

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK  
PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. JHONS GF SEMARANG**

**Bambang Guritno**

Email : dr.bg.se.mm@gmail.com  
STIE Pariwisata Indonesia

**Heri Prabowo**

Email : heriprabowo.se.mm@gmail.com  
STIE Pariwisata Indonesia

**ABSTRACT**

This research analyzes many factors which influence of the employees working. The pupose of the research is fainding many factors which influence the employee working. The contents is intrinsic motivation and satisfied of working releated with the influence the employee working. The object of this research is employees of PT. Jhons GF.

Purposive sampling which choisen is to find out the data which needed in this studies there are 85 responden and all of the are PT. Jhons GF employee. The data analysis used SPSS program 19 series. Before doing regreesion analysis, the process analysis is tought many steps whisvh one of the is validity analysis, reiability test and classic assumption test.

In this research has three hypothesis and depards of the research analysis show tht three hypothesis are accepted, it means the conclution of this research intrinsic motivation it influence satisfied of working towards increasing of employees working.

Kata Kunci : *intrinsic motivation, satisfied of working and employees working*

**PENDAHULUAN**

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Dalam tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang salingbekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Schein dalam Mangkunegara,2008).

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Handoko,2001). Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto,2009). Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena 2 keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Maka

selaras dengan yang dikemukakan Handoko (2001) bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan Sudarmanto (2009). Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Lewa dan Subowo (2005) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila 3 karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. DuBrin (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Anoraga (2003) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan 4 senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhankebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan (Anoraga, 2003).

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya.

Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan

orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut (Anoraga,2003).

Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapakan penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan karyawan sejawat, dari atasannya dan lainlain. Karyawan sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima (*acceptable*) dan dihargai oleh sesama karyawan, diapun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu karyawan lain (Anoraga, 2003). Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut (Anoraga, 2003)

Dalam penelitian ini, hal peneliti memperoleh data PT. Jhons GF Semarang yaitu adanya kecenderungan penurunan kinerja yang berawal dari absensi dan keterlambatan masuk kerja karyawan, menurunnya semangat kerja dari masing- masing karyawan, ketidakpuasan staff lama terhadap keputusan pemimpin yang baru karena aturan yang dibuat perusahaan itu sendiri tanpa melihat ketentuan yang berlaku semestinya. Hal ini sangat berakibat produktivitas kinerja menjadi terganggu, serta banyak terjadi kesalah pahaman antara departemen lain yang menjadikan peraturan tidak konsekwen.

Terdapatnya penurunan kinerja PT Jhon GF Semarang perlu disikapi dan dikaji yang mendalam untuk dapat menemukan solusi yang baik dan efektif. Berkaitan dengan hal tersebut dipandang perlu diadakan sebuah penelitian yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan PT. Jhons GF Semarang. Berdasarkan penurunan kinerja tersebut, maka dapat dijadikan masalah penelitian dengan rumusan masalah penelitian : *"Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan PT. Jhons GF Semarang"*. Penelitian yang akan dilakukan membahas tentang motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja yang sekaligus meningkatkan kinerja karyawan, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan?

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan

## **TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Penelitian tentang pengaruh faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan banyak dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, faktor yang akan diteliti yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja.

### **1. Motivasi Intrinsik Dan Kinerja Karyawan**

Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri,

kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Motivasi ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti gaji, kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, hubungan kerja, prosedur perusahaan dan status (Manullang, 1998). Sedangkan Menurut Hasibuan (2009) motivasi intrinsik yaitu suatu kemampuan dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan untuk mau bekerja secara baik, sehingga hasrat karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Adapun Kinerja didefinisikan sebagai hubungan antara hasil kerja nyata dengan harapan yang telah ditetapkan sebelumnya atau perbandingan dengan hasil yang dicapai oleh orang lain (Wilcoxson, 2000), sedangkan menurut Rivai (2009) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

Penelitian yang dilakukan oleh Safrida Giri Rofita (2013) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor intrinsik merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Sebab pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor intrinsik) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma lebih tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (faktor ekstrinsik). Dari landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis pertama untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 : *Semakin tinggi motivasi intrinsik semakin meningkatkan kinerja karyawan*

## 2. Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hasil persepsi karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting (Luthan, 2006). Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan merasa bahwa apa yang didapat dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja merupakan masalah persepsi, sehingga kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang berbeda dengan orang lain karena apa yang dianggap penting oleh masing-masing orang berbeda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan individu akan semakin tinggi kepuasan yang dirasakan.

Karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (Sondang, 2004). Dari landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis kedua untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 2 : *Semakin tinggi motivasi intrinsik semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan1*

## 3. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

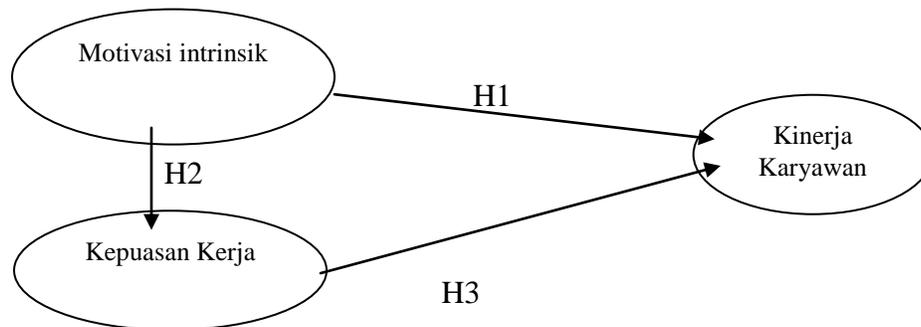
Tujuan perusahaan akan tercapai bila karyawan memiliki kinerja yang tinggi, Keberhasilan suatu organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan strategi

ditunjang oleh kinerja para karyawannya (Hanggarini,2012 ). Perusahaan yang bergerak pada bidang swasta harus memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Rivai,2005).

Kinerja karyawan akan optimal apabila telah memiliki kepuasan akan pekerjaannya. Karyawan konsisten terhadap kepuasannya maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal- hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Individu dengan kepuasan kerja akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Dari landasan teori tersebut, maka dapat ditarik hipotesis ketiga dalam penelitian ini sebagai berikut :

Hipotesis 3 : *Semakin tinggi kepuasan kerja semakin meningkat kinerja karyawan*

Berdasarkan telaah pustaka dan hipotesis yang di ajukan, maka dapat dikembangkan dalam model penelitian yang akan dilaksanakan. Adapun model penelitian yang dimaksud nampak pada Gambar 1 berikut.



**Gambar 1 – Model Pengembangan Hipotesis**

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilaksanakan adalah penelitian kuantitatif, dimana realitas dipandang sebagai sesuatu yang kongrit. Penelitian kuantitatif, peneliti dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari obyek yang diteliti dan kemudian dapat membuat instrumen yang di ukur (Sugiyono,2009).

### 1. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer merupakan pengumpulan data melalui Kuesioner secara personal atau *personally administered questionnaires*. Peneliti dapat berhubungan langsung dengan responden dan memberikan penjelasan seperlunya dan kuesioner dapat langsung dikumpulkan setelah selesai dijawab oleh responden (Indiantoro dan Supomo, 2012). Pertanyaan yang disajikan dalam kuisisioner berupa pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka. Pertanyaan tertutup di buat dengan menggunakan skala interval, untuk memperoleh data yang jika diolah menunjukkan pengaruh atau hubungan antara variabel. Sedangkan pertanyaan terbuka diperlukan untuk mendukung secara kualitatif dari data kuantitatif yang diperoleh dan akhirnya dapat digunakan sebagai implikasi manajerial.

### 2. Populasi

Populasi juga sering didefinisikan sebagai himpunan orang,tumbuhan,atau bendayang memiliki kesamaan karakter (Ari, 2010). Populasi adalah wilayah *generalisasi* yang terdiri atas *obyek* atau *subyek* yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diteliti oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi untuk penelitian ini berjumlah 580 karyawan yang bekerja di PT. Jhons GF Semarang

### 3. Sampel

Teknik pengambilan sampel untuk penelitian ini yaitu dengan *Purposive Sampling* atau Sampel Bertujuan yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2006). Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya. Adapun hasil perhitungan sampel yang digunakan berjumlah 85 responden.

### 4. Teknik Analisis Data

Dalam memanfaatkan data yang telah terkumpul maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan dan kesimpulan. Teknik analisis data untuk uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dua tahap menggunakan SPSS seri 19.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahian suatu instrumen (Suharsimi Arikunto, 2006). Uji validitas dalam penelitian ini membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel (Imam Ghazali, 2011).

- 1) Apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel maka item pertanyaan valid
- 2) Apabila  $r$  hitung  $< r$  tabel maka item pertanyaan tidak valid.

#### b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas untuk mengetahui sejauhmana data dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama atau dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya persesuaian antara sesuatu yang dapat diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai.

#### c. Asumsi Klasik

##### 1) Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas. Langkah-langkah menganalisis uji asumsi multikolinieritas yaitu :

- a) Jika nilai VIF lebih kecil dari angka 10 maka tidak terjadi problem multikolinieritas.
- b) Jika nilai VIF lebih dari angka 10 maka terjadi problem multikolinieritas (Imam Ghazali, 2011)

##### 2) Uji Heteroskedasitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut Homoskedasitas dan jika berbeda disebut Heteroskedasitas atau yang terjadi Heteroskedasitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Cara menganalisis asumsi heteroskedasitas dengan melihat grafik secara plot dimana:

- a) Jika penyebaran data pada scatterplot teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem heterosdasitas.
  - b) Jika penyebaran data pada scaterplot tidak teratur dan tidak membentu pola tertentu (naik. Turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heterosidasitas (Imam Ghozali, 2011)
- 3) Uji Normalitas
- Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normalitas statistik data.
- d. Pengujian Hipotesis
- Menurut Ghozali (2011) uji t pada dasarnya menunjukkan berapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05. ( $\alpha = 5\%$ ) penerimaan atau penelohan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:
- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  , maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhdap variabel dependen.
  - 2) Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  , maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- e. Koefisien Determinasi
- Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah anatara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Nialai yang mendekati satu berarti dibutuhkan untuk mempredksi variasi variabel dependen sev=cara umum koefisien determinasi untuk data silang (*Crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar abtara masing-masing pengmatan, sedangkan untuk data runtut (*Time Series*) biasanya mepunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui mengetahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *adjusted r square* ( $R^2$ ). Nilai *adjusted r square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen di tambahkan dalam model.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji Validitas atau kesahihan untuk mengetahui seberapa tepat alat ukur mampu melakukan fungsi (Triton, 2006). Pengujian validitas ini menggunakan pengujian validitas konten (*content validity*). Validitas konten disebut juga validitas muka (*face validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan dengan apa yang di ukur (Ferdinand, 2011). Dengan jumlah responden sebanyak 85, maka nilai r tabel adalah 0,312 . Hasil uji validitas nampak pada tabel 1 berikut.

**Tabel 1-Uji Validitas**

Variabel		r hitung		r tabel	Kesimpulan
Motivasi Intrinsik	X1.1	0,413	>	0,213	Valid
	X1.2	0,344	>	0,213	Valid
	X1.3	0,632	>	0,213	Valid
Kepuasan Kerja	Z1.1	0,478	>	0,213	Valid
	Z1.2	0,416	>	0,213	Valid
	Z1.3	0,409	>	0,213	Valid
	Z1.4	0,588	>	0,213	Valid
	Z1.5	0,411	>	0,213	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,478	>	0,213	Valid
	Y1.2	0,529	>	0,213	Valid
	Y1.3	0,336	>	0,213	Valid
	Y1.4	0,439	>	0,213	Valid
	Y1.5	0,559	>	0,213	valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel semua variabel yang ada dalam penelitian ini menunjukkan nilai r hitung > r tabel, dengan demikian semua butir pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi dalam penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas penelitian ini dengan menggunakan rumus Alpha-Cronbach. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2 - Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi intrinsik	0.816 > 0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.763 > 0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.817 > 0,600	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* variabel motivasi intrinsi sebesar 0.816, kepuasan kerja sebesar 0.763, dan kinerja karyawan 0.817 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60. Selanjutnya item-item masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Hasil Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam aplikasi model regresi dalam penelitian ditemukan adanya korelasi antar variabel. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dalam penelitian ini menggunakan nilai Tolerance dan Varian Inflation Factor (VIF). Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolonieritas, kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai tolerance mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolonieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

**Tabel 3 - Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.253	2.284		4.052	.000		
	Motivasi_Intr	.340	.096	.267	3.542	.001	.603	1.659
	Kepuasan_Kerja	1.721	.198	.655	8.698	.000	.603	1.659

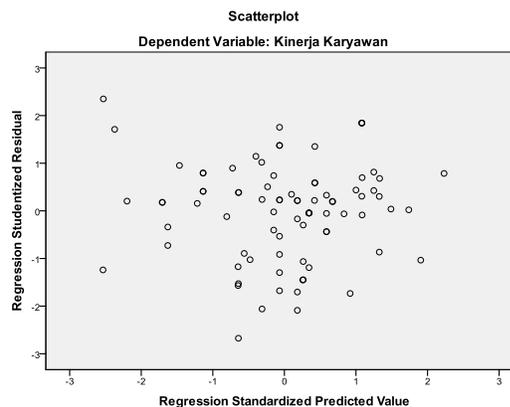
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari variabel independen tidak ada yang lebih kecil dari 0,10 atau dapat dikatakan bahwa nilai tolerance > 0,10. Begitu juga dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak ada yang lebih besar dari 10 atau dapat dikatakan nilai VIF < 10. Dengan demikian bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel dalam model regresi sehingga penelitian layak untuk dilanjutkan.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, dengan melihat penyebaran titik-titik apakah menyebar dengan membentuk pola yang jelas atau tidak. Jika titik-titik data menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, dan tidak beraturan, maka tidak terjadi problem heterokedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar 2 sebagai berikut :

**Gambar 2  
Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Dari Gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa output olah data dengan SPSS memberikan gambaran bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak beraturan dan tidak

membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas pada model regresi.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011). Data dikatakan berdistribusi normal bila  $Asymp. sig > \alpha$  (Ghozali, 2011). Dan langkah-langkah uji normalitas data ini sudah terprogram dalam SPSS 19.0. Uji normalitas dapat dilakukan dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Hasilnya dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**Dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28205701
Most Extreme Differences	Absolute	.196
	Positive	.125
	Negative	-.196
Kolmogorov-Smirnov Z		1.286
Asymp. Sig. (2-tailed)		.551
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: data diolah SPSS 2015

Dengan melihat tabel 4 di atas, Kriteria pengujiannya adalah jika  $Asymp. Sig$  pada output One Sample Kolmogorov-Smirnov Test  $> 5\%$ , maka data terdistribusi normal dan jika  $Asymp. Sig$  pada output Kolmogorov-Smirnov Test  $< 5\%$ , maka data tidak terdistribusi normal. Dari hasil analisis menunjukkan nilai  $Asymp. Sig. (2-tailed)$  sebesar 0,551 yang artinya  $0,551 > 0,05$  maka dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

#### Analisis Regresi

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Analisis Regresi tahap1**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.041	1.247		1.637	.105
	Motivasi_Int	.306	.041	.630	7.397	.000
	r					

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.041	1.247		1.637	.105
	Motivasi_Intr	.306	.041	.630	7.397	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi intrinsik  $0.000 < 0.05$  yang artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima artinya semakin tinggi motivasi intrinsik semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Analisis Regresi tahap 2**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.253	2.284		4.052	.000
	Motivasi_Intr	.340	.096	.267	3.542	.001
	Kepuasan_Kerja	1.721	.198	.655	8.698	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi intrinsik dan kepuasan kerja masing memiliki nilai signifikasn 0.001 dan 0.000 yang berarti hasil nilai signifikan  $< 0.005$ . Hal ini menunjukkan hipotesis kedua yang menyatakan semakin tinggi motivasi intrinsik semakin meningkatkan kinerja karyawan dapat diterima. Begitupun juga hipotesis ketiga yang menyatakan semakin tinggi kepuasan kerja semakin meningkatkan kinerja karyawan.

#### Koefisien Determinasi

**Tabel 7**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.720	.713	2.638

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Motivasi\_Intr

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber ; Data primer yang diolah, 2016

Dari data tabel 7 menunjukkan nilai adjusted R<sup>2</sup> square 0,713 artinya motivasi intrinsi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 71,3% dan sisanya 28,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan  $p_{value}$  (sig 0,000) < 0,005 dengan pengaruh sebesar 0,630 yang artinya hipotesis 1 berbunyi semakin tinggi motivasi intrinsik semakin meningkatkan kinerja karyawan; diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja hal ini ditunjukkan dengan  $p_{value}$  (sig 0,001) < 0,005 dengan pengaruh sebesar 0,267 yang artinya hipotesis 2 berbunyi semakin tinggi motivasi intrinsik semakin meningkatkan kepuasan kerja; diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan  $p_{value}$  (sig 0,002) < 0,005 dengan pengaruh sebesar 0,655 yang artinya hipotesis 3 berbunyi semakin tinggi kepuasan kerja semakin meningkatkan kinerja karyawan; diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah ;

1. Saran bagi manajemen khususnya manajemen PT. Jhons GF Semarang selalu memberikan stimulus yang mampu menumbuhkan daya dorong dari diri masing-masing karyawan untuk bertanggung jawab, memperoleh prestasi, mendapatkan pengakuan dari orang lain sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian yang akan datang sebaiknya ditambah variabel independen dengan harapan meningkatnya nilai koefisien determinasi. Adapun variabel lain yang dapat di usulkan seperti keadilan distributif kompensasi an persepsi kepemimpinan transformasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji (2003). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Ferdinand, A, 2011, *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I,2011, *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 19.0*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Handoko T. Hani (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, M. S. P. 2009, *Organisasi dan Motivasi*, Cetakan Ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta Bumi Aksara.
- Indriantoro, N & B.Supomo, 2012, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Edisi Pertama, BPF Yogyakarta
- Lewa, Eka Idham lip K. & Subowo,2005. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon", *Jurnal Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*. <http://journal.uii.ac.id/index.php/Sinergi/article/view/934> akses 15 Septemebr 2015
- Luthans, F. 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

- Mangkunegara, Anwar P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sudarmanto.2009.*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono, 2006, *Statistik Untuk Penelitian*, Edisi Pertama, Alfabeta Bandung
- Sugiyono, 2009,*Memahami Penelitian Kualitatif*, Edisi Pertama, Alfabeta Bandung
- Veithzal, R. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wilcoxson, Lesley., 2000. *Defining and Creating a High Performance Organisation*. Australian Journal of Management and Organisational Behaviour