang memiliki pendidikan lebih tinggi (Pasca Sarjana), ini mungkin mencerminkan peluang untuk pengembangan profesional lebih lanjut.

### 4.2. Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data variabel yang dianalisis dalam penelitian ini, yaitu motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, motivasi spiritual, kinerja sumber daya manusia, dan kualitas kerja. Analisis ini mencakup pengukuran seperti rata-rata, median, modus, dan standar deviasi yang membantu dalam memahami distribusi serta kecenderungan data dari setiap variabel. Dengan memahami karakteristik dasar dari setiap variabel, kita dapat mengeksplorasi lebih jauh bagaimana setiap bentuk motivasi mempengaruhi kinerja guru, serta peran kualitas kerja sebagai variabel

intervening. Data deskriptif ini menjadi dasar penting untuk interpretasi lebih lanjut dalam analisis inferensial yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian.

#### 4.3.1. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik

**Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Instrinsik**

No	Item	Jawaban Responden										Rata-rata keseluruhan
		STS	%	KS	%	N	%	S	%	SS	%	
1	X1.1	0	0,00	2	3,51	14	24,56	26	45,61	15	26,32	3,95
2	X1.2	1	1,75	2	3,51	9	15,79	37	64,91	8	14,04	3,86
3	X1.3	0	0,00	2	3,51	10	17,54	27	47,37	18	31,58	4,07
4	X1.4	1	1,75	2	3,51	12	21,05	29	50,88	13	22,81	3,89
5	X1.5	0	0,00	2	3,51	13	22,81	27	47,37	15	26,32	3,96
6	X1.6	1	1,75	2	3,51	9	15,79	31	54,39	14	24,56	3,96
<b>Rerata</b>		<b>0,50</b>	<b>0,88</b>	<b>2,00</b>	<b>3,51</b>	<b>11,17</b>	<b>19,59</b>	<b>29,50</b>	<b>51,75</b>	<b>13,83</b>	<b>24,27</b>	<b>3,95</b>

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, hasil statistik deskriptif terhadap variabel motivasi intrinsik, yang diukur menggunakan skala Likert 1–5 dengan kategori "Sangat Rendah" hingga "Sangat Tinggi", diperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,95. Nilai ini berada dalam rentang 3,40 – 4,19, yang termasuk dalam kategori “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, responden memiliki tingkat motivasi intrinsik yang kuat dalam bekerja, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan ke tingkat "Sangat Tinggi".

Pada item pertama (X1.1) yang berbunyi “Setiap saat saya dapat menyibukkan diri dengan pekerjaan saya”, diperoleh skor rata-rata sebesar 3,95. Nilai ini masuk dalam kategori Tinggi, yang mencerminkan bahwa responden merasa cukup mampu untuk menjaga keterlibatan dan kesibukan dalam pekerjaannya secara konsisten. Hal ini merupakan indikator penting bahwa mereka memiliki dorongan dari dalam diri sendiri untuk tetap produktif tanpa terlalu bergantung pada faktor eksternal.

Item kedua (X1.2) yaitu “Saya merasa ada kesempatan bagi saya untuk bekerja secara individu” memiliki skor rata-rata 3,86, yang juga termasuk kategori Tinggi, namun merupakan nilai terendah di antara seluruh item. Meskipun demikian, hasil ini tetap menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa memiliki keleluasaan untuk bekerja secara mandiri, walau mungkin tingkat kemandirian dalam pekerjaan ini masih belum sepenuhnya optimal dibandingkan aspek lainnya dalam motivasi intrinsik.

Item ketiga (X1.3) yaitu “Saya merasa dapat melakukan banyak hal atau pekerjaan yang berbeda” memiliki nilai 4,07, tertinggi dalam seluruh indikator motivasi intrinsik. Nilai ini berada di kategori Tinggi, mendekati batas atas menuju kategori Sangat Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keberagaman tugas atau variasi pekerjaan menjadi aspek yang sangat memotivasi bagi responden, karena mereka merasa diberi kepercayaan untuk menjalankan berbagai tanggung jawab.

Selanjutnya, pada item keempat (X1.4) “Saya merasa ada kesempatan untuk menjadi ‘seseorang’ di dalam lingkungan kerja saya”, nilai rata-rata adalah 3,89 dan termasuk dalam kategori Tinggi. Ini mengindikasikan bahwa responden merasa memiliki peluang untuk diakui atau dihargai dalam lingkungan kerja, yang merupakan elemen penting dalam membangun rasa percaya diri dan keterikatan terhadap pekerjaan.

Item kelima (X1.5) “Saya merasa dapat melakukan pekerjaan yang membuat saya nyaman dan saya sukai” mendapatkan skor 3,96, juga termasuk dalam kategori Tinggi. Hasil ini memperkuat bahwa kenyamanan emosional dan

kecocokan terhadap jenis pekerjaan menjadi salah satu faktor pendorong motivasi intrinsik yang cukup signifikan bagi responden.

Terakhir, item keenam (X1.6) “Saya merasa dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya” mencatat nilai rata-rata 3,96, sama dengan item sebelumnya, dan juga termasuk dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para responden merasa pekerjaan yang mereka jalankan sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki, sehingga mereka tidak merasa terbebani atau kesulitan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Secara keseluruhan, keenam item penyusun variabel motivasi intrinsik menunjukkan nilai rata-rata pada kategori Tinggi, dengan rerata total sebesar 3,95. Ini menandakan bahwa para responden secara umum memiliki motivasi yang kuat dari dalam diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun belum mencapai kategori “Sangat Tinggi”, hasil ini sudah sangat positif dan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan variasi tugas, otonomi, dan kesesuaian peran dengan kemampuan pribadi dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan.

#### 4.3.2. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Ekstrinsik

**Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Ekstrinsik**

No	Item	Jawaban Responden										Rata-rata keseluruhan
		STS	%	KS	%	N	%	S	%	SS	%	
1	X2.1	2	3,51	2	3,51	8	14,04	29	50,88	16	28,07	3,96
2	X2.2	1	1,75	2	3,51	10	17,54	34	59,65	10	17,54	3,88
3	X2.3	2	3,51	1	1,75	14	24,56	26	45,61	14	24,56	3,86
4	X2.4	1	1,75	2	3,51	14	24,56	33	57,89	7	12,28	3,75
5	X2.5	2	3,51	2	3,51	11	19,30	31	54,39	11	19,30	3,82
6	X2.6	2	3,51	0	0,00	11	19,30	29	50,88	15	26,32	3,96
<b>Rerata</b>		<b>1,67</b>	<b>2,92</b>	<b>1,50</b>	<b>2,63</b>	<b>11,33</b>	<b>19,88</b>	<b>30,33</b>	<b>53,22</b>	<b>12,17</b>	<b>21,35</b>	<b>3,87</b>

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, hasil statistik deskriptif terhadap variabel motivasi ekstrinsik, yang dinilai menggunakan skala Likert 1–5 dengan rentang kategori Sangat Rendah hingga Sangat Tinggi, diperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,87. Skor ini berada dalam rentang 3,40 – 4,19, yang berarti secara umum motivasi ekstrinsik responden tergolong Tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor eksternal yang memengaruhi semangat kerja, seperti kepemimpinan, penghargaan, dan pengakuan sosial, sudah cukup dirasakan oleh responden meskipun belum optimal.

Item pertama (X2.1) yang berbunyi “Saya merasa bahwa Kepala Sekolah saya mampu mengatur dan mengawasi gurunya” memperoleh skor rata-rata 3,96, termasuk dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah. Kemampuan pimpinan dalam mengatur dan mengawasi menjadi faktor penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong semangat kerja guru.

Item kedua (X2.2) “Saya merasa bahwa Kepala Sekolah saya memiliki kompetensi dalam pengambilan keputusan” mendapatkan skor 3,88, juga berada dalam kategori Tinggi. Ini mencerminkan bahwa keputusan yang diambil oleh kepala sekolah dirasakan cukup tepat dan berdampak positif terhadap lingkungan kerja. Persepsi terhadap pemimpin yang kompeten dalam mengambil keputusan turut memperkuat motivasi eksternal para guru.

Item ketiga (X2.3) “Saya merasa dapat melakukan sesuatu untuk orang lain” memiliki skor 3,86, yang juga termasuk kategori Tinggi. Hal ini

menunjukkan bahwa responden merasa termotivasi secara sosial atau moral karena dapat berkontribusi bagi orang lain, yang dalam konteks pekerjaan guru bisa berarti siswa, rekan kerja, atau masyarakat. Kontribusi sosial ini menjadi salah satu aspek ekstrinsik yang memperkuat rasa tanggung jawab dan makna dalam pekerjaan.

Item keempat (X2.4) “Saya merasa dapat memberitahu orang lain apa yang seharusnya dikerjakan” memperoleh skor rata-rata 3,75, yang masih dalam kategori Tinggi, meskipun merupakan nilai terendah dari seluruh indikator. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa memiliki pengaruh atau otoritas dalam lingkungan kerjanya, walau tidak sekuat aspek lainnya. Kemungkinan ini berkaitan dengan budaya organisasi atau peran struktural dalam sekolah.

Item kelima (X2.5) “Saya merasa dapat memberikan penilaian kinerja saya sendiri” memiliki skor 3,82, juga termasuk dalam kategori Tinggi. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kepercayaan diri dan kesadaran akan performa kerja mereka sendiri, yang merupakan indikator positif dalam membangun tanggung jawab serta kemandirian dalam evaluasi diri.

Item keenam (X2.6) “Saya merasa bahwa gaji saya sesuai dengan apa yang sudah saya kerjakan” mendapatkan skor 3,96, sama seperti item pertama. Nilai ini menunjukkan bahwa aspek kompensasi finansial dianggap cukup sesuai oleh responden. Kepuasan terhadap gaji merupakan faktor motivasi ekstrinsik yang signifikan, karena dapat memperkuat loyalitas dan semangat kerja jika dirasa adil.

Secara keseluruhan, keenam item dalam variabel motivasi ekstrinsik menunjukkan nilai rata-rata dalam kategori Tinggi, dengan rerata total sebesar 3,87. Artinya, meskipun motivasi responden dipengaruhi oleh faktor luar seperti kepemimpinan, penghargaan sosial, dan kompensasi, motivasi tersebut belum mencapai tingkat Sangat Tinggi. Oleh karena itu, peningkatan dalam beberapa aspek, seperti pemberdayaan peran dan pengakuan formal, masih dapat dilakukan untuk mendorong motivasi ekstrinsik secara maksimal..

#### 4.3.3. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Spiritual

**Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Spiritual**

No	Item	Jawaban Responden										Rata-rata keseluruhan
		STS	%	KS	%	N	%	S	%	SS	%	
1	X3.1	1	1,75	3	5,26	13	22,81	28	49,12	12	21,05	3,82
2	X3.2	2	3,51	4	7,02	10	17,54	29	50,88	12	21,05	3,79
3	X3.3	2	3,51	5	8,77	3	5,26	32	56,14	15	26,32	3,93
4	X3.4	2	3,51	3	5,26	8	14,04	30	52,63	14	24,56	3,89
5	X3.5	2	3,51	5	8,77	10	17,54	26	45,61	14	24,56	3,79
6	X3.6	2	3,51	3	5,26	14	24,56	30	52,63	8	14,04	3,68
<b>Rerata</b>		<b>1,83</b>	<b>3,22</b>	<b>3,83</b>	<b>6,73</b>	<b>9,67</b>	<b>16,96</b>	<b>29,17</b>	<b>51,17</b>	<b>12,50</b>	<b>21,93</b>	<b>3,82</b>

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, hasil statistik deskriptif terhadap variabel motivasi spiritual, yang menggunakan skala Likert 1–5 dengan kategori Sangat Rendah hingga Sangat Tinggi, diperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,82. Skor ini masuk dalam kategori Tinggi (rentang 3,40 – 4,19), yang menunjukkan bahwa secara umum, responden merasa memiliki motivasi spiritual yang cukup kuat dalam menjalani aktivitas sehari-hari, terutama dalam hubungannya dengan pekerjaan dan kehidupan spiritual mereka.

Item pertama (X3.1) yang berbunyi “Saya selalu diingatkan kepada Allah SWT terutama pada waktu bekerja” memperoleh skor rata-rata 3,82, yang berada dalam kategori Tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden

merasa bahwa keberadaan mereka selalu diawasi oleh Allah SWT, terutama dalam aktivitas kerja mereka. Pemikiran ini membantu mereka untuk menjaga niat dan tujuan yang lebih luhur dalam setiap tugas yang dijalankan, sehingga pekerjaan terasa lebih bermakna.

Item kedua (X3.2) yaitu “Saya taat kepada perintah Allah SWT sebagai ajaran yang tidak perlu dibantah (dogmatis) seperti adanya surga, dan adanya neraka” memperoleh skor rata-rata 3,79, yang juga masuk dalam kategori Tinggi. Meskipun sedikit lebih rendah, skor ini menunjukkan bahwa para responden memiliki pemahaman yang kuat mengenai ajaran agama yang bersifat dogmatis. Mereka menerima ajaran tersebut sebagai kebenaran yang harus diyakini dan diterima tanpa banyak keraguan, yang berfungsi sebagai pedoman dalam kehidupan mereka.

Item ketiga (X3.3) “Keimanan kepada Allah SWT dapat mempengaruhi perilaku saya dalam melakukan amarma’ruf (berbuat baik dan mencegah kemungkaran)” memperoleh nilai 3,93, yang merupakan salah satu nilai tertinggi dalam seluruh tabel. Ini menunjukkan bahwa keimanan kepada Allah SWT memiliki dampak yang sangat positif terhadap perilaku sosial dan moral responden. Mereka merasa terdorong untuk berbuat baik dan mencegah kemungkaran dalam kehidupan sehari-hari, yang mencerminkan integrasi spiritualitas dalam tindakan nyata.

Item keempat (X3.4) yang berbunyi “Dalam membaca selalu melibatkan akal fikiran saya untuk menambah intelektual maupun ilmu pengetahuan dan teknologi” memperoleh nilai rata-rata 3,89, yang juga termasuk dalam kategori

Tinggi. Ini menunjukkan bahwa responden tidak hanya melihat aspek agama dalam konteks spiritual saja, tetapi juga berusaha untuk mengembangkan intelektualitas mereka. Penggunaan akal untuk memahami agama dan meningkatkan pengetahuan serta teknologi adalah cara mereka mengintegrasikan agama dalam kehidupan profesional dan personal.

Item kelima (X3.5) “Saya melibatkan intelektual (akal) dalam memahami perintah dan larangan Rasulullah SAW” memperoleh skor 3,79, yang juga termasuk kategori Tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa responden cenderung berpikir kritis dalam mengikuti ajaran Rasulullah SAW. Mereka tidak hanya mengikuti perintah dan larangan secara dogmatis, tetapi juga melibatkan pemahaman akal sehat untuk lebih memahami dan menerapkannya dalam kehidupan mereka.

Item keenam (X3.6) “Saya selalu berdo’a sebelum dan sesudah melakukan kegiatan penting sehari-hari seperti: makan/minum, tidur, dan sebagainya harus selalu dilakukan” memperoleh nilai rata-rata 3,68, yang meskipun berada di kategori Tinggi, adalah nilai terendah dibandingkan dengan item lainnya. Meskipun demikian, ini masih menunjukkan bahwa kebiasaan berdo’a dalam kehidupan sehari-hari penting bagi responden, meskipun ada kemungkinan bahwa dalam konteks tertentu, kebiasaan ini mungkin belum menjadi praktik yang konsisten.

Secara keseluruhan, variabel motivasi spiritual menunjukkan skor rata-rata 3,82, yang tergolong dalam kategori Tinggi. Ini menandakan bahwa responden secara umum memiliki motivasi spiritual yang baik dalam menjalankan aktivitas

mereka, baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari. Walaupun tidak mencapai kategori Sangat Tinggi, hasil ini menunjukkan bahwa aspek spiritualitas mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja, belajar, dan berinteraksi dengan orang lain, serta mengarahkan mereka untuk terus meningkatkan pengembangan diri secara intelektual dan spiritual..

#### 4.3.4. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja SDM

**Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja SDM**

No	Item	Jawaban Responden										Rata-rata keseluruhan
		STS	%	KS	%	N	%	S	%	SS	%	
1	Y.1	2	3,51	2	3,51	6	10,53	32	56,14	15	26,32	3,98
2	Y.2	2	3,51	1	1,75	13	22,81	22	38,60	19	33,33	3,96
3	Y.3	2	3,51	3	5,26	6	10,53	28	49,12	18	31,58	4,00
4	Y.4	2	3,51	2	3,51	8	14,04	31	54,39	14	24,56	3,93
5	Y.5	2	3,51	3	5,26	5	8,77	23	40,35	24	42,11	4,12
<b>Rerata</b>		<b>1,80</b>	<b>3,16</b>	<b>4,00</b>	<b>7,02</b>	<b>8,80</b>	<b>15,44</b>	<b>29,00</b>	<b>50,88</b>	<b>13,40</b>	<b>23,51</b>	<b>3,98</b>

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, hasil statistik deskriptif terhadap variabel kinerja SDM, yang menggunakan skala Likert 1–5 dengan kategori Sangat Rendah hingga Sangat Tinggi, diperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,98. Skor ini masuk dalam kategori Tinggi (rentang 3,40 – 4,19), yang menunjukkan bahwa secara umum, responden merasa bahwa kinerja mereka dalam bekerja berada pada tingkat yang baik, baik dari segi kualitas, kuantitas, dan efisiensi waktu.

Item pertama (Y.1) yang berbunyi “Saya berhasil bekerja dengan kualitas yang baik” memperoleh skor rata-rata 3,98, yang termasuk dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa mereka dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang memadai. Kualitas pekerjaan yang baik adalah salah satu indikator penting dalam menilai kinerja individu, dan

skor ini mencerminkan bahwa standar kualitas pekerjaan yang dihasilkan cukup tinggi.

Item kedua (Y.2) yang berbunyi “Saya berhasil mencapai kuantitas kerja yang tinggi” memperoleh skor rata-rata 3,96, yang juga berada dalam kategori Tinggi. Meskipun sedikit lebih rendah daripada item pertama, hasil ini menunjukkan bahwa responden merasa mampu untuk mencapai target kuantitas kerja yang diharapkan. Hal ini mencerminkan produktivitas yang baik dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan.

Item ketiga (Y.3) yang berbunyi “Saya mampu menyelesaikan tugas dalam waktu” mencatatkan skor rata-rata 4,00, yang merupakan nilai tertinggi di antara item-item lainnya dan masuk dalam kategori Tinggi. Ini menunjukkan bahwa responden merasa cukup efisien dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Kemampuan untuk mengelola waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline adalah indikator penting dalam menilai kinerja, dan skor ini mencerminkan tingkat efisiensi yang baik.

Item keempat (Y.4) yang berbunyi “Saya mampu bekerja secara mandiri” memperoleh skor rata-rata 3,93, yang juga termasuk dalam kategori Tinggi. Meskipun sedikit lebih rendah daripada item-item sebelumnya, skor ini menunjukkan bahwa responden merasa cukup mampu untuk bekerja secara mandiri tanpa terlalu bergantung pada arahan atau supervisi. Kemampuan untuk bekerja secara mandiri adalah kunci untuk menunjukkan kemandirian dalam menjalankan tugas.

Item kelima (Y.5) yang berbunyi “Saya memiliki kesempatan untuk mengemukakan ide-ide baru dalam bekerja” memperoleh skor 4,12, yang merupakan nilai tertinggi dalam tabel dan menunjukkan kategori Sangat Tinggi. Ini menunjukkan bahwa responden merasa diberi ruang dan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide baru dalam pekerjaan mereka. Kebebasan untuk berinovasi dan memberikan kontribusi ide-ide baru merupakan faktor yang sangat memotivasi kinerja individu, yang juga mencerminkan suasana kerja yang mendukung kreativitas dan pertumbuhan profesional.

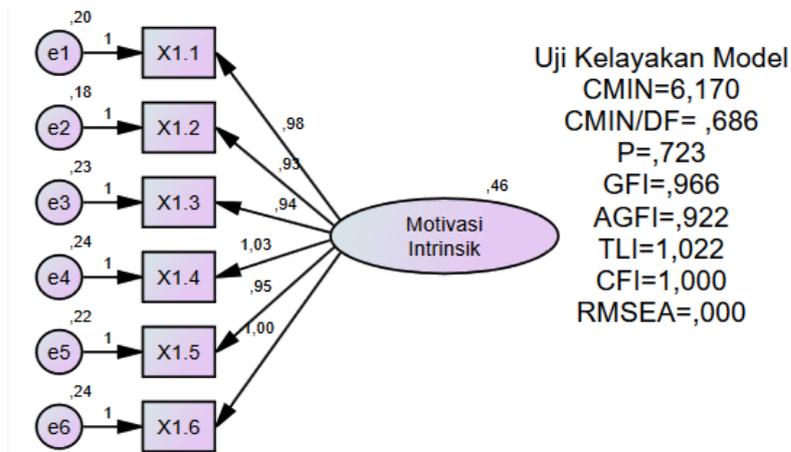
Secara keseluruhan, variabel kinerja SDM mencatatkan rata-rata 3,98, yang berada dalam kategori Tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa mereka dapat bekerja dengan baik, baik dari segi kualitas, kuantitas, waktu, mandiri, maupun berkontribusi ide-ide baru. Dengan demikian, indikator kinerja SDM di lingkungan kerja responden berada pada level yang sangat positif, meskipun masih ada ruang untuk lebih meningkatkan kemandirian dan inovasi dalam pekerjaan mereka.

#### **4.3. Pengujian Konstruk**

##### **4.3.1. Analisis Konfirmatori Konstruk Motivasi Instrinsik**

Hasil uji konfirmatori konstruk Motivasi Intrinsik dengan menggunakan software PLS-AMOS disajikan pada gambar dibawah ini:

#### **Gambar 4. 1 Hasil Analisis Konstruk Motivasi Instrinsik**



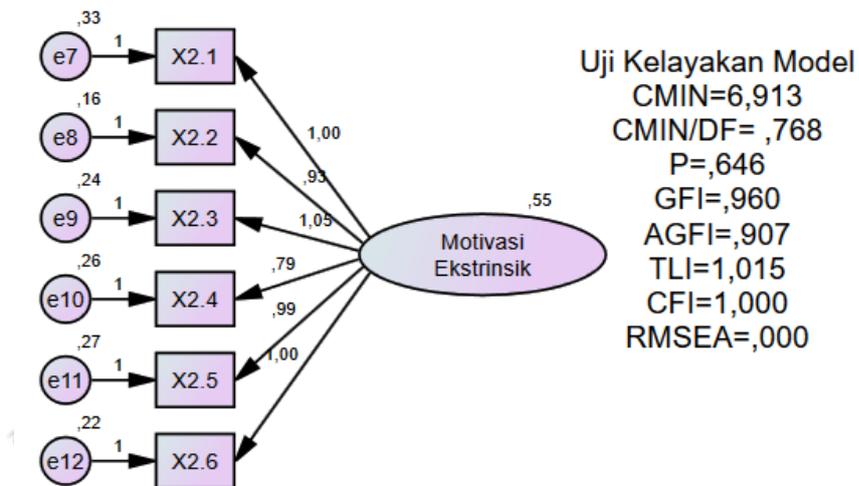
Sumber: Data Primer diolah, 2024

Hasil analisis konstruk untuk variabel Motivasi Intrinsik menunjukkan bahwa model yang diuji memiliki kelayakan yang sangat baik. Nilai CMIN sebesar 6,170 dengan rasio CMIN/DF sebesar 0,686 menunjukkan bahwa model ini sesuai dengan data yang ada, karena rasio yang mendekati 1 menandakan fit yang baik. Nilai p sebesar 0,723 menunjukkan bahwa model tidak menunjukkan ketidaksesuaian yang signifikan dengan data. Indeks Goodness of Fit (GFI) sebesar 0,966 dan Adjusted GFI (AGFI) sebesar 0,922 menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang sangat baik dengan data. Nilai Tucker-Lewis Index (TLI) sebesar 1,022 dan Comparative Fit Index (CFI) sebesar 1,000 menandakan bahwa model memiliki kecocokan yang sangat baik, melebihi nilai cut-off standar 0,90. Terakhir, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) yang sebesar 0,000 menunjukkan bahwa model memiliki kesalahan yang sangat kecil, menunjukkan fit yang sempurna. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model konstruk Motivasi Intrinsik dapat diterima dan sangat sesuai dengan data yang dianalisis..

### 4.3.2. Analisis Konfirmatori Konstruk Motivasi Ekstrinsik

Hasil uji konfirmatori konstruk Motivasi Ekstrinsik dengan menggunakan software PLS-AMOS disajikan pada gambar dibawah ini:

**Gambar 4. 2 Hasil Analisis Konstruk Motivasi Ekstrinsik**



Sumber: data primer diolah, 2024

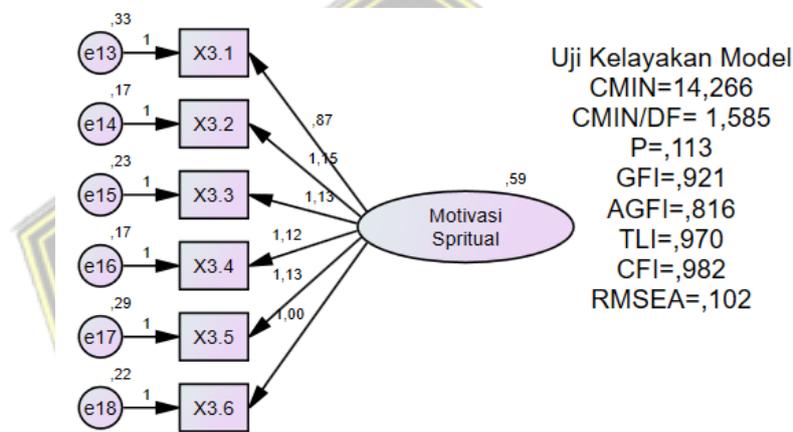
Hasil analisis konstruk untuk variabel Motivasi Ekstrinsik menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang sangat baik dengan data. Nilai CMIN sebesar 6,913 dan rasio CMIN/DF sebesar 0,768, yang mendekati nilai ideal 1, menunjukkan bahwa model fit dengan data. Nilai p sebesar 0,646 menunjukkan bahwa tidak ada ketidaksesuaian signifikan antara model dan data. Indeks Goodness of Fit (GFI) sebesar 0,960 dan Adjusted GFI (AGFI) sebesar 0,907 menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang baik, dengan AGFI di atas nilai cut-off yang direkomendasikan. Tucker-Lewis Index (TLI) sebesar 1,014 dan Comparative Fit Index (CFI) sebesar 1,000 menandakan bahwa model memiliki kecocokan yang sangat baik, melebihi nilai cut-off standar 0,90. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) yang sebesar 0,000 menunjukkan

kesalahan model yang sangat kecil. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa model konstruk Motivasi Ekstrinsik sangat sesuai dengan data yang dianalisis.

### 4.3.3. Analisis Konfirmatori Konstruk Motivasi Spiritual

Hasil uji konfirmatori konstruk Motivasi Spiritual dengan menggunakan software PLS-AMOS disajikan pada gambar dibawah ini:

**Gambar 4. 3 Hasil Analisis Konstruk Motivasi Spiritual**



Sumber: Data Primer diolah, 2024

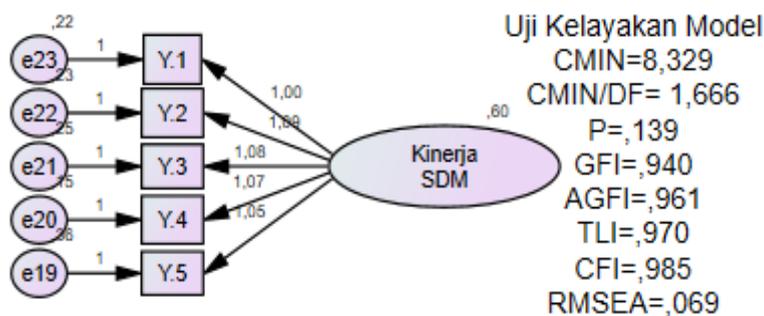
Hasil analisis konstruk untuk variabel Motivasi Spiritual menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang cukup baik namun masih ada ruang untuk perbaikan. Nilai CMIN sebesar 14,266 dengan rasio CMIN/DF sebesar 1,585 menunjukkan bahwa model sedikit lebih besar dari nilai ideal 1, menandakan adanya beberapa ketidaksesuaian antara model dan data. Nilai p sebesar 0,113 menunjukkan bahwa model tidak signifikan secara statistik, tetapi tidak terlalu buruk. Indeks Goodness of Fit (GFI) sebesar 0,921 dan Adjusted GFI (AGFI) sebesar 0,816 menunjukkan kecocokan model yang memadai, meskipun AGFI sedikit di bawah nilai cut-off yang direkomendasikan. Tucker-Lewis Index (TLI)

sebesar 0,970 dan Comparative Fit Index (CFI) sebesar 0,982 menunjukkan bahwa model hampir memenuhi standar fit yang baik, dengan nilai yang mendekati cut-off 0,90. Namun, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) sebesar 0,102 menunjukkan adanya kesalahan model yang agak tinggi, menunjukkan bahwa model mungkin memerlukan penyesuaian untuk meningkatkan kecocokan. Secara keseluruhan, model Motivasi Spiritual menunjukkan kecocokan yang cukup baik, tetapi beberapa aspek perlu diperbaiki untuk mencapai kecocokan yang lebih optimal.

#### 4.3.4. Analisis Konfirmatori Konstruk Kinerja SDM

Hasil uji konfirmatori konstruk Kinerja SDM dengan menggunakan software PLS-AMOS disajikan pada gambar dibawah ini:

**Gambar 4. 4 Hasil Analisis Konstruk Kinerja SDM**



Sumber: data primer diolah, 2024

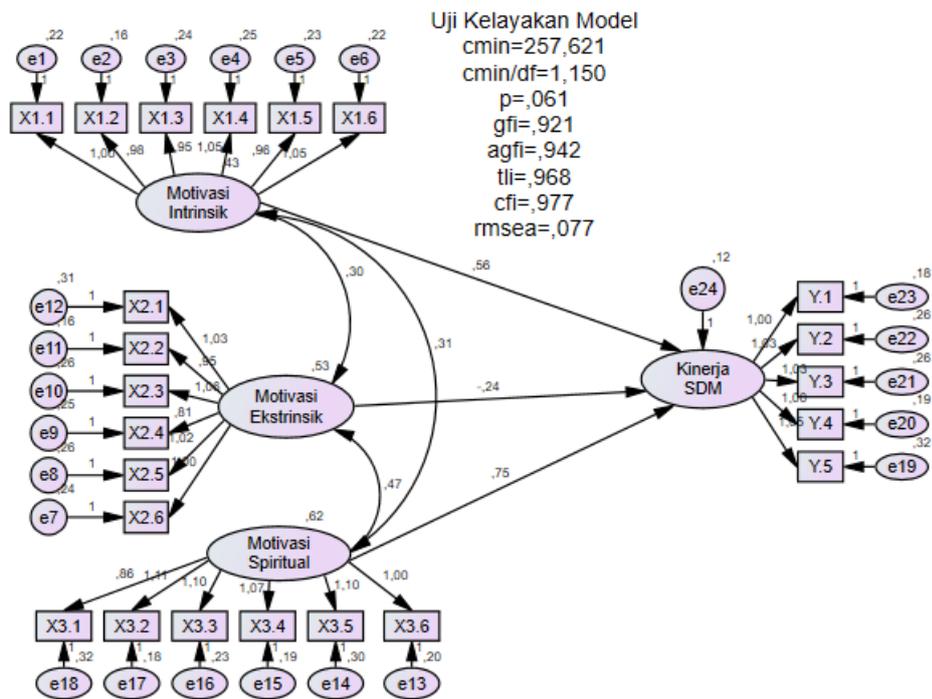
Hasil analisis konstruk untuk variabel Kinerja SDM menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang sangat baik dengan data. Nilai CMIN sebesar 8,329 dengan rasio CMIN/DF sebesar 1,666 menunjukkan bahwa model fit dengan data, karena rasio ini jauh di bawah nilai ideal 1. Nilai p sebesar 0,139 menunjukkan bahwa model signifikan menunjukkan sesuai dengan data. Indeks

Goodness of Fit (GFI) sebesar 0,940 dan Adjusted GFI (AGFI) sebesar 0,961 menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang sangat baik, dengan nilai AGFI di atas nilai cut-off yang direkomendasikan. Tucker-Lewis Index (TLI) sebesar 0,970 dan Comparative Fit Index (CFI) sebesar 0,985 menunjukkan bahwa model sangat cocok, melebihi standar fit yang baik. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) yang sebesar 0,069 menunjukkan kesalahan model yang sangat kecil, menandakan fit yang sempurna. Secara keseluruhan, model konstruk Kinerja SDM menunjukkan kecocokan yang optimal dengan data yang dianalisis, menunjukkan bahwa model ini sangat sesuai dan efektif dalam menggambarkan kinerja sumber daya manusia..

#### **4.4. Hasil Uji Model Struktural**

##### **4.4.1. Hasil Uji Kausalitas**

Pada bagian ini mengevaluasi model persamaan struktural secara lengkap. Setelah memenuhi asumsi model persamaan struktural, hipotesis diuji dengan cara yang dijelaskan dalam bab sebelumnya. Berikut ini adalah hasil oleh data model persamaan struktural secara penuh, disajikan pada gambar di bawah ini:



**Gambar 4.5 Hasil Uji Kualitas**

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Hasil uji kausalitas model struktural keseluruhan menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang baik dengan data, meskipun ada beberapa area yang bisa diperbaiki. Nilai CMIN sebesar 257,621 dengan rasio CMIN/DF sebesar 1,150 menunjukkan bahwa model memiliki fit yang sangat baik, dengan rasio yang jauh di bawah 1, yang mengindikasikan bahwa model tidak overfit terhadap data. Nilai p sebesar 0,061 menunjukkan bahwa model tidak menunjukkan ketidaksesuaian signifikan dengan data, yang mendukung kecocokan model. Indeks Goodness of Fit (GFI) sebesar 0,921 dan Adjusted GFI (AGFI) sebesar 0,942 mengindikasikan bahwa model secara umum memiliki kecocokan yang baik dengan data, dengan AGFI mendekati nilai yang optimal. Tucker-Lewis Index (TLI) sebesar 0,968 dan Comparative Fit Index (CFI) sebesar

0,977, meskipun sedikit di bawah standar ideal 1, tetap menunjukkan kecocokan yang baik. Namun, nilai Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) sebesar 0,077, yang mendekati batas atas yang dianggap baik (0,08), menunjukkan adanya kesalahan model yang masih dalam batas yang dapat diterima, meskipun mungkin ada ruang untuk sedikit penyempurnaan. Secara keseluruhan, model ini dianggap sesuai dan efektif dalam menggambarkan hubungan kausalitas dalam struktur yang diuji, dengan kecocokan yang sangat baik terhadap data yang tersedia.

#### 4.4.2. Hasil Uji Hipotesis

Pada bagian ini, akan dijelaskan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui program AMOS. SEM digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Uji ini membantu untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau tidak berdasarkan data yang diperoleh. Hasil dari uji SEM AMOS ini akan memberikan gambaran tentang bagaimana variabel-variabel dalam penelitian ini saling berpengaruh dan apakah model yang dibuat sesuai dengan data yang ada.

**Tabel 4. 8 Nilai Regression Weights Model Persamaan Struktural**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kinerja_SDM <--- Motivasi_Intrinsik	,562	,144	3,889	,000	par_20
Kinerja_SDM <--- Motivasi_Ekstrinsik	,598	,180	3,323	,000	par_22
Kinerja_SDM <--- Motivasi_Spiritual	,751	,171	4,404	,000	par_21

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil olah data pada tabel *regression weights* di atas diperoleh hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Hasil Uji Hipotesis

H<sub>1</sub> : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui jika nilai parameter estimasi sebesar 0,562; sedangkan nilai standar error sebesar 0,144; selanjutnya nilai *critical ratio* sebesar 3,889; dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Riset ini mempergunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05; Kesimpulannya, hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima atau Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM. Artinya, semakin baik motivasi intrinsik seseorang maka semakin baik kinerja SDM yang dihasilkan

## **2. Hasil Uji Hipotesis 2**

H<sub>2</sub> : Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui jika nilai parameter estimasi sebesar 0,598; sedangkan nilai standar error sebesar 0,180; selanjutnya nilai *critical ratio* sebesar 3,323; dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Riset ini mempergunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05; Kesimpulannya, hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) diterima atau Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM. Artinya, semakin baik motivasi Ekstrinsik seseorang maka semakin baik kinerja SDM yang dihasilkan

## **3. Hasil Uji Hipotesis 3**

H<sub>3</sub> : Motivasi Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui jika nilai parameter estimasi sebesar 0,751; sedangkan nilai standar error sebesar 0,171; selanjutnya nilai *critical ratio* sebesar 4,404; dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Riset ini mempergunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05; Kesimpulannya, hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>)

diterima atau Motivasi Spiritual berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM. Artinya, semakin baik motivasi spiritual seseorang maka semakin baik kinerja SDM yang dihasilkan

#### **4.5. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.5.1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja SDM**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jika motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM. Artinya, semakin baik motivasi intrinsik seseorang maka semakin baik kinerja SDM yang dihasilkan. Hasil statistik deskriptif variabel motivasi intrinsik menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan motivasi intrinsik adalah 3,95 dan berada dalam kategori Tinggi, menunjukkan bahwa responden umumnya memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja. Beberapa aspek yang memotivasi mereka termasuk kemampuan untuk menjaga keterlibatan dalam pekerjaan (skor 3,95), kesempatan untuk bekerja secara mandiri (3,86), serta variasi tugas yang mendorong mereka untuk lebih produktif (4,07). Responden juga merasa dihargai dalam pekerjaan (3,89), nyaman dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan (3,96), dan merasa kompeten dalam menjalankan tugas (3,96). Meskipun belum mencapai kategori Sangat Tinggi, hasil ini menunjukkan motivasi intrinsik yang kuat, dengan potensi untuk lebih meningkat dengan peningkatan variasi tugas, otonomi, dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan individu.

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk terlibat dalam kegiatan karena kepuasan langsung yang diperoleh dari kegiatan tersebut, tanpa pengaruh dari pihak luar (Gagné et al., 2018). Ini

berarti individu melakukan aktivitas tertentu karena mereka merasa terlibat secara personal dan mendapatkan kepuasan langsung dari aktivitas tersebut, bukan karena dorongan atau imbalan dari luar. Motivasi ini bersifat internal dan didorong oleh minat atau kepuasan yang dirasakan selama melakukan kegiatan, bukan karena adanya tekanan atau hadiah eksternal. Dengan kata lain, motivasi intrinsik memicu seseorang untuk terlibat dalam pekerjaan atau aktivitas karena mereka menemukan nilai dan kepuasan dalam prosesnya itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Wahyuni et al., (2024) dan Marwan et al., (2021) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Motivasi intrinsik memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai organisasi. Adanya motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri individu, dapat mendorong pegawai untuk mencapai tujuan dan berprestasi lebih baik dalam pekerjaan mereka (Wahyuni et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa termotivasi secara intrinsik, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (Marwan et al., 2021).

#### **4.5.2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja SDM**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jika Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM. Artinya, semakin baik motivasi Ekstrinsik seseorang maka semakin baik kinerja SDM yang dihasilkan. Hasil statistik deskriptif variabel motivasi ekstrinsik menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan variabel motivasi ekstrinsik adalah 3,87, yang berada dalam kategori Tinggi, menunjukkan bahwa responden merasa termotivasi oleh faktor eksternal

seperti kepemimpinan, penghargaan sosial, dan kompensasi. Aspek-aspek seperti kemampuan kepala sekolah dalam mengatur dan mengawasi (3,96), kompetensi pengambilan keputusan (3,88), dan kontribusi sosial (3,86) memperoleh skor tinggi, mencerminkan lingkungan yang mendukung. Skor untuk penilaian kinerja diri (3,82) dan kepuasan gaji (3,96) juga menunjukkan motivasi ekstrinsik yang baik. Meskipun demikian, skor rata-rata yang belum mencapai **Sangat Tinggi** menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan dalam aspek pemberdayaan peran dan pengakuan formal untuk lebih memotivasi responden.

Motivasi ekstrinsik melibatkan adanya faktor luar yang mempengaruhi aktivitas, seperti penghargaan nyata, sehingga kepuasan berasal dari hasil atau konsekuensi eksternal dari kegiatan tersebut (Gagné et al., 2018). Motivasi ekstrinsik memotivasi individu untuk berpartisipasi secara maksimal karena adanya insentif atau penghargaan yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Ningsih et al., (2020) berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan motivasi ekstrinsik untuk memberikan imbalan dan insentif nyata yang selaras dengan kebutuhan dan keinginan eksternal karyawan (Ningsih et al., 2020). Bentuk motivasi ini sering dikaitkan dengan kinerja karena secara langsung membahas harapan karyawan untuk imbalan seperti kenaikan gaji, bonus, dan manfaat lainnya, yang dapat meningkatkan produktivitas dan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi (Abdi et al., 2024).

### **4.5.3. Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja SDM**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jika motivasi Spiritual berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM. Artinya, semakin baik motivasi spiritual seseorang maka semakin baik kinerja SDM yang dihasilkan. Hasil statistik deskriptif variabel motivasi spiritual menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan variabel motivasi spiritual adalah 3,82, yang masuk dalam kategori Tinggi, menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi spiritual yang cukup kuat dalam menjalani aktivitas sehari-hari, terutama dalam konteks pekerjaan dan kehidupan spiritual mereka. Aspek spiritual ini tercermin dari item-item seperti kesadaran akan pengawasan Allah SWT dalam pekerjaan (3,82), penerimaan ajaran agama sebagai kebenaran (3,79), serta dampak keimanan terhadap perilaku sosial (3,93). Responden juga mengintegrasikan akal dalam memahami agama dan berusaha mengembangkan intelektualitas (3,89), meskipun kebiasaan berdoa (3,68) menunjukkan potensi peningkatan dalam konsistensi praktik spiritual. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan motivasi spiritual yang positif, meski masih ada ruang untuk meningkatkan praktik dan pemahaman spiritual dalam kehidupan sehari-hari.

Bagi seorang Muslim, bekerja merupakan manifestasi dari amal shaleh dan ibadah yang luhur, yang tidak hanya bertujuan memuliakan diri dan menunjukkan kemanusiaan, tetapi juga sebagai bagian dari upaya untuk menundukkan dunia demi mencapai status sebagai masyarakat yang terbaik (Tasmara, 1995). Motivasi seorang Muslim dalam bekerja harus mencerminkan keikhlasan dan semangat positif, dengan mengerahkan semua potensi dan kemampuan untuk mencapai

kinerja yang tinggi, sesuai dengan prinsip syariah yang mengajarkan harmoni antara dzikir, fikir, dan ihtiar (Gymnastiar, 2002).

Anshari (1993) menjelaskan bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga: motivasi akidah, ibadah, dan muamalat. Motivasi akidah berasal dari keyakinan hidup yang bersifat intrinsik, seperti iman kepada Allah, para malaikat, dan qadha. Motivasi ibadah berhubungan dengan ritual langsung kepada Tuhan, sedangkan motivasi muamalat mengatur hubungan manusia dengan sesamanya dan kebutuhan hidup. Motivasi spiritual ini penting untuk meningkatkan kinerja dan menjaga alur spiritualitas dalam setiap aspek kehidupan (Anshari, 1993).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Manel et al., (2023) menunjukkan bahwa motivasi spiritual secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya secara positif mempengaruhi kinerja. Hubungan ini lebih lanjut didukung oleh temuan dari studi (Suherman, 2019) motivasi spiritual ditemukan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki motivasi spiritual yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam tugas-tugas mereka.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja SDM, dengan rata-rata keseluruhan motivasi sebesar 3,95 yang menunjukkan kategori Tinggi. Responden merasa termotivasi oleh keterlibatan dalam pekerjaan, kesempatan bekerja mandiri, variasi tugas, dan rasa dihargai. Motivasi ini berasal dari kepuasan pribadi yang dirasakan selama melakukan aktivitas, tanpa dipengaruhi imbalan eksternal.
2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja SDM, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3,87 yang menunjukkan kategori Tinggi. Responden merasa termotivasi oleh faktor eksternal seperti kepemimpinan, penghargaan sosial, dan kompensasi, dengan skor tinggi pada kemampuan kepala sekolah dalam mengawasi, kompetensi pengambilan keputusan, dan kontribusi sosial. Meskipun sudah baik, hasil ini menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan melalui pemberdayaan peran dan pengakuan formal.
3. Motivasi spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja SDM, dengan rata-rata 3,82 yang menunjukkan kategori Tinggi, mencerminkan motivasi yang kuat dalam menjalani aktivitas sehari-hari, terutama terkait pekerjaan dan kehidupan spiritual. Aspek spiritual ini tercermin dari kesadaran akan pengawasan Allah SWT, penerimaan ajaran agama, serta dampak keimanan

terhadap perilaku sosial. Meskipun sudah baik, terdapat potensi peningkatan dalam konsistensi praktik spiritual, seperti kebiasaan berdoa, untuk lebih meningkatkan integrasi spiritual dalam kehidupan sehari-hari.

## 5.2 Saran

Dalam konteks penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik, ekstrinsik, dan spiritual terhadap kinerja Sumber Daya Manusia, terdapat beberapa saran yang dapat diambil untuk meningkatkan dampak dan relevansi studi ini, yaitu:

1. Saran terkait indikator variabel independen dengan rata-rata terendah.
  - a. Untuk meningkatkan motivasi intrinsik pada aspek kesempatan bekerja secara individu (X1.2), manajemen sekolah dapat memberikan fleksibilitas kerja, seperti opsi *remote working* atau tugas mandiri. Selain itu, sistem kerja yang mendukung penyelesaian tugas secara independen dengan tetap menjaga komunikasi dapat diterapkan. Pelatihan *self-management* dan penguatan keterampilan individu juga dapat membantu meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja mandiri.
  - b. Untuk meningkatkan motivasi ekstrinsik pada aspek kemampuan memberikan arahan (X2.4), organisasi dapat mengadakan pelatihan kepemimpinan dan komunikasi interpersonal bagi guru. Kepala Sekolah juga dapat mendorong budaya kerja kolaboratif yang memberi ruang bagi setiap individu untuk menyampaikan pendapat dan arahan. *Mentoring* atau *peer coaching* dapat diterapkan untuk meningkatkan keterampilan memimpin dan berkomunikasi.

c. Untuk meningkatkan motivasi spiritual, khususnya kebiasaan berdoa sebelum dan sesudah aktivitas (X3.6), organisasi dapat memperkuat edukasi melalui kajian rutin atau program penguatan spiritual. Fasilitas ruang doa yang nyaman serta budaya kerja berbasis nilai-nilai spiritual juga dapat mendukung. Pengingat digital atau aplikasi islami bisa digunakan untuk membantu individu lebih disiplin dalam membangun kebiasaan spiritual.

## 2. Bagi SMA Hidayatullah Semarang

Hasil studi ini dapat digunakan oleh manajemen SMA Hidayatullah Semarang untuk merancang program pengembangan profesional yang lebih efektif dengan mempertimbangkan faktor-faktor motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk meningkatkan motivasi intrinsik, sekolah dapat memberikan penghargaan berupa pengakuan atas prestasi kerja, membangun budaya kerja yang mendukung aktualisasi diri, serta menyediakan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pengembangan guru. Dalam meningkatkan motivasi ekstrinsik, sekolah dapat memperbaiki sistem kompensasi, memberikan insentif berbasis kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kolaborasi. Sementara itu, untuk meningkatkan motivasi spiritual, sekolah dapat menyelenggarakan kegiatan keagamaan secara rutin, seperti kajian atau mentoring spiritual, serta mendorong integrasi nilai-nilai spiritual dalam aktivitas pembelajaran dan kehidupan sehari-hari di sekolah.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengeksplorasi hubungan lebih mendalam antara jenis-jenis motivasi dan kinerja Sumber Daya Manusia, serta mendorong studi lanjutan mengenai intervensi motivasi di sektor pendidikan.

### 5.3 Kelemahan Penelitian

Kelemahan yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan jumlah sampel yang hanya 57 responden, penelitian ini memiliki ukuran sampel yang relatif kecil, terutama jika menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*). SEM biasanya memerlukan sampel yang lebih besar (idealnya di atas 100) untuk mendapatkan estimasi parameter yang lebih stabil.
2. Penelitian hanya dilakukan pada satu sekolah (SMA Hidayatullah Semarang), sehingga hasilnya sulit digeneralisasi ke guru di sekolah lain dengan kondisi yang berbeda.
3. Karakteristik guru di sekolah ini mungkin berbeda dengan guru di sekolah lain, baik dari segi budaya organisasi, sistem kerja, maupun faktor eksternal lainnya.
4. Penelitian ini hanya berfokus pada motivasi tanpa mempertimbangkan faktor lain misalnya beban kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, kebijakan sekolah, dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, S. D., Sabwami, B. P., & Ongesa, T. (2024). Employee Extrinsic Motivation and Performance of Health Care Workers at Garissa County Referral Hospital, Kenya. *Human Resource and Leadership Journal*, 9(4), 34–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.47941/hrlj.1977>
- Abdullah, Ma'ruf. (2018). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Anshari, Endang Saefuddin. (1993). *Wawasan Islam. Pokok-Pokok Pikiran Tentang Islam dan Umatnya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- 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.
- Arifin, Aris, Echdar, Saban, & Maryadi, Maryadi. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(4), 367–376. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i4.3116>
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Britannica. (2024). “William McDougall”. Encyclopedia Britannica. Retrieved June 8, 2024, from The Editors of Encyclopaedia website: <https://www.britannica.com/biography/William-McDougall-American-psychologist>
- Davis, Keith, & Newstron, John William. (2000). *Perilaku dalam Organisasi. Jilid kedua Edisis Ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Gagné, Marylène, Deci, Edward L., & Ryan, Richard M. (2018). Self-determination theory applied to work motivation and organizational behavior. In *The SAGE handbook of industrial, work & organizational psychology: Organizational psychology, Vol. 2, 2nd ed.* (pp. 97–121). Sage Reference.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan. Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP UNDIP.
- Gymnastiar, A. (2002). *Meraih Bening Hati Dengan Manajemen Qalbu*. Jakarta: Syamil.
- Hariansyah, Kemas, Halin, Hamid, & Wulandari, Try. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Srikandi

- Inti Lestari Palembang. *Ekono Insentif*, 17(1), 24–33.  
<https://doi.org/10.36787/jei.v17i1.1160>
- Hasibuan, Malayu SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hussein, Amir, Wibisono, Chablullah, Wijaya, Dicky, & Gratitude, Ihram Bani. (2022). The Effect of Spiritual Motivation, Spiritual and Intellectual Intelligence on Religious Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities*, 1(3), 151–158. <https://doi.org/10.56225/ijassh.v1i3.52>
- Ibrahim, Malik, & Afif, Mufti. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Marketing Mix Islami Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Waroeng Spesial Sambal SS Muntilan Jawa Tengah). *Journal of Islamic Economics and Philanthropy (JIEP)*, 3(3), 916–951.
- Iqbal, S., Razalli, M. R., & Taib, C. A. .. (2023). Influence Of Intrinsic And Extrinsic Motivation On Higher Education Performance: Mediating Effect Of Quality Culture. *Frontier in Education*, 8, 1–16.
- Lewis, Jeffrey S., & Geroy, Gary D. (2000). Employee Spirituality in the Workplace: A Cross-Cultural View for the Management of Spiritual Employees. *Journal of Management Education*, 24(5), 682–694.  
<https://doi.org/10.1177/105256290002400510>
- Manel, Deny Robbi, Bani, Ihram, & Hidayat, Fendi. (2023). Analyzing the Effect of Organizational Commitment, Spiritual Motivation and Spiritual Leadership on Employee Performance through Job Satisfaction. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 34–43.
- Mangkunegara, AAAP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Marwan, Marwan, Radjak, Adnan, & Taufik, Taufik. (2021). Analisis Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Knowledge Sharing Sebagai Intervening Variabel. *Jemma (Journal of Economic Management and Accounting)*, 4(1), 10–23. <https://doi.org/10.35914/jemma.v4i1.496>
- Mu'ammahroh, Nurul Lail Rosyidatul, & Mubarak, Ruma. (2023). Motivasi Kinerja Guru. *PROGRESSA: Journal of Islamic Religious Instruction*, 7(2), 122–129.
- Munandar, Ashar S. (2018). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba.
- Ningsih, S., Wediawati, Tuti, & Andriana, Ana Noor. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Finance & Collector PtTepian Multimedia Di Samarinda. *Research Journal of Accounting and Business Management (RJABM)*, 10(10), 196–202.
- Rivai, Veithzal, Ramly, Mansyur, Thoby, Mutis, & Willy, Arafah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P., & Coulter, Mary. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P.* Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P., & Judge, TA. (2018). *Essentials of Organizational Behavior, 14th Edition.* United State of America: Pearson Education.
- Sari, Cindy Yovita, Suparwi, & Satiti, Emmelia Nadira. (2020). Pengaruh Performance Appraisal, Reward Dan Punishment Terhadap KinerjaKaryawan the Alana Hotel & Convention Center Solo. *Jurnal Pariwisata Indonesia*, 15(2), 8–23.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma, & Bougie, Roger. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Suherman, U. D. (2019). Analysis of Spirituality Effect on Workplace and Work Motivation on Employee Performance Bank Syariah Mandiri in Jawa Barat Region. *Li Falah-Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(2), 74–89.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-9.* Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Taqiyudin, Hilman. (2019). Konsep Etika Muamalah Dalam Islam. *MUAMALATUNA Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 11(1), 80–102.
- Tasmara, T. (1995). *Etos Kerja Pribadi Muslim.* Yogyakarta: Dana Bhakti.
- Terry, George R., & Rue, Leslie W. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah B. (2021). *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, S., Siswanto, & Novitasari, A. (2024). Study Of Knowledge Sharing And Intrinsic Motivation On Employee Performance (Study At The Department Of Industry And Trade Pematang Regency). *Proceeding of The International Conference on Business and Economics*, 172–197.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Cetakan 10.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. (2020). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.