

ABSTRAKSI

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Populasi penelitian merupakan karyawan Koperasi Telekomunikasi Seluler (Kisel) Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* sebanyak 86 responden. Data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner yang berisi jawaban-jawaban responden. Sedangkan teknik analisis yang digunakan antara lain uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji analisis regresi berganda dengan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil dari uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas ditemukan bahwa data valid dan dapat dipercaya. Berdasarkan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas ditemukan bahwa data berdistribusi normal, layak untuk dipakai, dan tidak terjadi gangguan dalam model regresinya. Dari pengujian di atas diperoleh bahwa secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja hanya menjadi variabel intervening antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research is aimed to analyze the explanatory effect intrinsic motivation, work environment of employee performance through job satisfaction. The population is employee Koperasi Telekomunikasi Seluler (Kisel) in Semarang. The sampling technique using purposive sampling by 86 respondents. The data used is primary data through questionnaires containing the respondent's answers. While the analysis techniques used include test data quality, classic assumption test, and test multiple regression analysis with path analysis.

The results of testing the quality of the data by using the validity and reliability testing found that the data is valid and reliable. Based on the classic assumption test using the test for normality, multicollinearity test, and test heterokedastisitas found that the data were normally distributed, worthy to wear, and there is no interruption in the regression models. From the above test that partially obtained intrinsic motivation affect employee performance. Intrinsic motivation affect to job satisfaction, and work environment affect to job satisfaction. In addition, job satisfaction only be an intervening variable between work environment on employee performance. .

Keywords : Intrinsic Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.

INTISARI

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen SDM akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Banyak penelitian empiris yang telah dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang ditengarai turut mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Telekomunikasi Seluler (Kisel) Kota Semarang dengan Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja.**

Populasi penelitian merupakan karyawan Koperasi Telekomunikasi Seluler (Kisel) Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* sebanyak 86 responden. Data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner yang berisi jawaban-jawaban responden. Sedangkan teknik analisis yang digunakan antara lain uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji analisis regresi berganda dengan analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas ditemukan bahwa data valid dan dapat dipercaya. Berdasarkan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas ditemukan bahwa data berdistribusi normal, layak untuk dipakai, dan tidak terjadi gangguan dalam model regresinya. Dari pengujian di atas diperoleh bahwa secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja hanya menjadi variabel intervening antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.