

PENGARUH *INTRINSIC MOTIVATION*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *IN-ROLE PERFORMANCE*

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana



**Disusun Oleh:
AZZAHRA NADIVA AMRIZALNI ARSYA
2120 31416**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
JANUARI 2024**

LEMBAR PENGESAHAN

TUGAS AKHIR

PENGARUH *INTRINSIC MOTIVATION*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *IN-ROLE PERFORMANCE*

Dipersiapkan dan disusun oleh:

AZZAHRA NADIVA AMRIZALNI ARSYA


Nomor Induk Mahasiswa: 212031416

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada 10 Januari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S.M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Prof. Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, Ph.D., M.Si.

Penguji



Conny Tjandra Baharja, Dra., MM.

Yogyakarta, 10 Januari 2024
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta

Ketua



Wisnu Pratomo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak *intrinsic motivation*, *perceived organizational support*, dan *job satisfaction* terhadap *in-role performance*, dengan fokus pada responden karyawan PT Aneka Dharma Persada. Data primer yang digunakan dikumpulkan pada tahun 2023. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* dengan 158 karyawan sebagai sampel, dipilih berdasarkan karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dengan menerapkan metode validitas dan reliabilitas, uji korelasi, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *intrinsic motivation*, *perceived organizational support*, dan *job satisfaction* secara signifikan memengaruhi *in-role performance*. Temuan ini memberikan pemahaman yang mendalam mengenai dampak variabel yang terkait terhadap kinerja dalam tugas utama. Implikasinya, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk merumuskan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam manajemen perusahaan.

Kata kunci: *Intrinsic Motivation*, *Perceived Organizational Support*, *Job Satisfaction*, *In-Role Performance*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

In-role performance memegang peran sentral dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam suatu organisasi, karena ketika setiap individu menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan dengan baik, hal itu memastikan pencapaian tujuan organisasi secara efisien, konsistensi operasional, serta kontribusi yang berkelanjutan terhadap pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan. *In-role performance* merujuk pada pelaksanaan tugas-tugas spesifik dalam deskripsi pekerjaan, dievaluasi sesuai kebijakan dan aturan, serta membutuhkan kemampuan dan keterampilan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam menjalankan pekerjaan dan mengikuti kebijakan kerja menjadi faktor penting dalam suatu organisasi (Borman & Motowidlo, 1997), penelitian ini hanya berfokus pada *in-role performance* sehingga aspek-aspek lain tidak tercakup. Perlu pendekatan yang lebih mendalam yang mengakui kontribusi inovatif serta kemampuan adaptasi dan kolaborasi karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *in-role performance*, salah satu faktornya adalah *intrinsic motivation* yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Menurut Potu et al. (2021), *intrinsic motivation* adalah dorongan yang menginspirasi individu untuk meraih prestasi dan berasal dari diri mereka sendiri, yang sering disebut sebagai faktor motivasional. Menurut Pratiwi dan Muzakki (2021) *perceived organizational support* adalah Pandangan yang dimiliki oleh karyawan terkait sejauh mana perusahaan siap memberikan bantuan, menghargai kontribusi, memberikan dukungan, dan menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penelitian ini sangat relevan karena dalam dunia bisnis dan manajemen saat ini, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *in-role performance* menjadi semakin penting. *Intrinsic motivation*, *perceived organizational support*, dan *job satisfaction* merupakan faktor-faktor yang telah lama diidentifikasi sebagai faktor kunci yang memengaruhi *in-role performance*. Dari uraian tersebut tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul "Pengaruh *Intrinsic Motivation*, *Perceived Organizational Support*, dan *Job Satisfaction* terhadap *In-Role Performance*."

Rumusan masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang penelitian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *intrinsic motivation* berpengaruh pada *in-role performance*?
2. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh pada *in-role performance*?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh pada *in-role performance*?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *in-role performance*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *in-role performance*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *in-role performance*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Manfaat Penelitian

Diharapkan pada penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi peneliti selanjutnya: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar yang berguna bagi penelitian yang akan datang dan juga tertarik untuk mengkaji variabel yang berbeda. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang terkait dengan topik serupa
2. Bagi akademisi: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi tambahan dan referensi yang berharga, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang memerlukan perkembangan ilmiah di masa depan.
3. Bagi PT Aneka Dharma Persada: Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia mereka. Ini dapat membantu mereka mengatasi tantangan yang ada dan meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

TINJAUAN TEORI

Intrinsic Motivation

Menurut Putra dan Frianto (2013) motivasi intrinsik merujuk pada faktor-faktor pendorong dalam diri seorang pekerja sebagai individu, yang muncul dari kesadaran mereka mengenai kepentingan, manfaat, atau makna dari pekerjaan yang sedang mereka lakukan. Penelitian terdahulu mengenai variable *intrinsic motivation* menurut Potu et al. (2021) temuan dari penelitian mengidikasikan *intrinsic motivation* secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya peningkatan *intrinsic motivation* di objek penelitian, khususnya di PT Air Manado.

Perceived Organizational Support

Menurut Watto et al. (2020) karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan juga lebih puas dengan pekerjaan mereka dan jarang terlambat, sehingga tingkat ketidakhadiran lebih rendah dan *in-role performance* karyawan meningkat.

Job Satisfaction

Menurut Almigo (2004) menyatakan *job satisfaction* adalah penilaian positif yang dilakukan oleh karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memberikan nilai tambah bagi organisasi, menandakan bahwa apa yang mereka peroleh dari pekerjaan sudah sesuai dengan harapan mereka. Penelitian terdahulu mengenai *job satisfaction* menurut Wahyuni dan Dirbawanto (2022) dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi, ketika dilihat secara

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

bersamaan, memiliki dampak positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,516 pada karyawan PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.

In-Role Performance

Menurut Becker dan Kernan (2003) *in-role performance* dapat dijelaskan sebagai seluruh rangkaian tindakan yang harus dijalankan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan secara resmi oleh seseorang. Ini mencakup semua perilaku yang secara formal diharapkan dari individu dalam konteks pekerjaan mereka, yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dalam pelaksanaan tugas tersebut. Penelitian sebelumnya tentang *in-role performance* fokus pada tugas-tugas yang jelas tercantum dalam deskripsi pekerjaan, dievaluasi, dan diakui oleh organisasi..

Pengembangan Hipotesis

Intrinsic Motivation

Menurut Putra dan Frianto (2013) motivasi intrinsik merujuk pada faktor-faktor pendorong dalam diri seorang pekerja sebagai individu, yang muncul dari kesadaran mereka mengenai kepentingan, manfaat, atau makna dari pekerjaan yang sedang mereka lakukan. Penelitian terdahulu mengenai variable *intrinsic motivation* menurut Potu et al. (2021) temuan dari penelitian mengindikasikan *intrinsic motivation* secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya peningkatan *intrinsic motivation* di objek penelitian, khususnya di PT Air Manado.

H1: *Intrinsic motivation* berpengaruh positif terhadap *in-role performance*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2.2.2 *Perceived Organizational Support*

Menurut Watto et al. (2020) karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan juga lebih puas dengan pekerjaan mereka dan jarang terlambat, sehingga tingkat ketidakhadiran lebih rendah dan *in-role performance* karyawan meningkat. Penelitian terdahulu mengenai variabel *perceived organizational support* Badrianto dan Ekhsan (2019) temuan dari penelitian mengindikasikan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan, komitmen organisasi, dan perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di universitas swasta di Sumatera Barat.

H2: *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *in-role performance*

Job Satisfaction

Menurut Almigo (2004) menyatakan *job satisfaction* adalah penilaian positif yang dilakukan oleh karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memberikan nilai tambah bagi organisasi, menandakan bahwa apa yang mereka peroleh dari pekerjaan sudah sesuai dengan harapan mereka.

H3: *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *in-role performance*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Cakupan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Aneka Darma Persada yang berlokasi di Yogyakarta. Fokus penelitian ini adalah variabel *intrinsic motivation*, *perceived organizational support*, dan *job satisfaction* sebagai variabel independen, variabel *in-role performance* sebagai variabel dependen. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.

Sampel dan Data Penelitian

Penelitian ini sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi diwakili oleh sampel dalam pengamatan ini. Sampel yang diperlukan harus terdiri dari karyawan PT Aneka Darma Persada yang berjumlah 158 orang responden pada tanggal penelitian 2 November 2023 sampai 14 November 2023. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penggunaan kuesioner yang disebarakan kepada responden, dan informasi diperoleh langsung melalui interaksi dengan mereka saat mengisi kuesioner *paper based*.

Jenis dan definisi Operasional Variabel

Variabel Independen/Eksogen

1. *Intrinsic Motivation*

Menurut Ena dan Djami (2021) menyatakan bahwa *intrinsic motivation* merujuk pada motif-motif yang mendorong individu untuk bertindak atau berfungsi secara aktif tanpa memerlukan dorongan dari luar, karena dorongan tersebut berasal dari dalam diri individu itu sendiri. *Intrinsic motivation* diukur dengan indikator-indikator yang meliputi:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- a. Pencapaian pribadi
- b. Minat dan ketertarikan
- c. Rasa kompetensi
- d. Tantangan yang sesuai
- e. Kepuasan dalam pekerjaan
- f. Pencapaian tujuan pribadi

2. *Perceived Organizational Support*

Perceived organization support berdasarkan pandangan Zurriyati et al. (2020) merupakan keyakinan karyawan bahwa organisasi mengakui nilai kontribusi yang mereka berikan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. *Perceived organization support* diukur dengan indikator-indikator yang meliputi:

- a. Kepemimpinan yang Mendukung
- b. Keadilan Organisasional
- c. Kultur Organisasi
- d. Dukungan Karir

3. *Job Satisfaction*

Menurut Hermani (2017) *job satisfaction* adalah evaluasi yang dilakukan oleh karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi berbagai aspek yang mereka anggap penting melalui hasil yang dihasilkan. *Job satisfaction* diukur dengan indikator-indikator yang meliputi:

- a. Kenyamanan kerja
- b. Kompensasi dan gaji
- c. Rekan kerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- d. Lingkungan kerja
- e. Hubungan dengan atasan
- f. Kualitas kepemimpinan

Variabel Dependen/Endogen

1. In-Role Performance

Menurut Williams dan Anderson (1991) *in-role performance* adalah perilaku yang merupakan bagian dari tugas yang seharusnya dilakukan dalam penyelesaian tugas yang diberikan. *In-role performance* diukur dengan indikator-indikator yang meliputi:

- a. Kepahaman terhadap peran
- b. Mematuhi persyaratan kinerja resmi
- c. Melaksanakan tugas yang dijelaskan dalam deskripsi pekerjaan
- d. Selalu menyelesaikan tugas-tugas wajib tanpa pernah mengabaikannya

Metode dan Teknik Analisis

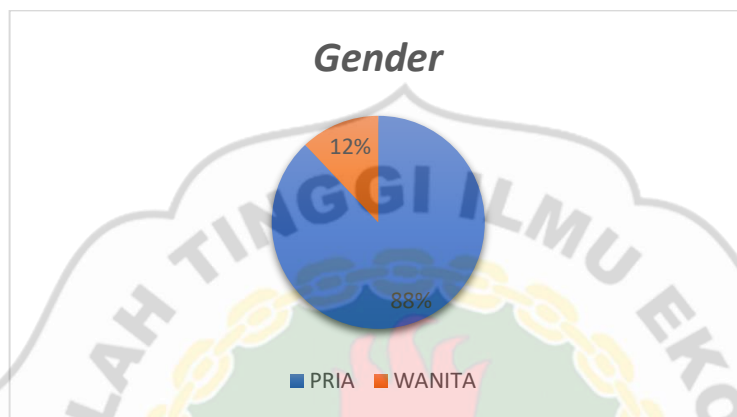
Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah distribusi kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan. Kuesioner akan diberikan secara langsung kepada karyawan PT Aneka Darma Persada.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

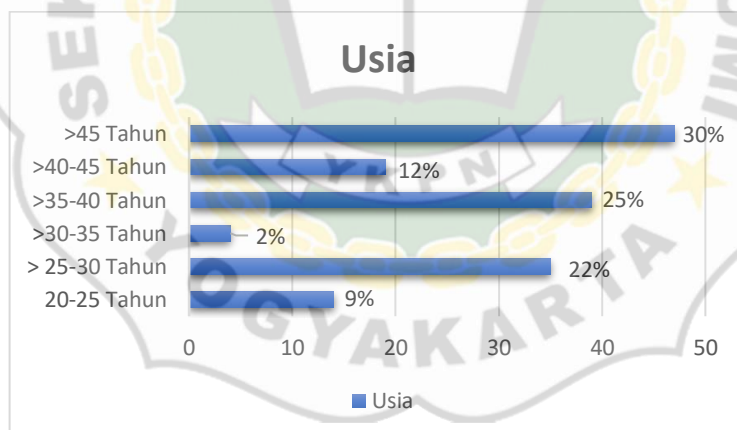
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

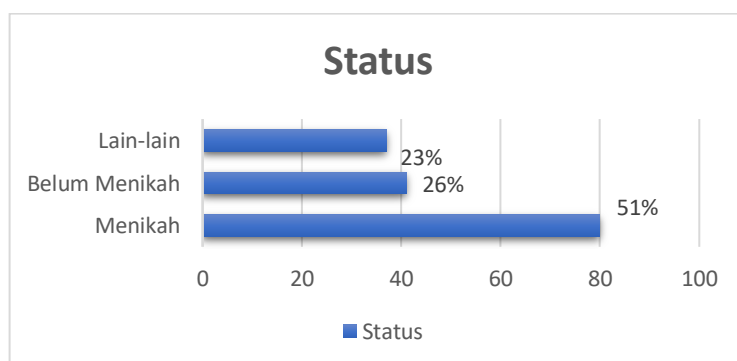
a. Karakteristik Responden Berdasarkan *Gender*



b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

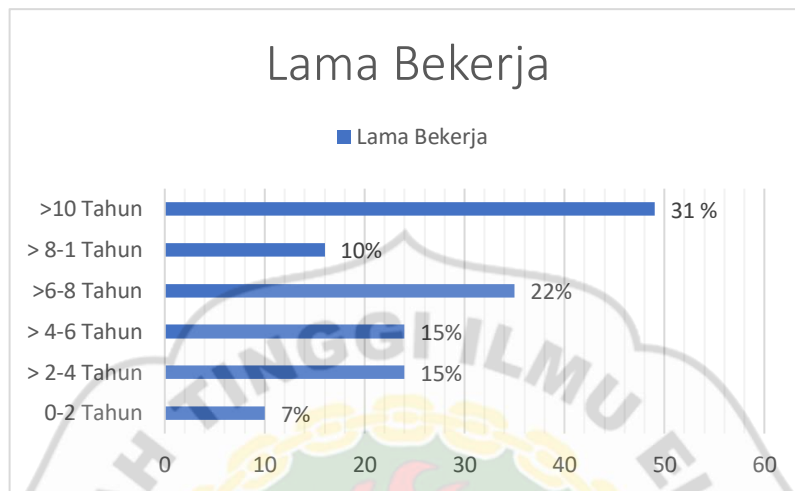


c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

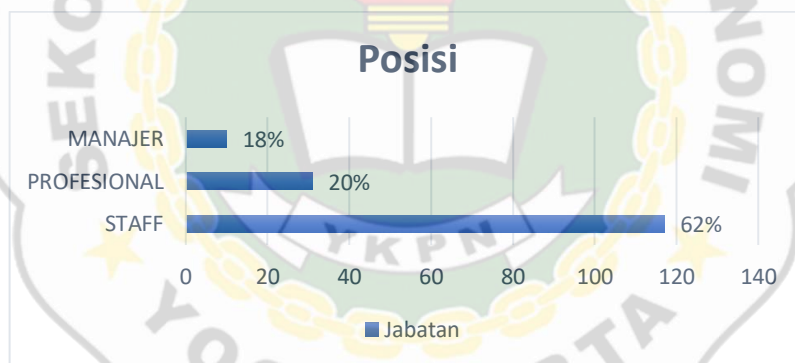


PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja



e. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Bekerja



Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel *Intrinsic Motivation*

No	Item	Loading Factor	Keterangan
1	MI1	0,742	Valid
2	MI2	0,784	Valid
3	MI3	0,781	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel *Perceived Organizational Support*

No	Item	Loading Factor	Keterangan
1	POS1	0,792	Valid
2	POS2	0,871	Valid
3	POS3	0,800	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil Uji Validitas Variabel *Job Satisfaction*

No	Item	Loading Factor	Keterangan
1	JS1	0,764	Valid
2	JS2	0,727	Valid
3	JS3	0,782	Valid
4	JS4	0,600	Valid
5	JS5	0,730	Valid

Hasil Uji Validitas variabel *In-Role Performance*

No	Item	Loading Factor	Keterangan
1	IRP1	0,752	Valid
2	IRP2	0,559	Invalid
3	IRP3	0,674	Valid
4	IRP4	0,633	Valid
5	IRP5	0,819	Valid
6	IRP6	0,630	Valid

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Intrinsic Motivation</i>	0,654	Cukup Reliabel
2	<i>Perceived Organizational support</i>	0,756	Reliabel
3	<i>Job satisfaction</i>	0,767	Reliabel
4	<i>In-Role Performance (tanpa IRP2)</i>	0,757	Reliabel

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Statistik Deskriptif

Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	mean	Std. Deviation
Gender	158	2	2	1.1203	0,32629
status	158	1	3	1.7342	0,82491
Posisi	158	1	3	1.2342	0,51928
Lama Bekerja	158	1	6	4.0759	1,63771
Usia	158	1	6	3.9810	1,74294
IM	158	2	5	4.0844	0,56925
POS	158	2	5	3.9430	0,69595
JS	158	1	5	3.9835	0,59636
IRP	158	2	5	3.8380	0,58654
Valid N	158				

Analisis Korelasi Pearson

Hasil Uji Korelasi

		Gender	Status	Posisi	Lama Bekerja	Usia	IM	POS	JS	IRP
Gender	Pearson Correlation	1	-.093	.209**	.030	.002	.086	.050	.063	-.015
	Sig. (2-tailed)		.243	.009	.704	.978	.280	.537	.435	.847
	N	158	158	158	158	158	158	158	158	158
Status	Pearson Correlation	-.093	1	-.077	-.056	.012	-.030	-.092	.034	.055
	Sig. (2-tailed)	.243		.338	.487	.882	.706	.251	.670	.492
	N	158	158	158	158	158	158	158	158	158
Posisi	Pearson Correlation	.209**	-.077	1	.256**	.244**	.062	.078	.128	.113
	Sig. (2-tailed)	.009	.338		.001	.002	.439	.328	.110	.158
	N	158	158	158	158	158	158	158	158	158
Lama_Bekerja	Pearson Correlation	.030	-.056	.256**	1	.755**	-.039	.082	.089	.031
	Sig. (2-tailed)	.704	.487	.001		.000	.628	.305	.268	.695
	N	158	158	158	158	158	158	158	158	158
Usia	Pearson Correlation	.060	.005	.244**	.755**	1	-.015	.055	.059	-.048
	Sig. (2-tailed)	.454	.947	.002	.000		.847	.492	.465	.550
	N	158	158	158	158	158	158	158	158	158
IM	Pearson Correlation	.002	.012	.062	-.039	-.015	1	.545**	.762**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.978	.882	.439	.628	.847		.000	.000	.000
	N	158	158	158	158	158	158	158	158	158

		Gender	Status	Posisi	Lama Bekerja	Usia	IM	POS	JS	IRP
POS	Pearson Correlation	.086	-.030	.078	.082	.055	.545**	1	.485**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.280	.706	.328	.305	.492	.000		.000	.000
	N	158	158	158	158	158	158	158	158	158
JS	Pearson Correlation	.050	-.092	.128	.089	.059	.762**	.485**	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.537	.251	.110	.268	.465	.000	.000		.000
	N	158	158	158	158	158	158	158	158	158
IRP	Pearson Correlation	.063	.034	.113	.031	-.048	.742**	.654**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.435	.670	.158	.695	.550	.000	.000	.000	
	N	158	158	158	158	158	158	158	158	158

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Status	0,961	1,040	Tidak terdapat Multikolinearitas
Posisi	0,878	1,138	Tidak terdapat Multikolinearitas
Lama bekerja	0,409	2,445	Tidak terdapat Multikolinearitas
Usia	0,423	2,365	Tidak terdapat Multikolinearitas
<i>Intrinsic Motivation</i>	0,358	2,795	Tidak terdapat Multikolinearitas
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,678	1,474	Tidak terdapat Multikolinearitas
<i>Job Satisfaction</i>	0,389	2,571	Tidak terdapat Multikolinearitas

Uji F

Hasil Uji Simultan Terhadap Variabel *Intrinsic Motivation – In-Role Performance*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	29.734	1	29.734	191.058	.000 ^b
<i>Residual</i>	24.278	156	.156		
Total	54.012	157			

a. Dependent Variable: IRP

b. Predictors: (Constant), IM

Hasil output variabel POS:

Hasil Uji Simultan Terhadap Variabel *Perceived Organizational Support - In-Role Performance*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	23.133	1	23.133	116.868	.000 ^b

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

<i>Residual</i>	30.879	156	.198		
Total	54.012	157			

- a. Dependent Variable: IRP
 b. Predictors: (Constant), POS

Hasil output variabel JS:

Hasil Uji Simultan Terhadap Variabel *Job Satisfaction- In-Role Performance*

ANOVA ^a					
Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
<i>Regression</i>	25.615	1	25.615	140.714	.000 ^b
<i>Residual</i>	28.397	156	.182		
Total	54.012	157			

- a. Dependent Variable: IRP
 b. Predictors: (Constant), JS

Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Squar e</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.814 ^a	.663	.657	.34374

a. Predictors: (Constant), JS, POS, IM

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.063	.245		.256	.798
	IM	.390	.079	.379	4.911	.000
	POS	.276	.047	.328	5.855	.000
	JS	.237	.073	.240	3.252	.001
	Gender	.047	.086	.026	.551	.583
	Status	.054	.033	.076	1.611	.109
	Posisi	.051	.056	.045	.922	.358
	Lama_Bekerja	.046	.026	.129	1.790	.075
	Usia	-.062	.024	-.185	-2.604	.010

a. Dependent Variable: IRP

Hasil penelitian:

a) Uji terhadap variabel IM terhadap variabel IRP

1. $H_0: \beta_1=0$ IM tidak berpengaruh positif terhadap IRP
2. $H_1: \beta_1 > 0$ IM berpengaruh positif signifikan terhadap IRP

b) Uji terhadap variabel POS terhadap variabel IRP

1. $H_0: \beta_2=0$ POS tidak berpengaruh positif terhadap IRP
2. $H_2: \beta_2 > 0$ POS berpengaruh positif signifikan terhadap IRP

c) Uji terhadap variabel JS terhadap variabel IRP

1. $H_0: \beta_3=0$ JS tidak berpengaruh positif terhadap IRP
2. $H_3: \beta_3 > 0$ JS berpengaruh positif signifikan terhadap IRP

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pembahasan

Pengaruh *Intrinsic Motivation* terhadap *In-Role Performance*

Hasil pengujian regresi menampilkan bahwa Dalam uji terhadap variabel *intrinsic motivation* terhadap variabel *in-role performance*, ditemukan bukti yang kuat mendukung hipotesis alternatif (H1). Hasil menunjukkan bahwa variabel *intrinsic motivation* memiliki pengaruh positif yang signifikan sebesar 0,390 terhadap variabel *in-role performance*, dengan tingkat signifikansi 0,000 artinya H1 diterima. Artinya “terdapat pengaruh signifikan antara *intrinsic motivation* terhadap *in-role performance*.”

Kesimpulannya, nilai *intrinsic motivation* yang tinggi akan membuat *in-role performance* meningkat. Artinya Jika seseorang memiliki tingkat motivasi intrinsik yang tinggi, ini cenderung meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan peran yang mereka miliki.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *In-Role Performance*

Hasil uji statistik menunjukkan bukti yang kuat mendukung hipotesis alternatif (H2) dalam hubungan antara variabel *perceived organizational support* dan *in-role performance*. Nilai koefisien positif sebesar 0,276 dari POS terhadap IRP, yang disertai dengan tingkat signifikansi yang sangat rendah (0,000), maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa H2 diterima. Artinya, “terdapat pengaruh signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *In-role performance*”.

Kesimpulannya, nilai *perceived organizational support* yang tinggi akan meningkatkan *in-role performance*. Artinya semakin tinggi tingkat dukungan yang dirasakan dari organisasi, semakin meningkat pula kinerja yang dilakukan sesuai

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dengan tugas yang dimiliki. Ini menandakan bahwa ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, baik melalui kebijakan, komunikasi, atau bantuan yang diberikan, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi bagian dari peran mereka.

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *In-Role Performance*

Hasil uji statistik mengungkap bukti yang cukup kuat untuk mendukung hipotesis alternatif (H3) yang mengaitkan variabel *job satisfaction* dengan *in-role performance*. Dengan nilai koefisien positif sebesar 0,237 dari JS terhadap IRP dan tingkat signifikansi yang rendah (0,001), maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa H3 diterima. Artinya, “terdapat pengaruh signifikan antara *job satisfaction* terhadap *in-role performance*”.

Kesimpulannya, nilai *job satisfaction* yang tinggi akan meningkatkan *in-role performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan, semakin tinggi pula kemungkinan mereka untuk menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi bagian dari peran atau pekerjaannya. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil pengujian hipotesis (uji t) ditemukan bahwa variabel *intrinsic motivation* (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan pada hasil standar koefisien sebesar 0,390 terhadap variabel *in-role performance*, dengan tingkat signifikansi 0,000 artinya H1 diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis (uji t) ditemukan bahwa variabel *perceived organizational support* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada hasil standar koefisien sebesar 0,276 terhadap variabel *in-role performance*, dengan tingkat signifikansi 0,000 artinya H2 diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis (uji t) ditemukan bahwa variabel *job satisfaction* (X3) memiliki pengaruh positif yang signifikan pada hasil standar koefisien sebesar 0,237 terhadap variabel *in-role performance*, dengan tingkat signifikansi 0,001 artinya H3 diterima.

Keterbatasan Penelitian

Terdapat potensi kesalahan subjektivitas dalam pengisian kuesioner, baik disengaja maupun tidak disengaja. Responden dapat memberikan jawaban yang dianggap lebih sosial diinginkan daripada jawaban yang sebenarnya, atau mungkin tidak sepenuhnya memahami pertanyaan dengan benar. Metode ini dapat menghadapi keterbatasan dalam partisipasi responden. Beberapa responden mungkin enggan atau tidak memiliki waktu untuk mengisi kuesioner, terutama jika mereka dihadapkan pada tekanan waktu atau beban kerja yang tinggi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Saran

1. PT Aneka Dharma Persada disarankan meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan dengan mendukung *intrinsic motivation* melalui pelatihan, tanggung jawab menantang, dan pengakuan pencapaian individu. Memperkuat dukungan organisasional dengan komunikasi terbuka, kebijakan sumber daya manusia yang adil, dan pemahaman terhadap kebutuhan karyawan. Prioritaskan kepuasan kerja dengan mengatasi faktor peningkatan seperti lingkungan kerja kondusif, peluang pengembangan karir, dan imbalan yang adil. Manajemen proaktif terhadap aspek-aspek ini dapat membawa peningkatan untuk kesejahteraan dan kinerja karyawan.
2. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memperluas konteks penelitian dengan memasukkan variabel-variabel tambahan yang dapat memperkaya pemahaman dampak *intrinsic motivation*, *perceived organizational support*, dan *job satisfaction*. Misalnya, memasukkan faktor-faktor kontekstual seperti budaya organisasi atau struktur organisasi. Serta mengeksplorasi berbagai metode penelitian, seperti studi kasus, eksperimen, atau wawancara mendalam, dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif. Kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik terhadap hubungan antara variabel yang diteliti.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Bisnis, 22(1), 111–120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>

Putra, A., & Frianto, A. (2013). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 43–51. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/bisma/article/view/2809/1800>

Wahyuni, W. S., & Dirbawanto, N. D. (2022). the Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Employees. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business (Jhssb)*, 2(1), 306–316. <https://doi.org/10.55047/jhssb.v2i1.487>

Watto, W. A., Monium, A., ALI, Q., & Ijaz, A. (2020). *Social Science*. 1(1), 25–35.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>

Zurriyati, Z., Nastasia, K., & Okfrima, R. (2020). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Kinerja Karyawan Bidang Produksi di PT Batanghari Barisan Padang. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 190–196. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.68>