

ABSTRAKSI

Motivasi intrinsik dan penilaian prestasi kerja sama-sama berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan dapat menurunkan ataupun meningkatkan kinerjanya. Dan prestasi yang diraih oleh karyawan juga dapat mempengaruhi hasil kerja dari karyawan tersebut. Peran gender dan status kerja dalam memoderasi hubungan antara pengaruh motivasi intrinsik dan penilaian prestasi kerja dapat menurunkan atau meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan interaksi antara motivasi intrinsik, penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh gender dan status kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan sensus, dimana peneliti meneliti seluruh karyawan yang berjumlah 95 orang pada Bagian Pengumpul Tol di PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Semarang. Sebagai variabel independen adalah motivasi intrinsik dan penilaian prestasi kerja, variabel moderating adalah gender dan status kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, *Moderated Regression Analysis* (MRA) dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bukti bahwa motivasi intrinsik dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian ini, gender dan status kerja juga berhasil memoderasi hubungan antara motivasi intrinsik dan penilaian prestasi kerja. Hal ini terlihat pada nilai koefisien determinasi (R square) sebelum adanya moderasi dan setelah adanya moderasi, yaitu dari 0,515 menjadi 0,532.

Kata Kunci: *Moderated Regression Analysis*, Motivasi Intrinsik, Penilaian Prestasi Kerja, Gender, Status Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Intrinsic motivation and performance appraisal equally important influence on employee performance. Intrinsic motivation is owned by employees can decrease or increase performance. And achievements of employees may also affect the work of the employee. Gender roles and the status of work in moderate the relationship between the influence of intrinsic motivation and performance appraisal can decrease or increase the performance of employees. The purpose of this study was to analyze the interaction between intrinsic motivation, performance appraisal on employee performance are moderated by gender and employment status.

In this study using census, which the researchers examined all employees who totaled 95 people at Toll Collectors part in PT Jasa Marga (Persero) Tbk Branch Semarang. As the independent variable is the intrinsic motivation and work performance appraisal, moderating variables are gender and employment status while the dependent variable is the performance of employees. The analysis includes the validity, reliability, classic assumption test, Moderated Regression Analysis (MRA) and hypothesis testing.

The results showed evidence that intrinsic motivation and performance appraisal positive and significant impact on employee performance. And in this study, gender and employment status also managed to moderate the relationship between intrinsic motivation and performance appraisal. It looks at the value of the coefficient of determination (R square) prior to and after the moderation moderation, from 0.515 into 0.532.

Keywords: Moderated Regression Analysis, Intrinsic Motivation, Achievement Assessment Work, Gender, Employment Status, Employee Performance.