

**PERAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI INTRINSIK DALAM
MENINGKATKAN KINERJA SDM PADA PT EQUITYWORD
FUTURES**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Rifki adi putra A

NIM : 30402100217

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI
MANAJEMEN
SEMARANG
2025

**PERAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI INTRINSIK DALAM
MENINGKATKAN KINERJA SDM PADA PT. EQUITYWORLD
FUTURES**

Disusun Oleh:

Rifki Adi Putra A

30402100217

Pada tanggal 15 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si

NIK. 210499045

Reviewer



Prof. Dr. Drs, Hendar, M.Si

NIK. 210499041

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

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemn



Dr. Luthi Nurcholis, S.T., S.E., M.M

NIK. 210416055

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rifki Adi Putra A

NIM 30402100217

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PERAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI INTRINSIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM PADA PT EQUITYWORD FUTURES”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam artikel ini dikutip berdasarkan cara yang baik sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan penelitian ini.

Semarang, 26 Mei 2025

Yang menyatakan,



Rifki Adi Putra A

NIM. 30402100217

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rifki Adi Putra Alfiansyah

NIM : 30402100217

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

PERAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI INTRINSIK DALAM
MENINGKATKAN KINERJA SDM PADA PT EQUITYWORLD FUTURES

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

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

Semarang, 26 Mei
2025 Yang
menyatakan,



Rifki Adi Putra Alfiansyah

*Coret yang tidak perlu

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Segala puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan anugerah-Nya yang telah diberikan kepada kita semua. Dalam kesempatan yang sangat berharga ini, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang berjudul "Peran Kepemimpinan dan Motivasi Intrinsik dalam Meningkatkan Kinerja SDM PT. Equityworld Futures Semarang."

Penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, peneliti mengucapkan terima kasih atas kepemimpinan yang telah diberikan selama ini.
2. Kepada Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, peneliti berterima kasih atas arahan yang sangat berarti.
3. Kepada Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing, peneliti sangat berterima kasih atas kesediaan Bapak untuk meluangkan waktu dalam membimbing selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Peneliti juga berterima kasih kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang sangat berharga.

5. Selain itu, peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tulus kepada ibu, dan kakak di rumah atas doa, dukungan dan kasih sayang yang selalu mereka berikan, sehingga penulis bisa tetap semangat untuk bisa menyelesaikan penelitian ini.
6. Kepada pemilik NIM 30402100213 yang Namanya tidak bisa disebutkan Namanya, terimakasih sudah menjadi motivasi dan semangat penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Hadirnya anda di kehidupan ini memberikan banyak sekali moment indah bagi penulis, terimakasih untuk semua waktu yang telah diberikan. Semoga kedepan nya bisa terus Bersama dan di penelitian selanjutnya namamu bisa penulis sebutkan dengan jelas .
7. Tidak lupa peneliti juga berterimakasih kepada diri sendiri, “rifki Adi Putra Alfiansyah” yang sudah mau berjuang sampai sejauh ini dan bisa menyelesaikan penelitian ini.
8. Teman – teman “Pemuda Pedot”, Rycko andre, Putri nur nilam sari, Rafi Amirul fikhar, Rif’an hidayat, Salma bilbina, Rafa naerzyda yang sudah memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan.

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan adanya masukan dan kritik yang konstruktif dari berbagai pihak untuk meningkatkan dan menyempurnakan skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan dan dapat dikembangkan lebih lanjut di masa mendatang.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Semarang, 09 Mei, 2025



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan kinerja sumber daya manusia (SDM) di PT Equityworld Futures Semarang. Latar belakang penelitian menekankan pentingnya kualitas SDM untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang efektif dan motivasi intrinsik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 150 SDM, dan sampel diambil sebanyak 109 responden menggunakan rumus Slovin untuk memastikan representativitas. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert, sementara data sekunder diperoleh dari literatur relevan. Teknik analisis yang diterapkan meliputi analisis deskriptif dan Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM). Hasil penelitian diharapkan memberikan wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM serta menyusun rekomendasi untuk strategi manajerial yang lebih efektif.

ABSTRACT

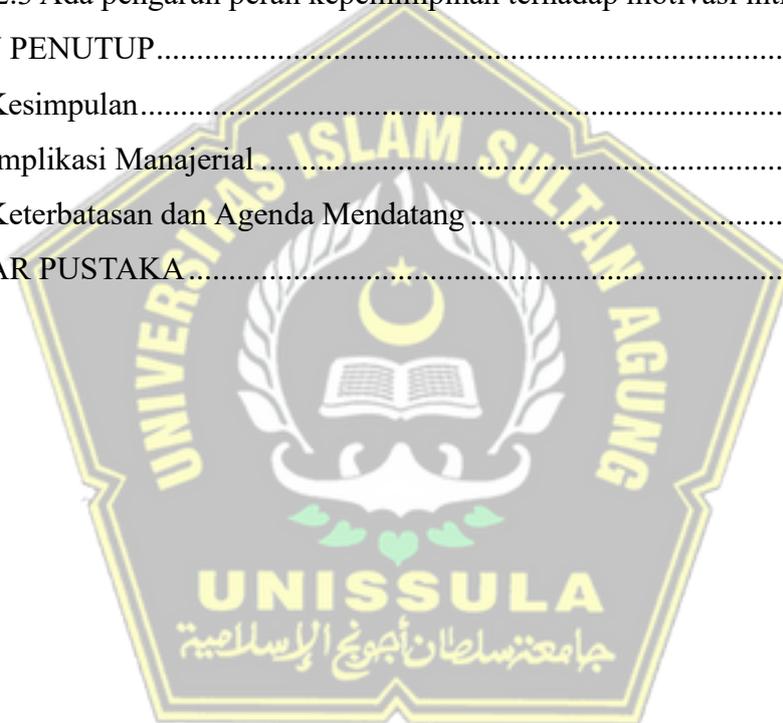
This study aims to explore the relationship between leadership, intrinsic motivation, and human resource (HR) performance at PT Equityworld Futures Semarang. The background of the research emphasizes the importance of HR quality in achieving organizational goals. In this context, effective leadership and intrinsic motivation are expected to enhance employee performance. The research method used is explanatory with a quantitative approach. The population consists of 150 HR employees, and a sample of 109 respondents was selected using Slovin's formula to ensure representativeness. Primary data were collected through a questionnaire using a Likert scale, while secondary data were obtained from relevant literature. The analysis techniques applied include descriptive analysis and Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM). The study's results are expected to provide insights into the influence of leadership and intrinsic motivation on HR performance, as well as formulate recommendations for more effective managerial strategies.



DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Kinerja SDM	11

2.1. Peran Kepemimpinan	17
2.3 Motivasi Intrinsik	25
2.1. Motivasi Berprestasi	30
2.3 Model Emperik.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Populasi dan Sampel	37
3.2.1 Populasi	37
3.2.2 Sampel.....	37
3.3 Sumber Data.....	38
3.4 Metode Pengumpulan Data	38
3.5 Definisi Operasional dan Indikator	39
3.6 Teknik Analisis Data	40
3.6.1 Analisis deskriptif	41
3.6.2 Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM).....	41
3.6.3 Outer Model	42
3.6.4 Inner Model.....	44
3.6.5 Uji Hipotesis	46
LAMPIRAN.....	48
A. Daftar Pertanyaan Kuesioner	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Hasil Penelitian	51
4.2 Karakteristik Responden	52
4.3 Analisis Deskriptif	53
4.2.1 variabel peran kepemimpinan	55
4.2.2 variabel motivasi intrinsik.....	56
4.2.3 variabel kinerja SDM	57
4.3 Analisis Data	58
4.2.1 Outer Model (Measurement Model)	59
4.2.2 Convergent Validity.....	59

4.2.3 Discriminant Validity.....	60
4.2.4 Composite Reliability	61
4.2.5 Analisis Model Struktural (Inner Model)	62
4.2.6 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (Coefficient Path)	62
4.2.7 R Square	64
4.3 Pembahasan.....	66
4.3.1 Pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja SDM	66
4.2.2 Pemberian motivasi berpengaruh terhadap kinerja SDM	67
4.2.3 Ada pengaruh peran kepemimpinan terhadap motivasi intrinsik.....	67
BAB V PENUTUP.....	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Implikasi Manajerial	70
5.3 Keterbatasan dan Agenda Mendatang	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja (Edy Sutrisno, 2009:3). Oleh karena itu, kita perlu mengambil langkah agar bisa membuat serta menaikkan kualitas SDM. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara bersiklus, terarah serta berkeinambungan pada rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme

Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan menjadi komitmen yang kuat pada penyelesaian tugas-tugas sebagai tanggung jawab serta fungsinya masing-masing supaya lebih efisien, efektif dan produktif (Malayu Hasibuan 2007) Mangkunegara (2001:6) berpendapat bahwa kinerja berasal dari kata job performance dan actual performance (prestasi kerja atau prestasi dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang SDM dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lemahnya kinerja SDM akan mencerminkan pelayanan yang diberikan, dan dapat menimbulkan dampak atau citra negatif dari masyarakat terhadap perusahaan atau instansi, yang secara tidak langsung juga mencerminkan kualitas dari organisasi atau lembaga yang bersangkutan, meskipun hanya dilakukan beberapa oknum tapi dapat menggambarkan kualitas keseluruhan

SDMnya. Dalam suatu perusahaan, unsur manusia mempunyai peranan yang dominan dalam meningkatkan suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Agar manusia bertindak sebagai tenaga kerja yang mampu menyalurkan kinerjanya demi kemajuan perusahaan maka diperlukan semangat kerja yang baik dan diperlukan juga lingkungan kerja yang baik.

Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menempati posisi sebagai pemimpin unit kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku positif ia memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian tujuan organisasi Siagian, (2003). Thoha,(2004) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi aktivitas seseorang dan kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, sedangkan (Siswanto & Hamid, 2017) merumuskan pengertian kepemimpinan sebagai kegiatan mempengaruhi orang lain untuk diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, kepemimpinan menunjukkan proses aktivitas seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan, atau perilaku orang lain untuk mencapai tujuan atau tujuan tertentu. Faktor terpenting dalam kepemimpinan adalah mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan, atau perilaku orang lain. Djatmiko, (2006) menyatakan bahwa: "Fungsi pemimpin dalam organisasi adalah menginisiasi struktur, menjaga koordinasi dan integritas organisasi, merumuskan tujuan organisasi, menentukan sarana dan metode yang efisien, memediasi konflik dan konflik yang muncul, melakukan evaluasi, melakukan

revisi, perubahan, inovasi pembangunan, dan melakukan perbaikan dalam organisasi. Beberapa fungsi utama kepemimpinan yang harus diperhatikan agar kepemimpinan dapat berjalan secara efektif dan efisien:

Kepemimpinan adalah proses di mana seorang eksekutif dapat mengarahkan, membimbing, dan menginfluence perilaku dan pekerjaan orang lain menuju pencapaian tujuan tertentu dalam situasi tertentu. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang manajer untuk membujuk bawahan untuk bekerja dengan ketenangan dan semangat. Kepemimpinan dapat ditentukan sebagai kapasitas untuk menjangkau realisasi kelompok dari tujuan. Pemimpin dituntut untuk mengembangkan visi masa depan, dan memotivasi anggota organisasi untuk ingin mencapai visi dan meningkatkan kinerja (N et al., 2015).

Dalam kinerja SDM terdapat beberapa unsur yang dipengaruhi oleh individu itu sendiri maupun lingkungan perusahaan. Unsur-unsur yang akan dipertimbangkan dalam pengembangan kapasitas yaitu gaya kepemimpinan otokratis lebih kuat jika dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya karena setiap pengambilan keputusan tidak selalu melibatkan SDM dan masih kurangnya fasilitas kantor untuk memajukan kinerja SDM dan adanya masalah disiplin kerja pegawai. Adanya gaya kepemimpinan yang tidak disukai oleh para bawahannya, hal ini terjadi akibat kurangnya komunikasi dua arah antara pimpinan dan juga bawahan, yang seharusnya dapat berlangsung dua arah, namun sebaliknya, sehingga menyebabkan adanya salah paham diantara atasan dan bawahan.(Josiah, 2021).

Timbulnya permasalahan yang menimpa sebuah Perusahaan tidak lepas dari kinerja SDM yang disebabkan tanpa sebab. Dikutip dari (Utami, 2023) dalam artikelnya pada WartaEkonomi.Co.Id Pada akhir tahun 2015 perusahaan mobil Volkswagen menciptakan kontroversi ranah otomotif yang membuat citra perusahaan besar ini memburuk. Manajer perusahaan Volkswagen melakukan manipulasi terhadap hasil uji produknya, tak hanya itu gaya kepemimpinannya yang otoriter memberi dampak pada SDMnya. Tentang gaya kepemimpinannya yang buruk dikenal suka merendahkan bawahannya di depan publik. Selain itu, selalu ada jarak antara SDM dengan pemimpin, kecemasan, dan rasa hormat yang sangat besar. Hal ini mengakibatkan terbentuk lingkungan kerja tidak sehat di mana bawahan merasa takut untuk menantang atasan dan enggan mengakui kegagalan. pengawasan yang dilakukan menjadi kurang efektif, Akibatnya, gagasan-gagasan inovatif kesulitan muncul. Kinerja SDM dapat ditingkatkan dengan support yang baik dari pemimpin dan dorongan dari diri sendiri (motivasi intrinsic). Di PT EWF sendiri kinerja sdm masih menjadi masalah, kinerja sdm disana dapat diukur dengan karyawan tersebut mendapatkan closing atau tidak, dapat bertemu dengan nasabah atau bisa contacting dengan nasabah. Dari hal tersebut, kinerja sdm dapat ditingkatkan dengan adanya peran kepemimpinan yang baik di dalam sebuah Perusahaan atau organisasi tersebut, bukan hanya peran kepemimpinan saja tetapi ada faktor motivasi intrinsic juga yang bisa meningkatkan kinerja sdm tersebut.

Motivasi merupakan kunci utama seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Motivasi memberi kekuatan bagi seseorang untuk bergerak dalam rangka mencapai tujuan yang menjadi harapannya. Tanpa adanya motivasi maka sangat sulit untuk mewujudkan harapan dan cita-citanya. Motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia. Motivasi ada yang berasal dari dalam diri sendiri atau motivasi intrinsik yang merupakan motivasi seseorang itu sendiri seperti sistem nilai yang dianut, harapan, minat, cita-cita, dan aspek lain yang secara internal melekat pada seseorang.

Seseorang yang mempunyai motivasi intrinsik cenderung berperilaku baik dan positif dalam setiap kegiatan. Dia akan mengusahakan yang terbaik dalam prosesnya karena motivasi intrinsik muncul dalam diri sendiri. Tinggi rendahnya kinerja dalam sebuah instansi sangat dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerjadan individu pegawai. Motivasi yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan karena pemimpin sebagai penggerak kegiatan dalam suatu instansi, maka memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerja sama yang baik dalam menjalankan pekerjaannya.

Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil pengukuran dapat menggambarkan keberhasilan atau kegagalan yang dilakukan dalam mencapai apa yang telah direncanakan. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja

yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasil pengukuran prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap capaian indikator-indikator yang telah disepakati didalam rencana strategi PT Equity Word Future.

PT Equity Word Future atau yang biasa disebut dengan (EWF) merupakan sebuah perusahaan di bidang perdagangan berjangka dengan pelayanan yang prima, EWF terus berekspansi dan kini memiliki jaringan 7 kantor operasional di Jakarta (2 kantor), Surabaya (2 kantor), Semarang, Manado dan Cirebon. Berdiri sejak tahun 2005. PT Equity Word Future merupakan anggota perusahaan pialang resmi yang terdaftar di Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI), PT. Bursa Berjangka Jakarta (BBJ), dan PT. Kliring Berjangka Indonesia (Persero).

Kepemimpinan (Leadership) merupakan serangkaian norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin ketika berupaya mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain sesuai keinginannya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Rosalina & Wati, 2020). Sebagai seorang pemimpin, tanggung jawab untuk mengidentifikasi, mengembangkan, menerapkan, dan mengevaluasi visi organisasi adalah lebih besar daripada tanggung jawab karyawan lainnya, karena semua pemangku kepentingan mengharapkan pemimpin untuk memimpin dalam proses tersebut (Araffat, Ali, Bangsawan, Diarti, et al., 2020). Leadership Style yang diterapkan oleh seorang

manajer atau pemimpin organisasi dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Pemahaman mendalam mengenai berbagai gaya kepemimpinan dan kemampuan menyesuaikannya dalam praktik menjadi penting bagi seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan, serta mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai berbagai gaya kepemimpinan dan kemampuan menyesuaikannya dalam praktik menjadi penting bagi seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Tidak hanya penting untuk memahami bagaimana seorang pemimpin menerapkan kepemimpinan yang baik, namun juga penting untuk suatu perusahaan menerapkan disiplin kerja kepada seluruh karyawannya.

Motivasi sangat berkaitan erat dengan kinerja yang dihasilkan oleh SDM. Menurut (Uno, 2007) seorang SDM yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, maka akan merasa senang dan termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dikarenakan SDM tersebut akan merasa yakin bahwa dirinya mampu untuk melakukan pekerjaan tersebut sebaik mungkin, sehingga kinerja terbaik yang diharapkan oleh perusahaan akan tercapai. Beberapa jenis motivasi intrinsik yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah seperti memberikan promosi jabatan, menghargai hasil kerja SDM, mengapresiasi prestasinya dan lain lain. Dengan pemberian dorongan motivasi melalui beberapa hal tersebut, tentunya SDM akan merasa senang sehingga muncullah perasaan untuk memotivasi diri sendiri agar bekerja secara lebih giat dan bersemangat lagi.

Walaupun sudah banyak penelitian yang dilakukan dengan membahas hubungan variabel leadership dan motivasi intrinsik terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, masih terdapat adanya kesenjangan penelitian tentang bagaimana karyawan di dunia industri perdagangan berjangka Indonesia dapat meningkatkan kinerjanya dengan menggunakan penerapan kepemimpinan yang baik dan pengaruh motivasi intrinsik. Diperlukan adanya penelitian baru yang lebih komprehensif untuk mengatasi keterbatasan penelitian sebelumnya yang belum secara mendalam membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada industri perdagangan berjangka seperti PT. Equityworld Futures, sehingga dapat ditemukan solusi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di sektor tersebut. Adapun PT. Equityworld Futures yang akan diteliti dalam penelitian ini merupakan kantor yang bercabang di kota Semarang, lebih tepatnya terletak di Rukan Pemuda Mas, Blok A Kav. 12 - 13 Jl. Pemuda No. 150.

Penelitian yang dilakukan oleh (Salanova et al., 2011) menemukan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja SDM. Sebaliknya Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Harmita tidak terdapat pengaruh positif antara peran kepemimpinan terhadap kinerja SDM. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Harmita terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka muncul perumusan masalah bagaimana *peran kepemimpinan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM*, adapun pertanyaan peneliti ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh peran kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja SDM pada PT. Equityworld Futures Semarang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap peningkatan kinerja SDM pada PT. Equityworld Futures Semarang?
3. Bagaimana pengaruh peran kepemimpinan terhadap motivasi intrinsik pada PT. Equityworld Futures Semarang

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh peran kepemimpinan terhadap motivasi SDM pada PT. Equityworld Futures Semarang
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi intrinsik terhadap peningkatan kinerja SDM pada PT. Equityworld Futures Semarang
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh peran kepemimpinan terhadap motivasi intrinsik pada PT. Equityworld Futures Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis :

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, informasi dan menjadi panduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan peran kepemimpinan dan motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja SDM pada PT Equity Word Future.

2. Manfaat Praktis :

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana peran kepemimpinan dan motivasi intrinsik saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja SDM di PT Equity Word Future. Temuan penelitian ini dapat digunakan untuk merumuskan strategi yang terintegrasi, yang menggabungkan praktik kepemimpinan yang efektif dengan motivasi intrinsik yang kuat. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya memotivasi SDM untuk mencapai target kinerja, tetapi juga mendorong pengembangan kompetensi dan loyalitas SDM terhadap perusahaan.



BAB II KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini menguraikan variabel-variabel penelitian berupa *peran kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan kinerja SDM*. Beberapa variabel masing-masing menguraikan tentang definisi, penelitian terdahulu, serta hipotesis. Kemudian keterkaitan hipotesis yang diajukan dalam penelitian akan membentuk model empirik penelitian.

2.1. Kinerja SDM

Kinerja bersasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang . pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang SDM dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Cardy (James dan Nelson) mengatakan, *performancemanagement is process of defining, measuring, appraising, providing feedback on, and improving performance*. Dari pengertian ini dapat diuraikan bahwa mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin, dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama (Branata & Ngaliman, 2017).

Manajemen kinerja bersifat menyeluruh dan menjamah semua elemen, unsur atau input yang harus didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. (Gibson, 2013) mendefenisikan kinerja (*performance*) sebagai: *...is considered to be a multiplicative function of motivation (the force) and ability.*” Kinerja juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.

Berdasarkan pendapat (Wirawan, 2009) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktifitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Oleh karena itu kinerja akan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang.

(Luthans, 2012) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya di pengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti: pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya. (Robbins, 2009: 259) mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu $performance = f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali SDM itu.

Bila motivasi kerja seseorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Motivasi kerja seseorang besar tetapi peluang untuk memanfaatkan kemampuan-kemampuannya tidak ada, maka kinerjanya menjadi rendah.

Indikator kinerja menggambarkan beberapa aspek kinerja yang sangat kritis dari sebuah perusahaan atau organisasi yang akan menentukan sukses tidaknya perusahaan atau organisasi tersebut pada masa kini maupun masa depan. Dalam mengembangkan indikator kinerja SDM secara individu ada 5 Indikator yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi SDM terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan SDM.

- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang SDM yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana SDM mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab SDM terhadap kantor (Robbins, 2009).

Pengembangan indikator kinerja harus dirancang untuk mendukung perbaikan kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan, bukan hanya berkaitan dengan bagian tertentu. Jadi, bukan saja perbaikan kinerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja yang lebih besar dan saling menguatkan antarbagian, tetapi pengembangan hingga implementasi sistem indikator kinerja yang baru dalam perusahaan atau organisasi juga akan dijalankan oleh semua SDM dengan penuh rasa “handarbeni” (*sense of belonging*)

Dalam proses penilaian kinerja, pertanyaan yang sering muncul yaitu “siapa yang seharusnya melakukan penilaian?” berkaitan dengan siapa yang menilai kinerja SDM, beberapa pendekatan yang lazim

ditempuh adalah penilaian oleh atasan langsung, penilaian oleh teman (*peer rating*), dan juga *self-rating* (As'ad, 2000: 46). Sementara itu, (Dessler, 2009) menyebutkan empat pendekatan penilaian kinerja untuk pegawai bawahan, yaitu penilaian oleh supervisor terdekat/langsung, penilaian oleh teman sekerja, komite penilai, dan penilaian diri (*self-assessment*).

a. Penilaian oleh supervisor langsung

Penilaian supervisor merupakan jantung dari seluruh sistem penilaian umumnya. Hal ini disebabkan karena mudah untuk memperoleh hasil penilaian supervisor dan dapat diterima oleh akal sehat. Para supervisor merupakan orang yang tepat untuk mengamati dan menilai prestasi bawahannya. Oleh sebab itu, seluruh sistem penilaian umumnya sangat tergantung pada evaluasi yang dilakukan oleh supervisor. Pada penelitian ini, pendekatan penilaian oleh atasan/supervisor langsung yang akan dilakukan.

b. Penilaian teman sekerja

Penilaian seseorang pegawai oleh teman kerjanya telah terbukti efektif dalam memperkirakan keberhasilan manajemen dimasa depan. Dari sebuah studi yang diselenggarakan dikalangan pejabat militer, diketahui bahwa penilaian teman sekerja cukup akurat untuk memperkirakan pejabat mana yang dapat dipromosi dan mana yang tidak.

c. Komite penilai

Banyak perusahaan menggunakan komite untuk menilai para pegawai. Komite ini beranggotakan para supervisor langsung dan tiga atau empat anggota adalah supervisor lain, setiap anggota komite seharusnya mampu menilai prestasi pegawai dengan baik.

d. Penilaian diri

Beberapa perusahaan telah berpengalaman menerapkan pengharkatan prestasi yang dilakukan oleh pegawai sendiri. Tetapi hal ini umumnya bukanlah pilihan yang direkomendasikan. Masalahnya adalah hampir seluruh studi menunjukkan bahwa para pegawai umumnya menilai diri mereka lebih tinggi dari penilaian supervisor atau teraan sekerja mereka. Oleh karena itu, para supervisor yang meminta pegawai mereka untuk menilai prestasi mereka sendiri hendaknya diperingatkan bahwa hasil penilaian diri mungkin jauh berbeda dengan penilaian atasan atau rekan kerja..

Dari beberapa pengertian diatas yang membahas tentang kinerja SDM saya dapat menyimpulkan, Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hasil dari prestasi kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengertian kinerja mencakup aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan fungsi yang diemban. Manajemen kinerja harus dilakukan secara kolaboratif antara karyawan, pemimpin, dan organisasi, dengan fokus pada tujuan yang telah disepakati bersama. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kinerja tidak hanya bergantung pada usaha individu, tetapi juga pada seberapa baik mereka dapat memanfaatkan kemampuan

dan peluang yang tersedia. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami, mengevaluasi, dan mengelola faktor-faktor ini agar dapat meningkatkan kinerja, mencapai tujuan strategis, dan memastikan keberhasilan jangka panjang. Indikator kinerja yang tepat juga diperlukan untuk menilai efektivitas dan dampak dari kebijakan operasional.

2.1. Peran Kepemimpinan

Peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin didalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin (Rivai, 2012: 148).

Peranan diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu, artinya tindakan atau perilaku yang dijalankan oleh pemerintah sebagai aparaturnya pelaksana penegak peraturan dalam bidang pemerintah daerah haruslah menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan aturan yang berlaku (Rivai, 2012: 148).

Menurut (Rivai, 2012: 150) agar pemimpin tersebut dapat berperan perlu diperhatikan hal berikut:

- a. Bahwa yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan seseorang bukan pengangkatan atau penunjukkan selaku kepala, akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan.

- b. Efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuan untuk tumbuh dan berkembang.
- c. Efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk membaca situasi.
- d. Perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan.
- e. Kehidupan organisasi yang dinamis dan serasi dapat tercipta bila setiap anggota mau menyesuaikan cara berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi.

Rauch dan Behling mengemukakan kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan Ordway Tead berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan (Sanusi & Sutikno, 2009: 18).

Selain pengertian di atas, menurut Yulk, ada beberapa definisi kepemimpinan: kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Kepemimpinan adalah sebuah proses memberikan arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran (Usman, 2022: 279).

Pernyataan Sanusi dalam buku Husaini Usman, bahwa kepemimpinan adalah penyatupaduan dari kemampuan, cita-cita, dan

semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola rumah tangga keluarga maupun organisasi atau rumah tangga.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan aktivitas-aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pemimpin merupakan pelaku bertindak yang khas. Untuk membantu seorang pemimpin mengetahui dan melakukan tindakan kepemimpinan yang baik, ada beberapa prinsip kepemimpinan yang akan membantu yaitu, mengenal diri sendiri dan mencari perbaikan diri, mahir secara teknis, carilah tanggung jawab dan mengambil tanggung jawab atas tindakan sebagai pemimpin, membuat keputusan dengan tepat waktu, menetapkan contoh, tahu orang-orang dan melihat keluar untuk kesejahteraan mereka, menjaga informasi pekerja, mengembangkan rasa tanggung jawab pada pekerjaan pribadi selaku pemimpin, memastikan bahwa tugas-tugas dimengerti, diawasi, dan dicapai, kereta sebuah tim, gunakan kemampuan penuh organisasi (Sudarwan, 2015)

Tanggung jawab pemimpin adalah memberikan jawaban secara arif, efektif, dan produktif atas permasalahan dan tantangan yang dihadapinya.

a. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan dan transformasional. Kepemimpinan merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan.

Mengarahkan dan memengaruhi orang lain dalam memilih, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah transformasi berasal dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual (Usman, 2022: 333).

Empat dimensi dalam kadar kepemimpinan transformasional dengan konsep “4 I” (Komariah, 2010: 79-80) yang artinya :

- 1) “I” pertama adalah *idealized influence* (kharisma), yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya diri dari orang yang dipimpinya. *Idealized influence* mengandung makna saling berbagi risiko, melalui pertimbangan atas kebutuhan para staf di atas kebutuhan pribadi, dan perilaku moral secara etis.
- 2) “I” kedua adalah *Inspirational Motivation*, tercermindalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan staf dan memperhatikan makna pekerjaan bagi staf. Pemimpin menunjukkan makna pekerjaan bagi staf. Pemimpin menunjukkan atau mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi melalui perilaku yang dapat diobservasi staf. Pemimpin adalah seorang motivator yang bersemangat untuk terus membangkitkan antusiasme dan optimisme staf.
- 3) “I” ketiga adalah *intellectual Stimulation*. Pemimpin yang mendemonstrasikan tipe kepemimpinan senantiasa menggali ide-ide

baru dan solusi yang kreatif dari orang-orang yang dipimpinnya. Ia juga selalu mendorong pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan. Sikap dan perilaku secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif.

- 4) "I" keempat adalah *Individualized Consideration*, yang direfleksikan oleh pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari para staf.

Kepemimpinan transformasional bekerja dengan menginspirasi anggota tim untuk memotivasi diri mereka sendiri, yang dapat menyebabkan kurangnya fokus pada tugas-tugas penting (Bass 1999). Pemimpin transformasional bertujuan untuk memimpin dengan contoh dan model perilaku karyawan yang ideal, yang mungkin tidak memberikan struktur dan bimbingan yang cukup untuk beberapa karyawan (Weller et al. 2019). Salah satu aspek terpenting dari keuntungan dan kerugian dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk menemukan celah dan masalah dalam sebuah visi dan menghasilkan perubahan untuk menyelesaikannya dengan cepat (Cho et al. 2019). Pemimpin juga dapat "menjual" solusi baru kepada pengikut mereka, yang berarti segera diadopsi (Zuraik and Kelly 2019).

Kepemimpinan transformasional dapat mendorong berbagi pengetahuan karena pemimpin transformasional dapat mengubah sikap dan perilaku pengikut dan menumbuhkan nilai untuk perubahan (Berraies and

Zine El Abidine 2019; Carmeli et al. 2014; Le and Lei 2019; Shariq, Mukhtar, and Anwar 2019). Pemimpin transformasional menunjukkan stimulasi intelektual mendorong asumsi cara berpikir dan bekerja dengan cara yang inovatif (Shin and Eom 2014). Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat cara yang disebut *four i* (Burns and Bass, Bernard M 2008), yaitu:

1. *Idealized influence (charisma)*. Sering disebut memiliki kharisma, yaitu pemimpin berkharisma yang menumbuhkan kebanggaan, kepercayaan dari karyawan karena memiliki visi yang jelas.
2. *Inspirational motivation*. Pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan jalan mengkomunikasikan harapan tinggi dan tantangan kerja secara jelas, menggunakan berbagai symbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan, dan mengekspresikan tujuan penting dengan cara-cara sederhana.
3. *Intellectual stimulation*. *Intellectual stimulation* yaitu pemimpin yang sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif.
4. *Individualized consideration*. Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang dengan jalan bertindak selaku pelatih atau penasihat.

Transformational leadership disimpulkan sebagai sebuah gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk mengubah organisasi melalui visi mereka untuk masa depan, dan dengan memperjelas visi mereka, mereka dapat memberdayakan karyawan bertanggung jawab untuk mencapai visi tersebut. Dalam penelitian ini dimensi *transformational behavior* menggunakan *Four I* (Bass 1985) yaitu *Idealized Influence (Charisma)*, *Intellectual stimulation*, *Individualized Consideration*, *Intellectual Stimulation* dan *Inspirational Motivation*.

Menurut (Sadili, 2019: 293) ada beberapa indikator untuk mengukur kepemimpinan yaitu:

a. Keinginan untuk menerima tanggung jawab

Seorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti bersedia bertanggung jawab pada pimpinannya atas segala yang dilakukan bawahannya.

b. Kemampuan untuk “perceptive”

Perceptive adalah menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan harus mengenal tujuan organisasi sehingga ia dapat bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut.

c. Kemampuan bersikap objektif.

Objektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau

merupakan perluasan dari kemampuan perluasan dari kemampuan persepsi. Objektivitas membantu pimpinan untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.

d. Kemampuan untuk menentukan prioritas.

Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya masalah-masalah yang harus dipecahkan bukan datang satu per satu, melainkan datang bersamaan dan berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

e. Kemampuan untuk berkomunikasi

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

Penelitian oleh (Asmawiyah, 2020) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Berdasarkan penelitian (Samosir et al., 2021), menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala ruang rawat inap memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Menurut (Nasution et al., 2023), kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja SDM ini bisa dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menghasilkan nilai $2.742 > 1.96$, dan nilai probabilitas $0.006 > 0,05$ maka hipotesis dinyatakan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Temuan

akhir penelitian (Afza et al., 2022) diketahui nilai t_{hitung} kepemimpinan transformasional lebih besar dari nilai t_{tabel} $2,317 > 1,991$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,023. Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak signifikan terhadap kinerja SDM Bank Riau Kepri Capem Dalu-Dalu. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja SDM

2.3 Motivasi Intrinsik

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak. Sehingga motivasi adalah suatu perangsang keinginan atau daya penggerak seseorang dalam bekerja, setiap seseorang yang termotivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai (Yusuf & Arif, 2015). Menurut (Robbins & Judge, 2017), motivasi adalah upaya yang dikerahkan individu untuk mencapai setiap tujuan dalam hidupnya, dalam ranah organisasi motivasi adalah perilaku individu yang bekerja dengan segala upayanya dikarenakan faktor tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Luthans, 2012) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang untuk melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Setiap SDM yang bekerja dalam suatu perusahaan harus memiliki motivasi dalam bekerja demi meningkatnya kinerja dari organisasi tersebut.

Motivasi ekstrinsik menurut (Fahmi, 2016) adalah motivasi yang muncul

dari luar diri seorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi dalam diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimilikinya kearah yang lebih baik. Motivasi intrinsik menurut (Suwatno, 2011) adalah hal yang menjadi aktif atau munculnya dorongan tersebut tidak dipengaruhi dari faktor luar, karena pada dasarnya setiap individu telah memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan menurut (Luthans, 2012) motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mendorong untuk melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti. Menurut teori dua faktor Herzberg dalam (Hasibuan, 2007) menyatakan bahwa motivasi terdiri dari dua faktor yaitu *Maintenance factor* (faktor pemeliharaan) dan *Motivation factor* (faktor motivasi).

a. *Maintenance factor* (faktor pemeliharaan)

Faktor pemeliharaan adalah faktor yang berhubungan dengan hakikat manusia yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin ketentraman badaniah. Menurut Herzberg kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung secara terus menerus.

Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal berupa gaji, kondisi fisik pekerjaan, kepastian pekerjaan, rumah dinas, dan tunjangan lainnya. Sehingga faktor pemeliharaan ini dapat disebut pula sebagai faktor eksternal yang memicu seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan berdasarkan rangsangan dari luar.

b. *Motivation factor* (faktor motivasi)

Faktor motivasi adalah faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaannya, seperti kursi yang empuk, fasilitas pekerjaan yang memadai dll. Faktor ini dapat pula dikatakan sebagai faktor internal yang memicu seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Dari beberapa pengertian motivasi intrinsik yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah suatu kondisi dimana seorang SDM merasa bersemangat dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan target dan ketentuan dari perusahaan yang dipicu dari dalam diri orang itu sendiri karena pada dasarnya setiap individu memiliki motivasi tersendiri dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan versinya.

Untuk mengukur seberapa tinggi seorang SDM memiliki motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri. Peneliti menggunakan teori Herzberg yang dikutip oleh (Luthans, 2012) yaitu :

a. *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang SDM dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihnya. Agar seorang SDM dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik, dan ketika seorang SDM telah memiliki kinerja yang baik maka atasan atau perusahaan

harus memberikan *reward* untuk memotivasi SDM tersebut agar selalu menghasilkan kinerja terbaiknya.

b. *Recognition* (Pengakuan)

Sebagai lanjutan dari aspek keberhasilan, maka seorang atasan atau perusahaan hendaknya memberi pernyataan pengakuan atau penghargaan terhadap keberhasilan SDM dengan beberapa cara, yaitu:

- 1) Secara langsung, menyatakan keberhasilan di tempat SDM tersebut bekerja dan lebih baik dinyatakan sewaktu ada SDM lain
- 2) Surat penghargaan
- 3) Memberi *reward* berupa uang tunai
- 4) Memberikan medali
- 5) Memberikan kenaikan gaji atau promosi jabatan

c. *Work it Self* (Pekerjaan itu Sendiri)

Seorang atasan atau perusahaan hendaknya mampu membuat kondisi dimana SDM mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari rutinitas pekerjaan dengan berbagai cara serta dapat menempatkan orang di waktu yang tepat.

d. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi motivator bagi SDM, atasan harus menghindari supervisor yang ketat dalam mengawasi SDM dalam bekerja, dengan membiarkan SDM bekerja sendiri sepanjang pekerjaannya sehingga membuat SDM memiliki perencanaan dan tanggung jawab sendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin.

e. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi SDM. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka atasan dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan, atasan dapat memberikan rekomendasi tentang SDM yang siap untuk pengembangan, pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim SDM untuk melakukan pelatihan dan promosi kenaikan jabatan.

Dalam memunculkan motivasi dari dalam diri seseorang tentunya dipengaruhi oleh faktor pendorong lainnya (Uno, 2007) yaitu berupa:

- a. Faktor internal
 - 1) Prestasi
 - 2) Promosi jabatan
 - 3) Pengakuan
 - 4) Pekerjaan itu sendiri
 - 5) Penghargaan
 - 6) Tanggung jawab
 - 7) Keberhasilan dalam bekerja
 - 8) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi
- b. Faktor eksternal
 - 1) Gaj

- 2) Kondisi kerja
- 3) Status
- 4) Kualitas supervisi
- 5) Hubungan antar pribadi
- 6) Kebijakan dan administrasi perusahaan.

2.1. Motivasi Berprestasi

Istilah *achievement motivation* atau motivasi berprestasi dapat didefinisikan dengan secara terpisah mempertimbangkan kata prestasi dan motivasi (Heckhausen and Heckhausen 2008). Prestasi mengacu pada kompetensi, kondisi atau kualitas efektivitas, kemampuan, kecukupan, atau keberhasilan (Anderman 2020). Motivasi mengacu pada energi (hasutan) dan arah (tujuan) perilaku (Groening and Binnewies 2019). Motivasi berprestasi didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk membangun keterampilan dan perilaku mereka sehingga mereka dapat memanfaatkan potensi tertinggi mereka (Werdhiastutie, Suhariadi, and Partiwi 2020).

Motivasi berprestasi sangat erat kaitannya dengan keberhasilan atau semangat individu dalam mencapai suatu tujuan atau kesuksesan. David McClelland terkenal dengan teori kebutuhan untuk berprestasi yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang untuk berprestasi (Pintrich 2000). Motivasi berprestasi McClelland dikatakan oleh McClelland sebagai kekuatan mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif dan lebih efisien dari kegiatan sebelumnya (Smith 2015).

Motif berprestasi diterapkan oleh individu dengan tekun mengerjakan sesuatu dan resiko kerja sedang sehingga individu berhasil bertanggung jawab dan memperoleh umpan balik atas hasil prestasinya (McClelland 1955). Motif berprestasi mengarah pada kepentingan masa depan dibandingkan dengan masa lalu atau masa depan dan individu akan lebih kuat dalam menghadapi kegagalan karena dalam diri individu dapat memprediksi situasi masa depan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dalam bekerja (Mouloud and El-Kadder 2016).

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi menurut (Nguyen, Yandi, and Mahaputra 2020) yaitu:

1. Pengaruh keluarga dan budaya dimana besarnya kebebasan yang diberikan orang tua kepada anaknya. Jenis pekerjaan orang tua serta jumlah dan urutan anak dalam suatu keluarga mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam perkembangan motivasi berprestasi.
2. Peran konsep diri. Konsep diri adalah cara individu berpikir tentang dirinya sendiri. Jika individu percaya bahwa dirinya mampu melakukan sesuatu, maka individu tersebut akan termotivasi untuk melakukan sesuatu sehingga mempengaruhi dirinya dalam berperilaku.
3. Pengaruh peran gender. Prestasi tinggi biasanya diidentikkan dengan kejantanan sehingga mempengaruhi kepercayaan diri

perempuan saat belajar. Wanita cenderung merasa takut menunjukkan prestasi saat berada di lingkungan pria.

4. *Recognition and achievement* dimana individu akan termotivasi untuk bekerja keras jika merasa diperhatikan oleh lingkungannya

Suatu perilaku dapat dianggap bermotivasi prestasi ketika melibatkan persaingan dengan standar keunggulan (Werdhiastutie et al. 2020). Orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah :

1. pandai menunda kepuasan langsung dan malah fokus pada tujuan jangka panjang.
2. memiliki kendali atas tugas yang mereka kerjakan, sehingga mereka dapat merasakan kepuasan pribadi ketika mereka melakukan pekerjaan dengan baik
3. Ketangguhan mental
4. ketekunan.

Motivasi berprestasi juga diukur dengan Profil Motivasi Berprestasi (AMP) yang merupakan alat penilaian laporan diri yang mengukur Motivasi Berprestasi serta karakteristik kepribadian, keterampilan interpersonal, dan gaya kerja (Smith 2015). Motivasi untuk Berprestasi konsep-konsep berikut diukur:

- a. *Achiever* (ACH)–Pencapaian dan penyelesaian tugas; pencapaian tujuan tertentu; berhasil melaksanakan tugas dengan baik.
- b. *Motivation* (MOT)–Komitmen batin untuk mencapai; kekuatan

emosi batin, kebutuhan, dan nilai-nilai; penggerak batin.

- c. *Competitiveness* / daya saing (COMP)–Kebutuhan untuk menang, tampil lebih baik dari yang lain, atau melampaui standar prestasi atau kinerja.
- d. *Goal Orientation* (GOAL)–Memiliki tujuan dan sasaran yang jelas.

Sehingga dalam penelitian ini Motivasi berprestasi disimpulkan sebagai dorongan mental manusia dari dalam dirinya untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif dan lebih efisien sehingga mereka dapat memanfaatkan potensi tertinggi mereka. Motivasi Berprestasi diukur dengan *Achiever; Motivation; Competitiveness* dan *Goal Orientation* (Smith 2015).

Motivasi sangat berkaitan erat dengan kinerja yang dihasilkan oleh SDM. Menurut (Uno, 2007) seorang SDM yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, maka akan merasa senang dan termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dikarenakan SDM tersebut akan merasa yakin bahwa dirinya mampu untuk melakukan pekerjaan tersebut sebaik mungkin, sehingga kinerja terbaik yang diharapkan oleh perusahaan akan tercapai. Beberapa jenis motivasi intrinsik yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah seperti memberikan promosi jabatan, menghargai hasil kerja SDM, mengapresiasi prestasinya dan lain lain. Dengan pemberian dorongan motivasi melalui beberapa hal tersebut, tentunya SDM akan merasa senang sehingga muncullah perasaan untuk memotivasi diri sendiri agar bekerja secara lebih giat dan bersemangat lagi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh (Amir, 2016) yang menemukan bahwa SDM yang telah memiliki motivasi intrinsik dalam bekerja maka akan memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan, penelitian ini dilakukan pada, oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian (Widakdo et al., 2022) menunjukkan bahwa variable pemberian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor DIKBUDPORA Kabupaten Bima. Kemudian hasil penelitian (Giantari et al. 2018) menunjukkan variable pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap variable pegawai. Hasil penelitian oleh (Rahmah, 2024) menunjukkan koefisien insentif memberikan nilai sebesar 0,327 yang berarti semakin baik insentif yang diberikan, maka akan semakin baik pula kinerja yang diberikan SDM kepada perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

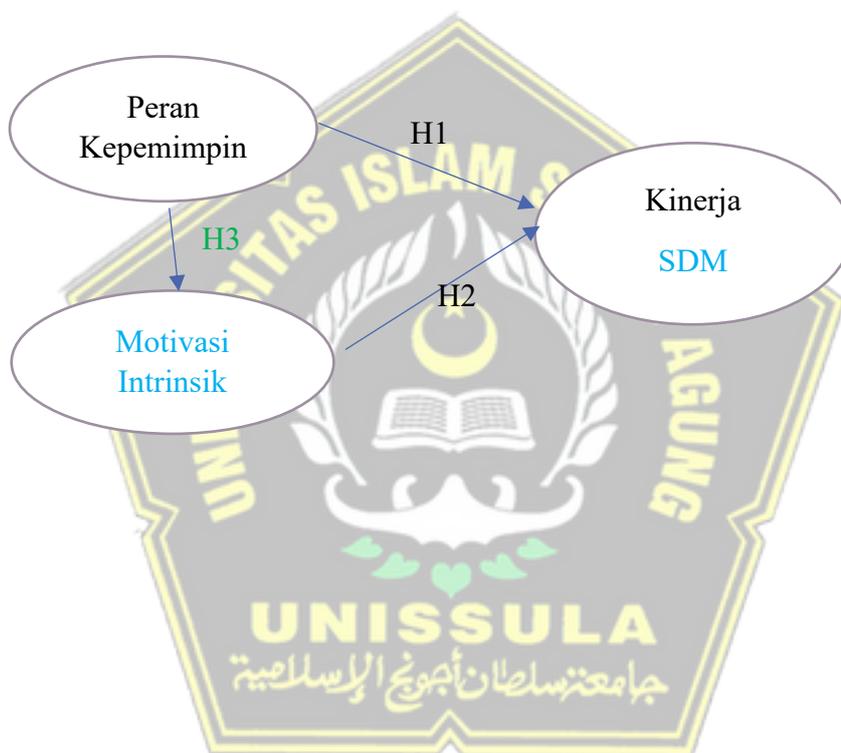
H2 : pemberian motivasi berpengaruh terhadap kinerja SDM

Penelitian oleh (Sugiyah et al., 2024), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3 : ada pengaruh peran kepemimpinan terhadap motivasi intrinsik

2.3 Model Emperik

Model emperik yang peneliti gunakan dibagi menjadi dua variabel, yaitu variabel independent, dan variabel dependen. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Intrinsik. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja SDM. Berdasarkan variabel tersebut maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut :



BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan mengenai arah dan cara melaksanakan penelitian yang mencakup jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel dan indikator serta teknis analisis data.

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatori atau ekplanatif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan penjelasan mengenai hubungan (kausalitas) antar variabel melalui pengujian hipotesis (salah satunya menggunakan statistik inferensial) (Ngatno, 2015). Tujuan dari penelitian eksplanatori ini adalah untuk memperjelas hubungan antara dua variabel atau lebih dalam sebuah penelitian. Terdapat dua variabel yang terhubung secara minimal dalam penelitian ini, dan tujuannya adalah untuk menjelaskan, mengkarakterisasi, dan mengendalikan suatu fenomena tertentu. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan diberikan penjelasan mengenai adanya hubungan interaktif atau timbal balik antara variabel-variabel yang akan diteliti dan sejauh mana hubungan saling mempengaruhi. Alasan utama pemilihan jenis penelitian eksplanatori ini untuk menguji hipotesis yang diajukan agar dapat menjelaskan pengaruh variabel independent Peran Kepemimpinan dan motivasi intrinsik terhadap variabel dependen kinerja SDM, baik secara parsial maupun simultan yang ada dalam hipotesis tersebut.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) Populasi merupakan kumpulan individu atau obyek penelitian yang mempunyai kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri-ciri tersebut, maka populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah SDM bagian PT. Equityworld Futures Semarang yang berjumlah 150 SDM.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini perhitungan sampel dihitung menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Rumus Slovin untuk menghitung jumlah sampel menurut Nursalam, (2016) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(d)^2}$$

Keterangan:

n = besar sampel

N = besar populasi

d = Tingkat signifikansi (0,05)

Berdasarkan rumus, maka

$$n = \frac{150}{1+150+(0,05)^2}$$

$$n = 109,09$$

Maka diperoleh hasil jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 109 responden.

3.3 Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua sumber, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang berhubungan langsung dengan proyek penelitian. Data primer ini berasal dari wawancara yang berkomunikasi dengan organisasi lain dan orang-orang yang terkait dengan permasalahan yang sedang diselidiki. Pengamatan dan wawancara terhadap sumber data primer adalah konsep dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya. Subyek data primer dalam penelitian ini adalah responden, yang memungkinkan peneliti mengambil data secara langsung dari sumbernya.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh melalui sumber kedua atau secara tidak langsung melalui laporan - laporan, buku-buku, atau data yang telah diolah, seperti data yang telah dipublikasikan baik dalam bentuk surat kabar, majalah maupun literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Dokumentasi atau studi kepustakaan subyek dari data sekunder pada penelitian ini, buku dimana peneliti dapat memperoleh data secara tidak langsung dari sumbernya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu SDM PT Equityworld Futures Semarang.

Data kuesioner ditentukan dengan *Skala Likert* dalam penelitian ini dengan penilaian sebagai berikut :

- | | | |
|--------------------------------------|---|---|
| 1. “STS” sangat tidak setuju dinilai | = | 1 |
| 2. “TS” tidak setuju dinilai | = | 2 |
| 3. “CS” cukup setuju dinilai | = | 3 |
| 4. ‘S’ setuju dinilai | = | 4 |
| 5. “SS” sangat setuju dinilai] | = | 5 |

3.5 Definisi Operasional dan Indikator

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Intensif, dan Kinerja SDM dengan definisi dan indikator masing-masing variabel dijelaskan pada Tabel 3.1 di bawah ini :

Tabel 3. 1 Definisi Variabel dan Indikator

No	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sumber
1	Peran Kepemimpinan adalah proses seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan aktivitas-aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.	1. Keinginan untuk menerima tanggung jawab 2. Kemampuan untuk “perceptive” 3. Kemampuan bersikap objektif. 4. Kemampuan untuk menentukan prioritas. 5. Kemampuan untuk berkomunikasi	(Sadili, 2019: 293)

2	<p>Motivasi berprestasi</p> <p>Motivasi berprestasi adalah dorongan mental manusia dari dalam dirinya untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif dan lebih efisien sehingga mereka dapat memanfaatkan potensi tertinggi mereka</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Achiever</i> 2. <i>Motivation</i> 3. <i>Competitiveness</i> 4. <i>Goal Orientation</i> 	(Luthans, 2012)
3	<p>Kinerja SDM adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	(Robbins, 2009).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu tahapan inti dalam proses pengumpulan data di lapangan. Pemilihan teknik pengumpulan data yang tepat sangat penting untuk memastikan kualitas dan keandalan data yang diperoleh, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan penelitian

secara efektif. Teknik analisis data pada metode penelitian harus dilakukan secara rinci dan detail untuk memahami fenomena yang diteliti secara mendalam (Creswell, 2014). Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data untuk mempermudah pengumpulan dan pemahaman data secara mendalam, sebagai berikut :

3.6.1 Analisis deskriptif

Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan sebagai pendekatan penelitian. Hasil analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terkait kondisi dari masing-masing variabel penelitian. (Haryono, 2016). Tujuan utama analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran yang jelas dan objektif mengenai kondisi atau fenomena yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh, tanpa melakukan inferensi atau menarik kesimpulan yang berlaku secara luas.

3.6.2 Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menerapkan metode Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM). Metode PLS-SEM dipilih karena mampu mengestimasi model kompleks dengan jumlah sampel yang relatif kecil dan dapat bekerja dengan baik pada data yang tidak normal. Dalam analisis PLS-SEM, estimasi model dilakukan dengan mengombinasikan secara linear indikator-indikator dari model pengukuran untuk membentuk variabel laten komposit. (Hair et al., 2021). Menurut (Sarstedt et al., 2017) menyatakan bahwa pada PLS-SEM

dibagi menjadi 2 model, yaitu pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menganalisis model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) secara komprehensif untuk memperoleh hasil yang valid dan reliabel dalam menjawab pertanyaan penelitian.

3.6.3 Outer Model

Dalam analisis PLS-SEM, model pengukuran (outer model) digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen penelitian (Haryono, 2016). Saat melakukan evaluasi tingkat kesalahan pengukuran dalam analisis PLS-SEM, peneliti perlu memperhatikan dua karakteristik penting dari suatu pengukuran, yaitu validitas dan reliabilitas (Hair et al., 2010).

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner valid atau harus diganti karena dianggap tidak relevan, sehingga peneliti dapat memastikan bahwa instrumen atau alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian benar-benar valid dan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam analisis PLS-SEM, pengujian validitas mencakup dua jenis, yakni validitas konvergen dan validitas diskriminan.

- a. Validitas konvergen Convergent Validity dilakukan untuk menilai sejauh mana indikator indikator dalam suatu konstruk,

seperti konstruk gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan kinerja karyawan (employees performance), berkorelasi secara positif satu sama lain. Standardized loading factor menggambarkan kekuatan hubungan antara setiap item pengukuran dengan konstruk yang dibentuknya, di mana nilai loading factor ≥ 0.7 dianggap ideal karena mengindikasikan indikator tersebut valid dalam mengukur konstruk, meskipun dalam praktik empiris, nilai loading factor ≥ 0.5 masih dapat diterima (Haryono, 2016).

b. Validitas diskriminan Discriminant Validity menilai sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dan terbedakan dari konstruk-konstruk lain dalam model yang sedang diuji. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk yang terdapat dalam model merepresentasikan konsep yang unik dan tidak tumpang tindih. Indikator yang digunakan untuk menilai validitas konvergen suatu konstruk adalah nilai Average Variance Extracted (AVE), di mana nilai AVE yang tinggi menggambarkan proporsi varians yang dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut, sehingga mengindikasikan validitas konvergen yang baik (Hair et al., 2019).

c. Average Variance Extracted (AVE) Nilai AVE menunjukkan seberapa baik indikator-indikator mewakili konstruk, di mana nilai AVE yang tinggi mengindikasikan kemampuan indikator dalam merefleksikan konstruk dengan baik. Nilai AVE yang dapat

diterima adalah 0,50 atau lebih, menunjukkan bahwa konstruk tersebut mampu menjelaskan setidaknya 50% dari varians item-item penyusunnya, mengindikasikan validitas konvergen konstruk yang memadai (Hair et al., 2019).

2. Uji Reabilitas

a. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Reliability dapat diukur menggunakan Cronbach's alpha (α) dan Composite reliability (CR), di mana keduanya harus berada di atas 0,70 sebagai aturan praktis, namun composite reliability (CR) yang memberikan bobot pada indikator dianggap lebih akurat daripada Cronbach alpha (tidak diberi bobot) sehingga CR harus dinilai dan dilaporkan (Hair et al., 2019).

3.6.4 Inner Model

Dalam analisis PLS-SEM, model struktural yang menggambarkan hubungan antar variabel laten terkadang juga disebut sebagai inner model (Hair et al., 2021). Evaluasi terhadap model struktural atau inner model dalam PLS SEM dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator, seperti nilai koefisien determinasi (R-square), relevansi prediktif (Q-square), serta signifikansi dan besaran koefisien jalur antar variabel laten.

1. Koefisien jalur

Koefisien jalur dalam model struktural menunjukkan seberapa besar pengaruh relatif setiap konstruk prediktor dalam

menjelaskan konstruk endogen, sehingga analisis terhadap nilai koefisien jalur dapat membantu mengidentifikasi konstruk-konstruk yang paling penting atau dominan dalam memprediksi konstruk terikat (Hair et al., 2021). Nilai dan tanda dari koefisien jalur menunjukkan apakah hubungan antar variabel bersifat positif atau negatif, serta seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pemahaman yang mendalam tentang pola hubungan ini sangat berguna bagi peneliti dalam menginterpretasikan model dan mengidentifikasi faktor-faktor yang paling relevan dalam menjelaskan fenomena yang dikaji.

2. R-Square

Nilai R-square dalam analisis model struktural menunjukkan seberapa baik variabel-variabel independen dapat menjelaskan atau memprediksi variabilitas pada variabel dependen. Semakin tinggi nilai R-square, semakin besar proporsi varians dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh model. Dalam model penelitian ini, terdapat dua variabel independen yang dihipotesiskan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (employees performance), yaitu gaya kepemimpinan (Leadership Style) dan disiplin kerja (Work Discipline).

3. Q-Square

Metode Q-Square predictive relevance digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik suatu model struktural dapat memprediksi nilai-nilai observasi dan mengestimasi parameter model dengan tepat. Jika nilai Q-Square yang diperoleh lebih besar dari 0, maka hal ini mengindikasikan bahwa model tersebut memiliki kemampuan prediktif yang baik. Sebaliknya, jika nilai Q Square kurang dari 0, maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut memiliki kemampuan prediktif yang rendah, sehingga kurang mampu memprediksi observasi dengan baik dan kurang tepat dalam mengestimasi parameter parameter yang ada dalam model.

3.6.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan langkah penting dalam penelitian, yang bertujuan untuk mengkonfirmasi adanya hubungan antar variabel yang telah ditetapkan. Keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis diambil dengan membandingkan nilai probabilitas (P-Values) dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika P-Values kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima, sedangkan jika P Values lebih dari 0,05, maka hipotesis ditolak. Dengan demikian, proses pengujian hipotesis menjadi kunci dalam menarik kesimpulan yang valid dari hasil penelitian. Uji parsial (Uji T) merupakan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing masing variabel independen terhadap perubahan pada variabel dependen

(Ghozali, 2018), sehingga peneliti dapat memahami kontribusi spesifik dari setiap prediktor dalam model penelitian.



LAMPIRAN

A. Daftar Pertanyaan Kuesioner

Peneliti, Rifki Adi Putra Alfiansyah mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner yang berhubungan dengan penelitian saya mengenai “Peran kepemimpinan dan motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja SDM PT. Equityworld Futures Semarang”. Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen pada tahun 2025.

Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Oleh karena itu, saya sangat menghargai kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Semua informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan penyusunan skripsi, tanpa untuk publikasi lebih lanjut. Atas kerja sama dan kesungguhan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih. Narahubung : 081330693380

(Rifki Adi Putra Alfiansyah).

Semarang, 22 Oktober 2024

Yang Menyatakan,

Rifki Adi Putra Alfiansyah

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

I. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Silahkan saudara memilih dan mengisi jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan memberikan tanda (√) pada pilihan yang telah disediakan.

STS	1	2	3	4	5	SS
------------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

II. DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk memilih skor 1-5 untuk menentukan jawaban pada setiap pertanyaan yang anda pilih :

No.	Pernyataan	Skor				
		STS				SS
		1	2	3	4	5
Kepemimpinan						
1	Saya melihat tanggung jawab sebagai peluang untuk berkembang dan belajar.					
2	Saya dapat membuat keputusan yang tepat berdasarkan pemahaman yang mendalam tentang situasi					
3	Saya cenderung mengambil keputusan berdasarkan data dan bukti yang ada, bukan asumsi					
4	Saya dapat mengubah prioritas saya berdasarkan kebutuhan yang berubah di tempat kerja.					
5	Saya percaya bahwa komunikasi yang efektif adalah kunci untuk mencapai tujuan tim					
Motivasi Intrinsik						
1	Saya berkomitmen untuk terus meningkatkan kinerja saya di tempat kerja					
2	Saya merasa bahwa prestasi yang saya capai memotivasi saya untuk bekerja lebih keras					

3	Saya merasa lebih bersemangat ketika ada kompetisi di tempat kerja					
4	Saya merasa lebih termotivasi ketika memiliki sasaran yang spesifik untuk dicapai.					
Kinerja SDM						
1	Saya selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang terbaik dalam setiap tugas.					
2	Saya berusaha untuk menyelesaikan sebanyak mungkin tugas dalam waktu yang ditentukan					
3	Saya berusaha untuk menyelesaikan sebanyak mungkin tugas dalam waktu yang ditentukan					
4	Saya sering mencari cara baru untuk meningkatkan efektivitas dalam tim saya					
5	Saya merasa nyaman mengambil keputusan tanpa memerlukan persetujuan orang lain					



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan dan motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) pada PT. Equityworld Futures Semarang. Penelitian ini mengumpulkan data secara langsung melalui penyebaran kuisisioner kepada karyawan PT. Equityworld Futures Semarang. Presentase kuisisioner yang dapat diproses lebih lanjut sapat ditampilkan dalam table dibawah.

Tabel 4.1 Data Kuisisioner

Kriteria	Jumlah
Jumlah kuisisioner yang disebar	110
Jumlah kuisisioner yang tidak direspon	0
Jumlah kuisisioner yang tidak sesuai kriteria	0
Jumlah kuisisioner yang sesuai kriteria	110

Sumber: data primer yang diolah 2025

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 110 kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Equityworld Futures Semarang, sebanyak 110 kuisisioner memenuhi kriteria. Dengan demikian penelitian menggunakan data primer dari 110 responden, yang memberikan gambaran yang jelas mengenai pandangan dan pengalaman karyawan terkait peran kepemimpinan dan motivasi intrinsik di perusahaan.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik dari responden pada penelitian ini disajikan dalam table 4.2 berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase	Total
Jumlah Sampel			
Jenis Kelamin			
Pria	52	47,27%	100%
Perempuan	58	52,73%	
Usia			
20-30 tahun	73	66,36%	100%
30-50 ahun	26	23,64	
< 50 tahun	11	10%	
Masa Kerja			
< 1 Tahun	34	30,91%	100%
< 5 Tahun	42	38,18%	
> 5 Tahun	34	30,91%	
Pendidikan Terakhir			
SMA / SMK	8	7,28%	100%
Diploma	56	50,91	
Sarjana	46	41,81%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa:

Berdasarkan data pada Tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa: Karakteristik dari responden pada penelitian ini menunjukkan Sebagian besar jumlah responden berjenis kelamin Perempuan yang berjumlah 58 orang dengan tingkat presentase 52,73%, sedangkan responden berjenis kelamin Pria berjumlah 52 dengan tingkat presentase 47,27%, dengan total keseluruhan responden sejumlah 110 orang. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan berjenis kelamin Perempuan lebih banyak dibandingkan Pria pada divisi marketing di PT

Equityworld Futures Semarang. Maka dari itu, responden meyakini bahwa tidak hanya laki-laki saja yang dapat berkarir, akan tetapi dari kalangan kaum hawa pun juga dapat mengembangkan karirnya di dunia professional. . Dari segi usia, mayoritas responden berusia antara 20 hingga 30 tahun, yang mencapai 66,36%, diikuti oleh kelompok usia 30 – 50 tahun dengan 23,64%. Dalam hal pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan di SMA/SMK, yaitu 41,81%. Hal ini menunjukkan bahwa di PT. Equityworld Futures, pendidikan tinggi tidak selalu menjadi syarat utama untuk berkontribusi. Banyak lulusan SMA/SMK yang mampu memberikan kontribusi yang signifikan, mencerminkan bahwa keterampilan praktis dan pengalaman kerja lebih dihargai dibandingkan dengan gelar akademis formal.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan hasil persepsi responden dalam mengevaluasi di setiap variabel studi yang menjadi fokus penelitian. Pada penelitian ini, variabel yang digunakan adalah Peran Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik, dan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Data penelitian diperoleh melalui pengisian kuesioner yang menggunakan Skala Likert, di mana skala tertinggi bernilai 5 dan yang paling rendah bernilai 1. Menurut (Hatmawan & Riyanto, 2020) analisis deskriptif dengan menggunakan rentang skala mempunyai fungsi yang serupa dengan kriteria three box, yaitu berguna untuk menjelaskan data dari variabel penelitian. Kemudian rumus yang digunakan untuk menentukan rentang skala dengan skala likert yang mempunyai nilai terendah 1 dan nilai

tertinggi 5 dari setiap kategori dengan perhitungan menurut (Simamora, 2002) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentan Skala} &= 5-1 = 4 \\ \text{Mean} &= \frac{5-1}{2} = 3 \\ \text{Standar Deviasi} &= \frac{5-1}{2} = 0,67 \\ \text{Rendah} &= (-1\text{SD}) \text{ Mean} \\ \text{Sedang} &= (-1\text{SD}) \text{ Mean s/d Mean (+1SD)} \\ \text{Tinggi} &= \text{Mean (+1SD)} \\ \text{Keterangan} \\ \text{SD} &= \text{Standar Deviasi} \\ \text{Mean} &= \text{Nilai Tengah} \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan rentang skala tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menginterpretasikan penilaian rata-rata setiap indikator pada variabel yang diteliti, kemudian dilanjutkan dengan melakukan perhitungan untuk menentukan kategori rentang skala yang sangat rendah hingga tinggi. Penilaian tersebut disajikan dalam bentuk indeks rata-rata yang dimodifikasi dari (Simamora, 2002), sebagai berikut:

1. Indeks dengan nilai antara $< 2,33$ dikategorikan sebagai Rendah.
2. Indeks dengan nilai antara $2,33 - 3,67$ dikategorikan sebagai Sedang.
3. Indeks dengan nilai antara $> 3,67$ dikategorikan sebagai Tinggi.

Tabel 4. 2 Indeks Rentan Skala

Rentang Skala	Kategori
$< 2,33$	Rendah
$2,33 - 3,67$	Sedang
$> 3,67$	Tinggi

Sumber: Data yang diolah, 2025

4.2.1 variabel peran kepemimpinan

Pemimpin yang memiliki keahlian akan memberikan dampak yang signifikan pada kemajuan Perusahaan , terutama dalam hal meningkat kinerja sumber daya manusia. Tanggapan dari responden mengenai kompetensi dapat dilihat dalam tabel 4.4 berikut :

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi

No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1.	Keinginan untuk menerima tanggung jawab	2	8	12	38	50	110	4,15	Tinggi
2.	Kemampuan untuk prespective	0	7	21	44	38	110	4,03	Tinggi
3.	Kemampuan bersikap objective	2	3	21	45	39	110	4,05	Tinggi
4.	Kemampuan untuk menentukan prioritas	1	3	12	53	41	110	4,18	Tinggi
5.	Kemampuan untuk berkomunikasi	1	4	9	47	49	110	4,26	Tinggi
Rata- rata Nilai Indeks								4,13	Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 skor rata rata jawaban responden mencapai 4,13 hal ini menunjukkan bahwa Peran Kepemimpinan dengan pendekatan yang inklusif,

setiap individu memiliki kesempatan untuk belajar, tumbuh, dan berkontribusi secara signifikan, sehingga terciptanya kepemimpinan yang kuat dan berkelanjutan. Berdasarkan rata-rata tersebut, skor tertinggi mencapai 4,26 yang menunjukkan bahwa pemimpin memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan para karyawan. Namun skor terendah 4,03 menunjukkan bahwa, pemimpin masih kurang dalam kemampuan prespective

4.2.2 variabel motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan elemen krusial bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada suatu perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuannya. Tanggapan responden mengenai Motivasi intrinsik dan dampak terhadap kinerjanya dapat ditemukan dalam Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Rata-rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1.	<i>Achiever</i>	1	8	9	32	60	110	4,29	Tinggi
2.	<i>Motivation</i>	4	4	12	27	63	110	4,28	Tinggi
3.	<i>Competitiveness</i>	1	7	15	33	54	110	4,2	Tinggi
4.	<i>Goal Orientation</i>	4	4	10	40	52	110	4,2	Tinggi
Rata- rata Nilai Indeks							4,24	Tinggi	

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, skor rata-rata jawaban responden mencapai 4,24 hal ini menunjukkan bahwa Motivasi intrinsik dengan fokus motivasi berprestasi, setiap

individu memiliki potensi yang lebih besar dengan adanya motivasi intrinsik, sehingga terciptanya produktivitas kerja yang lebih baik. Berdasarkan rata rata tersebut, skor tertinggi mencapai 4,29 yang menunjukkan bahwa achiver menjadi faktor yang paling kuat bagi karyawan untuk bisa meningkatkan kinerja mereka. Namun skor terendah 4,2 menunjukkan bahwa, motifasi intrinsik otientation masih kurang memberikandampak yang signifikan terhadap kinerja SDM..

4.2.3 variabel kinerja SDM

Kinerja SDM merujuk pada seseorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai target yang telah ditetapkan, bertanggung jawab dan mencapai tujuan organisasi melalui kemampuan maupun pengetahuan mereka. Tanggapan responden berdasarkan kinerja karyawan dapat dilihat dalam Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi

No	Indikator	Jawaban					Jumlah Responden	Rata-rata	Keterangan
		Responden							
		1	2	3	4	5			
1.	Kualitas	2	10	15	37	46	110	4,05	Tinggi
2.	Kuantitas	2	8	21	43	36	110	3,94	Tinggi
3.	Ketetapan Waktu	1	10	19	37	43	110	4,01	Tinggi
4.	Efektivitas	1	11	12	46	40	110	4,03	Tinggi

Berdasarkan hipotesis dan model penelitian, maka persamaan model regresi linier berganda dan dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1.Z + e$$

$$Y = 0,260 X_1 + 0,320 X_2 + 0,126 X_1.Z + e$$

Dari hasil persamaan regresi diatas menunjukkan angka positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh antar variabel berpengaruh positif.

4.2.1 Outer Model (Measurement Model)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis measurement model melalui penggunaan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) versi 4. Pengukuran model pengukuran akan dilaksanakan untuk mengevaluasi hasil uji validitas dan reliabilitas serta memperdalam pemahaman mengenai interaksi antar variabel. Pengukuran model pada evaluasi ini terdiri dari convergent validity, discriminant validity dan composite reliability yang ditunjukkan dibawah ini.

4.2.2 Convergent Validity

Menurut (Hair et al., 2017), Convergent Validity dianggap baik jika loading faktor dari setiap indikator pada konstruk laten masih berada dalam rentang 0,40 hingga 0,70 dan dari konstruk tersebut harus lebih besar dari 0,50 (50%)

Tabel 4. 8 Nilai Loading Fak

	Peran Kepemimpinan (X1)	Motivasi Intrinsik (X2)	Kinerja SDM (Y)
X1.1		0.911	
X1.2		0.946	
X1.3		0.896	
X1.4		0.907	
X2.1	0.892		
X2.2	0.886		
X2.3	0.909		
X2.4	0.735		
X2.5	0.771		
Y1			0.886
Y2			0.888
Y3			0.876
Y4			0.824
Y5			0.788

Sumber : Data yang diolah, 202

Berdasarkan tabel Hasil Uji Loading Faktor, nilai Loading Factor untuk setiap variabel menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing indikator terhadap konstruk yang diukur. Dapat diketahui dari output tersebut bahwa seluruh item dikatakan **Valid**, karena nilai Outer Loading untuk setiap indikator menunjukkan angka di $\geq 0,70$ yang berarti setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk secara optimal.

4.2.3 Discriminant Validity

Discriminant Validity digunakan untuk menguji bahwa suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Pengujian Discriminant Validity ini dilakukan dengan membandingkan Cross Loading setiap konstruk. Pada tabel Cross Loading, nilai loading pada konstruk yang diukur harus lebih tinggi dibandingkan nilai loading terhadap konstruk lainnya.

Tabel 4. 9 Nilai Uji Cross Loading

Indikator	Peran Kepemimpinan	Motivasi Intrinsik	Kinerja SDM
X1.1	0.659	0.911	0.657
X1.2	0.715	0.946	0.654
X1.3	0.659	0.896	0.645
X1.4	0.720	0.907	0.629
X2.1	0.892	0.733	0.642
X2.2	0.886	0.704	0.601
X2.3	0.909	0.685	0.603
X2.4	0.735	0.463	0.419
X2.5	0.771	0.527	0.501
Y1	0.633	0.673	0.886
Y2	0.601	0.633	0.888
Y3	0.593	0.608	0.876
Y4	0.492	0.533	0.823
Y5	0.507	0.551	0.788

Sumber : Data yang diolah, 2025

Pada hasil uji Cross Loading, terlihat bahwa setiap indikator memiliki nilai loading faktor yang lebih tinggi pada variabel laten yang diukur dibandingkan dengan variabel lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini secara konsisten mengukur konstruk yang tepat, sehingga **Validitas Diskriminan melalui Cross Loading dapat dikatakan Terpenuhi.**

4.2.4 Composite Reliability

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang mana merupakan indikator dari variabel atau konstruk itu sendiri. Apabila nilai pengukur tersebut reliabel atau dapat diandalkan, maka alat ukur atau instrument yang berupa kuesioner dikatakan dapat memberikan hasil ukur yang stabil atau konstan. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat composite reliability dan cronbach's alpha. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai Composite Reliability maupun Cronbach

Alpha ≥ 0.70 . Berikut merupakan data hasil analisis dari pengujian Cronbach's Alpha dan Composite Reliability:

Tabel 4. 10 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Peran Kepemimpinan	0.897	0.916	0.924
Motivasi Intrinsik	0.935	0.936	0.954
Kinerja SDM	0.906	0.913	0.930

Sumber : Data yang diolah, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability yang **Memenuhi Kriteria**. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik karena seluruh nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability ≥ 0.70 . Hal ini membuktikan bahwa **instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat diandalkan**.

4.2.5 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis *Inner Model (Structural Model)* digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan konstruk laten lainnya. Adapun tahap uji pada *inner model*:

4.2.6 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (Coefficient Path)

Coeffisien Path merupakan suatu nilai yang berguna dalam menunjukkan arah hubungan pada variabel, apakah suatu hipotesis memiliki arah yang positif atau negatif. Melalui analisis Uji Path Coefficient, peneliti dapat memahami apakah

hubungan antar variabel bersifat positif atau negatif, serta seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut (Haryono, 2016) nilai standart hasil Uji Path Coefficient berkisar dari +1 hingga -1, meskipun jarang mencapai nilai +1 atau -1.

Tabel 4. 11 Nilai T Statistik dan P Value

		Original Sample sample mean (O)	Standard deviation (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
H1	Peran Kepemimpinan - -> Kinerja SDM	0.752	0.755	0.061	12.325	0.023	Diterima, Positif, Signifikan
H2	Motivasi Intrinsi -> Kinerja SDM	0.666	0.668	0.087	7.630	0.000	Diterima, Positif, Signifikan
H3	Peran Kepemimpinan -> Motivasi Intrinsik	0.472	0.475	0.121	3.914	0.000	Diterima, Positif, Signifikan

Sumber : Data yang diolah, 2025

Pada tabel analisis di atas, dilakukan pengujian hubungan antara beberapa variabel menggunakan metode *path analysis*.

1. Hipotesis 1 (H1) hubungan antara peran kepemimpinan dan kinerja SDM, Path coefficient pada hubungan ini adalah 0,752 dengan T-statistik 12,325 dan P- value 0,023. Karena nilai P lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara Peran kepemimpinan dengan Kinerja SDM, ini berarti bahwa faktor Peran kepemimpinan juga memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan Produktivitas Kerja pada kinerja SDM.
2. Hipotesis 2 (H2) hubungan antara Motivasi Intrinsik dan Kinerja SDM, Path coefficient sebesar 0,666 dengan T-statistik 7,630 dan P-value 0,000

Karena nilai P lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara Motivasi Intrinsik dengan Kinerja SDM. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor Motivasi Intrinsik atau dorongan dalam bekerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja SDM.

3. Hipotesis 3 (H3) hubungan Peran Kepemimpinan dan Motivasi Intrinsik, hasil menunjukkan path coefficient sebesar 0,472 dengan T-statistik 3,914 dan P-value 0,000. Karena nilai P lebih kecil dari 0,05 maka nilai ini menunjukkan bahwa Peran Kepemimpinan memiliki pengaruh sangat signifikan dengan Motivasi Intrinsik. Hal ini berarti bahwa peran Kepemimpinan berkontribusi positif terhadap peningkatan Motivasi Intrinsik

4.2.7 R Square

R-squared (R^2) adalah ukuran yang digunakan dalam analisis regresi untuk menilai seberapa baik model menjelaskan variasi dalam data. R^2 menunjukkan seberapa baik model yang diusulkan cocok dengan data yang ada, dengan nilai yang berkisar antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model lebih baik dalam menjelaskan variabilitas data. Menurut (Ghozali, 2014) nilai *R-Square* diatas 0,67 mengindikasikan bahwa model tersebut baik (kuat), diatas 0,33 mengindikasikan bahwa model tersebut sedang (moderat), dan diatas 0,19 mengindikasikan bahwa model tersebut buruk (lemah).

Tabel 4. 12 Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Motivasi Intrinsik	0,566	0,562
Kinerja SDM	0,540	0,532

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan analisis yang dilakukan, nilai R-Squared memberikan wawasan yang jelas tentang seberapa besar kontribusi masing-masing variabel dalam model penelitian. Untuk konstruk Employees performance, nilai R-square tercatat 0,566 , yang berarti bahwa 56,6% dari variabilitas dalam motivasi Intrinsik dapat dijelaskan dengan faktor-faktor yang terdapat dalam model. Hal ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari pengaruh pada Motivasi intrinsik berasal dari variabel yang dianalisis, sementara 43,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Di sisi lain, konstruk *Kinerja SDM* memiliki nilai R-Square sebesar 0,540, yang tergolong sedang. Ini berarti bahwa 54,0% variasi dalam kinerja tenaga penjual dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model. Namun, masih ada 56,0% variabilitas yang tidak dapat dijelaskan, menandakan bahwa faktor- faktor lain mungkin turut memengaruhi kinerja tersebut. Secara keseluruhan, kedua nilai R-Square ini memberikan informasi penting mengenai seberapa besar dampak variabel-variabel yang dianalisis terhadap konstruk yang diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan Tabel 4.15, berikut adalah hasil pengujian untuk setiap hipotesis yang diuji:

4.3.1 Pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja SDM

1. Hipotesis pertama menyatakan bahwa *Peran kepemimpinan* berpengaruh positif signifikan terhadap *Kinerja SDM*. Hasil menunjukkan nilai *Original Sample (O)* sebesar 0.311 dengan T-statistik 2.273 dan P-value 0.023 ini terindikasi bahwa *Peran Kepemimpinan* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Kinerja SDM*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Peran Kepemimpinan* memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap *Kinerja SDM*. *Kepemimpinan yang efektif*, ditandai oleh kemampuan bersikap objektif dan keinginan untuk menerima tanggung jawab, berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja SDM. Dengan menciptakan lingkungan yang adil dan mendukung, pemimpin dapat mendorong peningkatan baik dalam kualitas maupun kuantitas hasil kerja karyawan. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi keseluruhan organisasi. Hubungan variabel ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Asmawiyah,2020) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

4.2.2 Pemberian motivasi berpengaruh terhadap kinerja SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Pemberian Motivasi* memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap *Kinerja SDM*. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugas maupun untuk mencapai tujuan tertentu akan menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka, sehingga berdampak positif pada kualitas hasil kerja. Motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam menentukan kinerja SDM. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik, baik dalam hal motivation maupun achiever, cenderung menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik. Mereka terlibat dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Hubungan variabel ini juga didukung oleh penelitian (Widakdo et al, 2022) yang menunjukkan variabel pemberian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

4.2.3 Ada pengaruh peran kepemimpinan terhadap motivasi intrinsik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Peran kepemimpinan* memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap *Motivasi intrinsik*. Dapat disimpulkan Peran kepemimpinan yang efektif, yang ditandai oleh kemampuan bersikap objektif dan keinginan untuk menerima tanggung jawab, secara positif mempengaruhi motivasi intrinsik karyawan. Dengan menciptakan lingkungan yang adil dan mendukung, pemimpin dapat meningkatkan rasa pencapaian dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk mencapai standar

tinggi dalam pekerjaan mereka. Hal ini menciptakan siklus positif yang berkontribusi pada kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan..

Hubungan variabel ini juga dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sugiyah et al., 2024) yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini menjawab rumusan masalah yaitu “Bagaimana *Bagaimana pengaruh peran kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja SDM*” Berdasarkan rumusan masalah mengenai pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja SDM di PT Equityworld Futures Semarang, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik, yang mencakup kemampuan bersikap objektif dan keinginan untuk menerima tanggung jawab, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang adil dan mendukung dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam hal kualitas dan kuantitas kerja. Dengan adanya dukungan dan bimbingan dari pemimpin, karyawan merasa lebih termotivasi dan berkomitmen, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja SDM di perusahaan. Kedua, motivasi intrinsik menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia di PT Equityworld Futures Semarang. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik, baik melalui rasa pencapaian maupun kepuasan pribadi dalam pekerjaan, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam hal kualitas dan kuantitas hasil kerja. Ketika karyawan merasa terinspirasi oleh tujuan dan nilai-nilai pribadi mereka, mereka lebih berkomitmen dan terlibat dalam tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja yang mendukung dan

pemimpin yang memberikan bimbingan yang tepat dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, sehingga berkontribusi pada kinerja yang optimal. Selanjutnya, mengenai peran kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik karyawan di PT Equityworld Futures Semarang. Pemimpin yang efektif, dengan kemampuan bersikap objektif dan keinginan untuk menerima tanggung jawab, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inspiratif. Ketika karyawan merasa dihargai dan didorong oleh pemimpin mereka, motivasi intrinsik mereka meningkat, yang mendorong rasa pencapaian dan keterlibatan dalam pekerjaan. Lingkungan yang positif ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, memperkuat peran kepemimpinan yang baik adalah kunci untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan, pada akhirnya, kinerja keseluruhan SDM di perusahaan.

5.2 Implikasi Manajerial

Pada hasil penelitian ini, diharapkan dapat berkontribusi dalam pemahaman yang mendalam tentang strategi guna meningkatkan kinerja karyawan yang efektif di industri perdagangan berjangka komoditi PT. Equityworld Futures Semarang. Peningkatan pemahaman ini melibatkan focus pada Peran Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik dan Kinerja SDM.

1. *Peran Kepemimpinan*

Peran kepemimpinan Perusahaan perlu menekankan pengembangan program pelatihan dan peningkatan keterampilan kepemimpinan, termasuk kemampuan untuk bersikap objektif dan menerima tanggung jawab. Ini penting agar para pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, manajemen harus berusaha menciptakan budaya organisasi yang menghargai keadilan, transparansi, dan dukungan, karena lingkungan yang positif dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dan berpengaruh pada kinerja mereka. Pemberian umpan balik yang konstruktif dan adil dari pemimpin juga sangat krusial, karena dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan mendorong mereka untuk terus berkembang. Di samping itu, memberdayakan karyawan untuk mengambil tanggung jawab dalam pekerjaan mereka akan membuat mereka merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Implementasi sistem penghargaan yang menghargai pencapaian individu dan tim juga dapat mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras, sehingga pengakuan atas pencapaian tersebut dapat meningkatkan rasa kepuasan dan motivasi intrinsik. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, PT Equityworld Futures Semarang dapat memaksimalkan peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan, pada akhirnya, kinerja sumber daya manusia di perusahaan.

2. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik juga menjadi faktor penting bagi karyawan untuk bisa meningkat kinerja mereka didalam sebuah perusahaan, apabila seorang karyawan mempunyai motivasi intrinsik yang tinggi maka itu dapat meningkatkan produktifitas kinerja, dan kualitas karyawan itu sendiri. motivasi intrinsik menunjukkan bahwa perusahaan perlu merancang program khusus untuk meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, seperti memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dan pencapaian tujuan pribadi. Manajemen juga harus membantu karyawan memahami bagaimana pekerjaan mereka sejalan dengan tujuan dan nilai-nilai pribadi, yang bisa dilakukan melalui sesi diskusi atau workshop. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan didengar, dapat memperkuat motivasi intrinsik. Memberikan otonomi dan fleksibilitas dalam cara menyelesaikan pekerjaan juga penting, karena karyawan yang merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi. Terakhir, mengimplementasikan sistem penghargaan yang tidak hanya berfokus pada hasil finansial tetapi juga pada pencapaian pribadi dan pengembangan keterampilan akan semakin meningkatkan motivasi intrinsik. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, manajemen dapat memaksimalkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas di perusahaan.

3. Kinerja Sumber Daya manusia (SDM)

Kinerja SDM sangat penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kinerja yang tinggi berkontribusi pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan, sehingga manajer perlu menerapkan strategi yang mendukung peningkatan kinerja. Implikasi manajerial terkait kinerja sumber daya manusia (SDM) mencakup beberapa langkah penting yang perlu diambil oleh perusahaan. Pertama, perusahaan perlu mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi untuk memastikan bahwa kandidat yang terpilih memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga meningkatkan kualitas SDM yang dipekerjakan. Selanjutnya, manajemen harus menginvestasikan sumber daya dalam program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, membantu mereka beradaptasi dengan perubahan, serta meningkatkan kinerja. Pemberian umpan balik yang teratur dan konstruktif juga sangat penting untuk membantu karyawan memahami area yang perlu ditingkatkan, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja. Terakhir, mengimplementasikan sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja mereka, dengan pengakuan atas pencapaian individu dan tim yang sangat penting untuk meningkatkan morale. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, manajemen dapat meningkatkan kinerja SDM, yang akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan daya saing perusahaan.

5.3 Keterbatasan dan Agenda Mendatang

1. Hasil penelitian tentang Peningkatan Peran kepemimpinan dan Motivasi intrinsik di PT Equityworld Futures Semarang pada hasil Uji Koefisien determinasi (R^2) pada X^2 sebesar 0,566 atau 56,6%, dan pada Y sebesar 0,540 atau 54% nilai R-Square pada variabel ini masih dianggap berada dalam kategori interpretasi sedang. Hal tersebut menyimpulkan terdapat 43,4% dan 56% faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja SDM di PT Equityworld Futures Semarang yang tidak dimasukkan kedalam penelitian, sehingga hal tersebut dapat menjadi peluang bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan model penelitian lain yang tetap relevan dan dikembangkan lebih luas lagi dengan menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja SDM. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ariani et al., 2020) yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan Kinerja SDM kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Berdasarkan penjelasan deskripsi di atas selain menggunakan variabel yang berbeda, penelitian yang mendatang juga dapat dilakukan dengan menambah jumlah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian, sehingga peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama tentang meningkatkan kinerja SDM dapat memperoleh hasil dan wawasan penelitian yang lebih baik lagi.
2. Untuk penelitian mendatang dapat dikembangkan lebih baik lagi dengan menggunakan metode dan model yang berbeda, sehingga dapat memperluas cakupan penelitian. Misalnya, menentukan objek penelitian di luar Kota Semarang dengan karakteristik responden dan sektor usaha yang berbeda.
3. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis keterbatasan penelitian pada objek yang kurang luas yaitu hanya berfokus pada divisi marketing aktif di PT Equityworld Futures Semarang dengan mengambil sampel sebanyak 110 responden untuk penelitian. Sehingga, peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian misalnya 150-200 sampel penelitian dengan menambahkan karyawan marketing freelance sebagai sampel penelitian. Dengan begitu maka cakupan hasil penelitian akan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afza, R., Siregar, D. I., & Zaki, H. (2022). ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA SDM [ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE]. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 17(1), Article 1. <https://doi.org/10.19166/derema.v17i1.4170>
- Amir, M. T. (2016). *Manajemen Strategik (Konsep dan Aplikasi)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- As'ad, M. (2000). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia* (4th ed.). Liberty Yogyakarta.
- Asmawiyah, A. (2020). PERAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI MEDIASI HUBUNGAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v3i3.724>
- Branata, P. W., & Ngaliman. (2017). Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Prediktor terhadap Kinerja SDM PT. Telkom. Tbk. Sekupang Batam. *Jurnal Ilmiah Zona Ekonomi*, 11(2).
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi* (5th ed.). Alfabeta.

- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.). Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bumi Aksara.
- Josiah, T. (2021). Impact of Incentives and Work Motivation on Employee Performance in Technical Service Unit Regional Income Management Bandar Jaya Region Iv. *Saburai International Journal of Social Sciences and Development*, 5(1), 25–36. <https://doi.org/10.24967/saburairjssd.v5i1.1317>
- Komariah, A. (2010). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). PT. Andi.
- N, I., S, A., & N, H. (2015). Arabian Journal of Business and. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1–6. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000146>
- Nasution, M. I., Akbar, M. A., Afriliani, N., & Pratiwi, Y. (2023). Peran Kepemimpinan Demokratis dan Dukungan Kerja terhadap Kinerja SDM Dimediasi Motivasi kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1252>
- Nawawi, H., & Hadari, M. M. (2012). *Kepemimpinan yang Efektif*. Gadjah Mada University Press.

- Panggabean, Mutiara. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Rahmah, I. N. (2024). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja SDM. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.30>
- Rivai, V. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi* (3rd ed.). Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2009). *Manajemen Jilid 1* (10th ed.). Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Sadili, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia Bandung.
- Samosir, N., Dwijayanti, F., Rita, K., Kusumapraja, R., & Adhikara, M. F. A. (2021). PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG RAWAT INAP TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI RUMAH SAKIT KANKER DHARMAIS. *Indonesian Journal of Nursing Health Science*, 6(2). <https://doi.org/10.47007/ijnhs.v6i2.4193>
- Sanusi, A., & Sutikno, M. S. (2009). *Kepemimpinan sekarang dan masa depan: Dalam membentuk budaya organisasi yang efektif* (1st ed.). Prospect.
- Sudarwan, D. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan* (3rd ed.). Alfabeta.
- Sugiyah, S., Yuliantari, K., & Nurhidayati, N. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA SDM PT WISATALOKA. *Journal of Information System, Applied, Management*,

Accounting and Research, 8(2), Article 2.
<https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1476>

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta.

Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 12(2), 104–118. <https://doi.org/10.52657/jiem.v12i2.1592>

Suwatno. (2011). *Manajemen SDM*. Alfabeta.

Thoha, M. (2019). *Kepemimpinan dalam Manajemen* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.

Uno, H. B. (2007). *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Bumi Aksara.

Usman, H. (2022). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (4th ed.). Bumi Aksara.

Utami, N. W. (2023). *Menggali Skandal Dieselgate: Perusahaan Rugi Rp652 Triliun Akibat Kepemimpinan yang Buruk*.

Widakdo, S., Ramli, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA (DIKBUDPORA) KABUPATEN BIMA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF*

REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business, 5(3),

Article 3. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.507>

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.

Yusuf, B., & Arif, M. N. R. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.

