

PENGARUH MOTIVASI DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *JOB PERFORMANCE*

RINGKASAN SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana



Disusun oleh :

Andreas Kevin Wibisono

2116 28863

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI YKPN
YOGYAKARTA
2020**

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN ENGAGEMENT TERHADAP JOB PERFORMANCE

Dipersiapkan dan disusun oleh:

ANDREAS KEVIN WIBISONO

No. Mhs.: 211628863

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Jumat 7 Agustus 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

SUSUNAN TIM DOSEN:

Pembimbing I,



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

Pembimbing II,



Diaz Haryokusumo, SE., M.Sc.



Ketua/Penguji,



Conny Tjandra Rahardja, Dra., MM.

Yogyakarta, 7 Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

ABSTRAK

Seiring berjalannya waktu dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Hal ini agar perusahaan atau organisasi mampu bersaing dengan baik pada persaingan yang setara. Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik tentunya didasari oleh beberapa faktor yang salah satunya merupakan motivasi. Motivasi yang akan diulas pada penelitian kali ini merupakan motivasi yang terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik serta *workplace engagement* yang memengaruhi *job performance*. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui apakah motivasi dan *workplace engagement* dapat memengaruhi *job performance* karyawan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi.

Responden pada penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja 1 tahun atau lebih. Sampel penelitian ini ditujukan untuk karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun pada pekerjaan yang sama. Sampel penelitian dalam penelitian ini minimal mendapatkan 150 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengambilan kuesioner menggunakan metode *purposive sampling* dan diuji menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap *workplace engagement*, motivasi tidak berpengaruh terhadap *job performance*, *workplace engagement* berpengaruh terhadap *job performance*, dan *workplace engagement* memediasi pengaruh motivasi terhadap *job performance*.

Kata kunci: Motivasi, *Workplace engagement*, *Job performance*

ABSTRACT

Over time, competent Human Resources (HR) are needed in a company or organization. This is for the company or organization is able to compete well in equal competition. Good Human Resources (HR) is certainly based on several factors, such as motivation. The motivation to be reviewed in this research is motivation consisting of intrinsic motivation and extrinsic motivation as well as workplace engagement that affects job performance. The purpose of this study was to determine whether motivation and workplace engagement can affect employee job performance in a company or organization.

Respondents in this study were employees with a service period of 1 year or more. The sample of this study is aimed at employees with a minimum service period of 1 year at the same job. The research sample in this study got a minimum of 150 respondents. The data collection method used a questionnaire. Taking the questionnaire using purposive sampling method and it's tested with SPSS.

The results of this study indicate that motivation has a positive effect on workplace engagement, motivation has no effect on job performance, workplace engagement has an effect on job performance, and workplace engagement mediates the effect from motivation on job performance.

Key Words: Motivation, Workplace Engagement, Job Performance

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Seiring berjalannya waktu, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten dalam sebuah perusahaan. Hal ini agar perusahaan mampu bersaing dengan baik pada persaingan yang setara. Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik tentunya didasari oleh beberapa faktor yang salah satunya merupakan motivasi. Herzberg mendefinisikan motivasi menjadi dua dalam menentukan sikap kerja karyawan dan tingkat kinerja yang disebut dengan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Tan, 2013). Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dapat memengaruhi keterikatan karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja yang akan berpengaruh terhadap performa dalam dirinya bekerja (Putra, Cho, & Liu, 2017). Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh seperti rasa tanggungjawab dan pola pikir terhadap keterikatan di tempat kerja yang akan memengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap keterikatan di tempat kerja yang nantinya berdampak pada kinerja karyawan layak diteliti karena masih sedikit yang meneliti mengenai hal ini (Putra, Cho, & Liu, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi (terdiri dari motivasi intrinsik maupun ekstrinsik) terhadap keterikatan karyawan di tempat kerja. Pada saat motivasi memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan ditempat kerja maka akan memiliki kemungkinan untuk memengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*) adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri kita sendiri yang merupakan kecenderungan alami manusia (Legault, 2016). Grant (2008) mengatakan motivasi akan lebih kuat pengaruhnya jika bersama dengan motivasi intrinsik (Cho & Perry, 2012). Motivasi intrinsik didasari oleh keinginan atau kesadaran yang muncul dari dalam diri sendiri mengenai kemauan atau kesadaran dalam bekerja atau melakukan sesuatu. Hal ini memengaruhi bagaimana seseorang mengerjakan sesuatu yang dihadapinya. Seorang karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan melakukan pekerjaannya dengan senang dan tidak merasa terbebani dalam prosesnya bekerja.

Ryan dan Deci (2000) mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*) adalah pendorong seseorang dalam melakukan sesuatu yang berasal dari luar dirinya sendiri (Putra, Cho, & Liu, 2017). Motivasi ini dipengaruhi oleh gaji maupun lingkungan tempat seseorang bekerja yang memicu seseorang termotivasi dalam melakukan sesuatu. Banyak yang bisa mendorong seseorang untuk mendapatkan motivasi ini karena uang, upah, hukuman,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

maupun teman disekitar lingkungan kerja. Motivasi ekstrinsik dapat mendorong seorang karyawan menjadi terpacu untuk menyelesaikan suatu target dan salah satunya menjadi merasa terikat dengan perusahaan.

Schaufeli dan Bakker (2010) mengatakan bahwa keterikatan di tempat kerja (*workplace engagement*) bagi karyawan adalah sebuah komitmen dan keikutsertaan karyawan dalam sebuah lingkungan kerjanya sehingga karyawan menyatu dengan organisasi maupun perusahaan (Yunita, 2019). Komitmen dan keikutsertaan karyawan akan memiliki dampak pada kesadaran karyawan mengenai nilai yang dikerjakan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan atau tempatnya bekerja, akan sadar mengenai tanggungjawab yang harus dilakukan oleh dirinya dan memotivasi rekan-rekan disekitarnya agar tujuan organisasi atau perusahaan akan berhasil (J., 2014).

Mangkunegara (2009) menjelaskan kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuknya (Lewiuci & Mustamu, 2016). Performa yang bisa dinilai seperti hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan, bagaimana cara karyawan dalam berproses menyelesaikan tugasnya, seberapa banyak keikutsertaan serta keaktifan karyawan dalam lingkungan kerja, lalu apakah karyawan tersebut memiliki tingkat produktifitas yang tinggi atau rendah. Upaya atau usaha memiliki efek positif pada kinerja karyawan dalam bekerja (Christen, Iyer, & Soberman, 2006). Al-Mohammad (2014) mengatakan bahwa budaya pemasaran dapat memengaruhi kinerja pada karyawan (Abuhashesh, Al-Dmour, & Masa'deh, 2019).

Motivasi intrinsik memiliki pengaruh pada keterikatan karyawan dalam lingkungan kerja karena karyawan yang merasa memiliki ikatan dalam tempat kerjanya pasti diawali dengan motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan menimbulkan kesadaran untuk merasa terikat pada pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menyebabkan motivasi dari dalam diri memberikan dorongan untuk karyawan agar merasa terikat dan memiliki tanggung jawab dalam lingkungan tempatnya bekerja.

Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh pada keterikatan karyawan dalam lingkungan kerja karena karyawan yang memiliki lingkungan positif dalam tempatnya bekerja akan mendorong satu sama lain untuk saling merasa terikat pada pekerjaannya. Dorongan yang timbul dari lingkungan kerja seperti dari teman kerja, upah atau *reward* yang diberikan atasan akan mendorong seorang karyawan untuk melakukan sesuatu yang positif dalam bekerja. Hal

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ini akan memberikan dorongan dari luar atau rangsangan yang didapatkan dari lingkungan sekitar karyawan bekerja untuk memiliki ikatan terhadap tempatnya bekerja.

Motivasi intrinsik memiliki pengaruh pada kinerja karyawan yang sangat mendalam karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi dari dalam dirinya pasti sangat memengaruhi kinerjanya dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya akan memiliki tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaan yang dilakukan. Keterkaitan ini akan memengaruhi hasil pekerjaan secara positif yang dilakukan karyawan.

Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dengan menimbulkan rangsangan dari luar untuk karyawan dalam bekerja. Hal yang timbul secara positif pada lingkungan kerja akan memengaruhi performa karyawan dalam bekerja. Kebahagiaan maupun komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kreatifitas dan produktifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Keterikatan karyawan di tempat kerja akan memengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan yang memiliki rasa terikat dalam bekerja akan memiliki performa yang lebih tinggi dalam bekerja. Keterikatan karyawan dalam bekerja akan menimbulkan rasa tanggungjawab yang mendalam pada dirinya sehingga pekerjaan atau tugas yang dimilikinya akan selesai dengan baik. Keterikatan karyawan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan dalam bekerja (Dajani, 2015).

Penelitian ini berfokus pada motivasi sebagai variabel dengan 2 dimensi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu semua pengujian akan menggunakan variabel motivasi. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik akan dijadikan satu kesatuan menjadi motivasi yang akan memiliki pengaruh terhadap *workplace engagement* serta *job performance*. Motivasi akan dimediasi oleh *workplace engagement* untuk *job performance*.

Rumusan Masalah

Belum ditemukan motivasi (terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik), keterikatan karyawan di tempat kerja, dan kinerja karyawan dalam satu model penelitian.

Pertanyaan Penelitian

- a. Apakah motivasi memiliki pengaruh positif pada keterikatan karyawan di tempat kerja?
- b. Apakah keterikatan karyawan di tempat kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan?
- c. Apakah motivasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan?

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- d. Apakah *work engagement* dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap *job performance*?

Tujuan Penelitian

- Untuk menguji bahwa motivasi memiliki pengaruh positif pada keterikatan karyawan ditempat kerja.
- Untuk menguji bahwa keterikatan karyawan di tempat kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.
- Untuk menguji bahwa motivasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.
- Untuk menguji bahwa *work engagement* memediasi motivasi terhadap *job performance*.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. Motivasi yang akan dibahas terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi Intrinsik

Ryan dan Deci (2000) mengatakan motivasi intrinsik mengacu pada melakukan suatu kegiatan untuk kepuasan yang melekat dari aktivitas itu sendiri (Welschen, Todorova, & Mills, 2012). Dalam kehidupan nyata tindakan dari motivasi intrinsik tidak terlepas dari kebiasaan yang dilakukan oleh seseorang dalam kesehariannya dikarenakan seseorang itu memiliki alasan dan tujuan yang sama (Legault, 2016).

Sondang (2002) menjelaskan bahwa karyawan yang tergerak secara intrinsik akan memiliki perasaan senang saat melakukan pekerjaannya menggunakan segala kreativitas dan inovasinya, tidak perlu diawasi dengan ketat saat bekerja, dan bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi (Hidayati & Ermiyanto, 2017). Seorang karyawan yang dari dalam dirinya sudah termotivasi akan memiliki ide yang lebih untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memikirkan banyak cara dalam melakukan suatu hal atau pekerjaannya.

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri individu sehingga seseorang ingin melakukan sebuah tindakan. Motivasi ekstrinsik tidak berkelanjutan yang artinya jika hadiah atau bonus menghilang maka karyawan akan kehilangan motivasi untuk melakukan pekerjaannya (Reena

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

& Bonjour, 2010). Menurut Nawawi (2001) motivasi ekstrinsik adalah pemicu kerja yang berasal dari luar diri karyawan sebagai individu berupa suatu kondisi yang membuat karyawan harus melakukan pekerjaan secara maksimal (Putra & Frianto, 2013). Motivasi ekstrinsik ini membutuhkan suatu hal dari luar individu yang memiliki kekuatan untuk memengaruhi seseorang dalam melakukan sesuatu.

Sondang (2002) mengatakan seorang karyawan yang lebih terdorong akibat motivasi ekstrinsik akan lebih melihat kepada apa yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkan oleh perusahaan (Hidayati & Ermiyanto, 2017). Bagi beberapa orang motivasi ekstrinsik akan sangat memengaruhi perilaku dan pola pikir individu untuk lebih tergerak melakukan sesuatu dalam kesehariannya. Sebagai individu di sebuah perusahaan pasti akan tergerak melakukan sesuatu secara maksimal ketika mengetahui *reward* apa yang akan didapatkan diakhir pekerjaan.

Workplace Engagement

Keterikatan atau keterlibatan pada dasarnya didefinisikan sebagai keinginan bawaan manusia untuk menyumbangkan sesuatu yang bernilai di tempat kerja (Medlin & Jr, 2009). Tanpa adanya motivasi dalam bekerja maka individu tidak akan memperlihatkan *work engagement* yang tinggi saat bekerja sehingga akhirnya karyawan dapat dinilai bahwa dirinya memiliki produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Menurut Salanova, Schaufeli, Bakker, dan Gonzalez-Romá (2002) dimensi dalam *work engagement* terdiri atas *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan resiliensi mental saat bekerja menghadapi kesulitan. *Dedication* ditandai dengan perasaan antusiasme, penting, inspirasi, dan rasa bangga dalam pekerjaannya. *Absorption* ditandai dengan sepenuhnya berkonsentrasi pada satu pekerjaan secara mendalam, dimana waktu berjalan cepat dan mempunyai kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan yang sedang dikerjakan (Yunita, 2019).

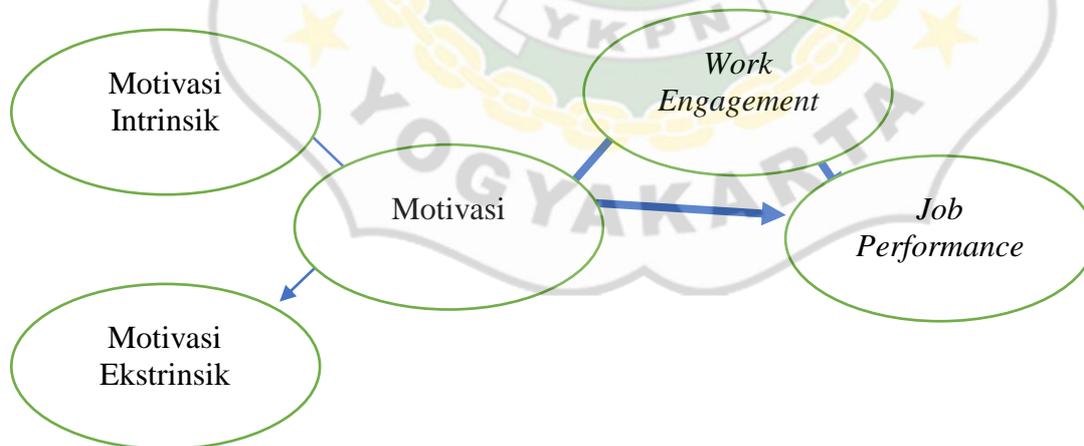
Keterikatan karyawan merupakan indikator utama dari pertumbuhan perusahaan, tetapi tertinggal dari kekuatan ekonomi. Resesi ekonomi tahun 2009 memberikan tekanan yang signifikan pada pengeluaran perusahaan dan keterikatan karyawan pada perusahaan juga terpuak tekanan pada tahun berikutnya. Ekonomi global memberikan indikasi pertumbuhan pada tahun-tahun berikutnya dan keterikatan karyawan pada perusahaan kembali meningkat. Analisis keterikatan karyawan dan data kinerja perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki keterikatan karyawan tinggi relatif bertahan bersama saat ekonomi turun dan akan menunjukkan hasil positif mengenai kenaikan pendapatan mereka (Hewitt, 2013).

Job Performance

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Demerouti dan Cropanzano (2010) mengatakan beberapa penelitian membuktikan bahwa karyawan menunjukkan performa terbaik dalam situasi yang menantang dan lingkungan kerja yang memadai, karena lingkungan seperti itu akan memfasilitasi keterikatan karyawan. Hal ini menyiratkan bahwa perusahaan harus memfasilitasi lengkap sumber daya yang bagus bagi pekerja atau karyawan termasuk umpan balik, dukungan sosial, dan berbagai keahlian. Menurut Nielsen et al., (2008); Piccolo dan Colquitt (2006) penelitian menunjukkan bahwa manajemen dapat memengaruhi tuntutan kerja serta sumber daya karyawan dan menurut Harter et al., (2002) secara tidak langsung dapat memengaruhi keterikatan juga kinerja karyawan. Semua hal di atas sebenarnya sama pentingnya bagi karyawan untuk memobilisasi tantangan dan sumber daya mereka sendiri. Manajer tidak selalu ada untuk memberikan umpan balik dan organisasi yang sedang menghadapi kekacauan ekonomi dapat memprioritaskan hal lain. Kondisi seperti ini penting bagi karyawan untuk menunjukkan perilaku proaktif dan mengoptimalkan lingkungan kerja mereka sendiri (Bakker, Tims, & Derks, 2012). Para pemimpin dapat menumbuhkan ketersediaan sumber daya pekerjaan yang meningkatkan keterlibatan kerja dan kinerja kerja karyawan (Breevaart, Bakker, Demerouti, & Heufel, 2015).

Model Penelitian



Pengembangan Hipotesis

Teng dan Barrows (2009) menguji motivasi intrinsik mengenai keterikatan karyawan dalam bekerja di industri pelayanan atau jasa, hal ini penting karena industri ini memiliki sifat yang berbeda dengan industri lainnya. Pertama, selain memberikan pelanggannya secara fisik, produk nyata, industri pelayanan atau jasa ini juga menyediakan produk layanan tidak berwujud, seperti interaksi langsung antar individu. Dengan kata lain, industri ini membutuhkan karyawan yang sangat berorientasi pada layanan yang diberikan karena pekerjaan di industri ini membutuhkan interaksi pribadi yang besar antara karyawan dengan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pelanggan. Menurut Runhaal et al., (2013) studi menunjukkan bahwa karyawan dengan interaksi personal yang lebih tinggi dengan pelanggan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Kedua, menurut Barron et al., (2007), Chiang dan Jang (2008) industri pelayanan dikenal memiliki jam kerja yang panjang, bekerja melawan waktu, dan upah tidak terlalu tinggi. Hasilnya, kondisi kerja dapat mengurangi keterlibatan kerja karyawan. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan lebih memiliki rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi akan lebih terdorong untuk terlibat dengan apa yang harus dilakukan agar mencapai hasil terbaik sesuai dengan rasa senang yang didapatkannya (Putra, Cho, & Liu, 2017).

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang terjadi dari luar diri individu. Pada saat organisasi berencana untuk mendapatkan tugas positif yang dilakukan oleh karyawannya, maka organisasi akan mengusulkan hadiah. Hadiah ini merupakan motivasi ekstrinsik bagi karyawan. Bagi karyawan yang dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik maka akan pantas untuk mendapatkan hadiah tersebut.

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap *workplace engagement*

Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan secara signifikan dengan beberapa faktor seperti pelatihan, pengawasan, pembayaran, pemantauan, keamanan bekerja, prestasi, dan hubungan dengan lingkungan kerja (Mundung & Pangemanan, 2015). Karyawan yang memiliki performa bagus dalam kinerjanya cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat sehingga dapat memengaruhi cara atau pola pikir individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi ekstrinsik memengaruhi kinerja pekerjaan secara parsial dan signifikan dengan beberapa faktor seperti upah, gaji, bonus, tiket liburan khusus dan itu akan didapatkan setelah karyawan berhasil menembus target perusahaan maupun organisasi. (Mundung & Pangemanan, 2015). Motivasi ekstrinsik akan memberikan pengaruh yang cukup kuat bagi individu yang menginginkan *reward* atas apa yang dikerjakan. Secara tidak langsung karyawan akan lebih bersemangat ketika mengetahui hadiah apa yang akan didapatkannya setelah melakukan pekerjaan. Dari penjelasan di atas maka peneliti mendapatkan hipotesis sebagai berikut :

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap *job performance*

Bakker dan Demerouti (2008) mengatakan bahwa karyawan yang terikat akan bekerja dengan keras menggunakan pikiran yang positif, oleh karenanya mereka lebih banyak maupun cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketika karyawan terikat, mereka pasti akan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

meningkatkan kinerjanya dalam bekerja sesuai dengan tujuan atau target yang ditetapkan oleh perusahaan (Lewiuci & Mustamu, 2016). Kinerja seseorang dalam bekerja akan meningkat sesuai dengan rasa terikatnya seorang karyawan di sebuah perusahaan maupun organisasi karena karyawan itu sendiri sudah merasa nyaman dan bangga dengan apa yang dikerjakannya, sehingga kinerja yang dihasilkan akan memberikan hasil yang sangat baik. Dari penjelasan di atas maka peneliti mendapatkan hipotesis sebagai berikut :

H3: *Workplace engagement* berpengaruh positif terhadap *job performance*

Keterikatan karyawan pada organisasi maupun perusahaan merupakan hal yang penting agar motivasi karyawan bisa memengaruhi kinerja kerja pada karyawan. Karyawan yang terikat pada perusahaan memiliki motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang tinggi sehingga akan memengaruhi kinerja mereka menjadi lebih tinggi. Keterikatan akan membawa karyawan yang termotivasi memiliki kinerja kerja yang bagus atau tinggi.

H4: *Engagement* memediasi pengaruh motivasi ke *job performance*

Metode Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian

Responden pada penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja 1 tahun atau lebih. Sampel penelitian ini ditujukan untuk karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun pada pekerjaan yang sama. Karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun pertama memiliki tingkat keterikatan dengan organisasi atau perusahaan yang tinggi (Hinzmann, Rašticová, & Šácha, 2019). Sampel penelitian ini minimal mendapatkan 150 responden karena minimal dibutuhkan 150-200 responden untuk membangun model *Structural Equation Model* (SEM) (Noviyanti & Nuhasanah, 2019). Metode pemilihan sampel adalah metode *purposive sampling*.

Sampel dan Data Penelitian

Untuk mendapatkan data, penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data primer dengan metode survei menggunakan alat kuesioner. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala *likert*. Pernyataan dalam responden dibuat dengan nilai satu sampai dengan lima yang mewakili pendapat responden mulai dari jawaban sangat tidak puas bagi responden hingga sangat puas bagi responden. Skala yang digunakan mulai dari interval satu hingga lima yang terdiri dari jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju. Saya menggunakan metode pengukuran dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) untuk semua variabel yang digunakan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Definisi Operasional

a) Motivasi

Motivasi ada 2 yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Nawawi (2001) mengatakan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja bagi seseorang yang timbul dari dalam diri sendiri sebagai individu mengenai manfaat atau pentingnya atau makna dari pekerjaan yang dilakukannya (Putra & Frianto, 2013). Bisa diartikan menjadi karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi dalam dirinya akan lebih terdorong untuk menyelesaikan dan cenderung lebih baik hasilnya dalam bekerja.

Motivasi intrinsik pada karyawan diteliti menggunakan kuesioner dari Tremblay, Blanchard, Villeneuve, Taylor, & Pelletier (2009). Contoh pernyataan dari variabel motivasi intrinsik adalah, "Pekerjaan saya sesuai dengan bagaimana saya ingin menjalani hidup".

Ryan dan Deci (2000) mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*) adalah pendorong seseorang dalam melakukan sesuatu yang berasal dari luar dirinya sendiri (Putra, Cho, & Liu, 2017). Menurut Srivastava dan Barmola (2011) mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik seperti upah, gaji, bonus, dan insentif lainnya akan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Putra, Cho, & Liu, 2017).

b) *Workplace Engagement*

Macey dan Schneider (2008) mengatakan banyak organisasi yang percaya bahwa keterikatan karyawan merupakan sumber yang dominan terhadap keunggulan kompetitif. Kemampuan dari karyawan yang terikat dikatakan dapat memecahkan masalah dalam organisasi yang menantang seperti meningkatnya performa dan produktivitas karyawan dalam bekerja (Shuck, Albornoz, & Rocco, 2011). Memiliki karyawan yang terikat terhadap organisasi atau perusahaan itu sangatlah penting demi kemajuan bersama antara organisasi maupun pribadi karyawan itu sendiri.

c) *Job Performance*

Demerouti dan Cropanzano (2010) mengatakan beberapa penelitian membuktikan bahwa karyawan menunjukkan performa yang terbaik dalam situasi yang menantang, lingkungan kerja yang memadai, karena lingkungan seperti itu akan memfasilitasi keterikatan karyawan. Hal ini menyiratkan bahwa perusahaan harus memfasilitasi lengkap sumber daya yang bagus bagi pekerja atau karyawan termasuk

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

umpan balik, dukungan sosial, dan berbagai keahlian. Menurut Nielsen et al., (2008); Piccolo dan Colquitt (2006) penelitian menunjukkan bahwa manajemen dapat memengaruhi tuntutan kerja serta sumber daya karyawan (Bakker, Tims, & Derks, 2012).

Metode dan Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas pada suatu penelitian berfungsi untuk mengetahui sejauh mana kecermatan dan ketepatan suatu alat ukur dalam menentukan fungsinya. Tujuannya adalah untuk menguji apakah jenis pernyataan dalam kuesioner benar dalam mengukur variabel yang ingin diuji. Uji validitas ini menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) merupakan metode yang digunakan untuk menguji seberapa baik variabel yang digunakan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang digunakan. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* apabila jawaban dari responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Nilai reliabilitas variabel dapat diukur dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu variabel akan dikatakan *reliable* apabila koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,50$.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini akan menggunakan SEM (*Structural Equation Model*) dengan menggunakan program AMOS (*Analysis of Moment Structure*). Salah satu keunggulan yang dimiliki SEM adalah dapat memproses beberapa pengaruh variabel independen pada dependen dengan sekali eksekusi.

Metode Pengumpulan Data

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja minimal satu tahun. Proses pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner kepada para responden tersebut. Data yang didapat sebanyak 188 responden.

Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah item pernyataan yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti. Analisis faktor dapat digunakan untuk menguji validitas pada suatu rangkaian kuesioner. Analisis faktor dilakukan secara per variabel, yaitu motivasi (terdiri dari *intrinsic motivation* dan *extrinsic motivation*), *workplace engagement*, dan *job performance*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 4.4.1

Hasil Uji Validitas Variabel *Motivation*

Kode	Pernyataan	Faktor <i>loading</i>	Status
MI1	Pekerjaan saya sesuai dengan bagaimana saya ingin menjalani hidup	0,743	Valid
MI5	Pekerjaan yang saya pilih sesuai dengan salah satu tujuan yang ingin saya capai	0,791	Valid
MI6	Saya merasa puas ketika saya mampu menyelesaikan tugas yang sulit	0,693	Valid
MI7	Pekerjaan saya merupakan bagian hidup saya	0,834	Valid
ME1	Penghasilan karena pekerjaan saya dapat memenuhi kebutuhan saya	0,714	Valid
ME2	Saya mendapatkan banyak kesenangan dari mempelajari hal-hal baru dalam pekerjaan	0,818	Valid
ME3	Pekerjaan saya telah menjadi bagian mendasar dari diri saya	0,781	Valid
ME5	Pekerjaan saya sesuai dengan tujuan karir saya	0,755	Valid
ME6	saya merasa puas dalam bekerja ketika melakukan tantangan yang menarik	0,739	Valid
ME7	Pekerjaan saya mampu menghasilkan uang	0,621	Valid

Tabel 4.4.2

Hasil Uji Validitas Variabel *Workplace Engagement*

Kode	Pernyataan	Faktor <i>loading</i>	Status
WE1V	Saya merasa dipenuhi energi saat ditempat kerja	0,797	Valid
WE2DE	Pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan bagi diri saya	0,702	Valid
WE3AB	Saat saya bekerja, saya merasa waktu cepat berlalu	0,572	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

WE4V	Saya merasa kuat dan berenergi saat bekerja	0,772	Valid
WE5DE	Saya antusias dengan pekerjaan saya	0,831	Valid
WE7DE	Pekerjaan saya menginspirasi saya	0,702	Valid
WE8DE	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,746	Valid
WE9AB	Saya sangat fokus dalam pekerjaan saya	0,670	Valid
WE10V	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu	0,549	Valid
WE11DE	Saya merasa pekerjaan saya menantang	0,655	Valid
WE12AB	Saya terbawa suasana saat bekerja	0,612	Valid
WE13V	Dalam pekerjaan, saya sangat ulet secara mental	0,623	Valid
WE14AD	Saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan	0,569	Valid
WE15V	Di pekerjaan saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik	0,506	Valid

Tabel 4.4.3

Hasil Uji Validitas Variabel *Job Performance*

Kode	Pernyataan	Faktor <i>loading</i>	Status
KIN1	Saya menyelesaikan tugas yang ditentukan dalam uraian tugas dengan baik	0,769	Valid
KIN2	Saya memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam tugas yang diberikan	0,832	Valid
KIN3	Saya melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan	0,748	Valid
KIN4	Saya memenuhi target kinerja saya dalam pekerjaan	0,823	Valid
KIN5	Terlibat dalam kegiatan yang secara langsung akan memengaruhi evaluasi kinerja saya	0,706	Valid

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah rangkaian kuesioner yang digunakan untuk mengukur suatu variabel tidak mempunyai kecendrungan tertentu. Salah satu cara untuk menguji reliabilitas adalah menghitung *cronbach's alpha*. Nilai *cronbach's alpha* menunjukkan konsistensi responden dalam memberikan tanggapan terhadap keseluruhan *item*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yang mewakili pengukuran satu variabel tertentu. Jika nilai cronbach's alpha $< 0,6$ berarti reliabilitas konstruk / variabelnya buruk. Jika nilai cronbach's alpha $0,6-0,7$ maka reliabilitasnya diterima, dan jika dan jika cronbach's alpha $0,8-1,0$ maka reliabilitas datanya dikatakan baik. Ringkasan reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5.1
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha
KIN	0,825
WE	0,898
MI	0,804
ME	0,826

Hasil Uji Statistika Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.6.1
Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

	Mean	Std. Deviation	KIN	WE	MOT
KIN	4.1809	0.51714	1	.502**	.478**
WE	3.7891	0.50179		1	.787**
MOT	3.9229	0.56223			1
* Correlation is significant at the 0.05 level (2- tailed).					
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Keterangan:

KIN= Kinerja

WE= *Workplace Engagement*

MOT= Motivasi

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan *SEM two step* dengan program AMOS

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 4.7.1
Evaluasi Model Fit

Goodness-of fit Indexes	Kriteria	MODEL FIT	
		Hasil Penghitungan	Model Evaluasi
Chi Square	Small, not significant	2,479	Baik
CMIN/DF	1-2 over fit, 2-5 liberal limit	2,479	Baik
GFI	> 0,9	0,993	Baik
AGFI	> 0,8	0,935	Baik
TLI	> 0,9	0,980	Baik
CFI	> 0,9	0,997	Baik
RMSEA	< 0,1	0,089	Baik

Tabel 4.7.2
Hasil Pengujian Hipotesis

Isi Hipotesis	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap <i>workplace engagement</i>	0,857	0,055	15,446	0,0001	Hipotesis Diterima
H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i>	0,064	0,186	0,342	0,732	Hipotesis Ditolak
H3: <i>Workplace engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i>	0,545	0,190	2,867	0,004	Hipotesis Diterima

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara motivasi dengan *workplace engagement*. Seorang karyawan yang terikat oleh sebuah perusahaan didorong oleh motivasi (terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) yang muncul dari dalam diri sendiri. Adanya motivasi intrinsik yang membuat karyawan sadar akan tanggung jawab akan mengikatkan diri pada perusahaan maupun organisasi. Semakin tinggi motivasi intrinsik semakin kuat karyawan tersebut merasa terikat pada sebuah perusahaan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Seorang karyawan yang terikat pada perusahaan atau organisasi dapat didorong dengan melihat lingkungan sekitarnya maupun hadiah atau apa yang akan didapatkannya pada tahap akhir yang dilakukannya. Seorang karyawan akan terikat pada sebuah perusahaan bisa karena hadiah maupun gaji yang ditawarkan oleh perusahaan. Semakin tinggi hadiah atau gaji akan mendorong seorang karyawan untuk merasa terikat pada sebuah perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini tidak mendukung adanya pengaruh antara motivasi dengan *job performance*. Hal ini dikarenakan peneliti menduga terdapat beberapa alasan yang mengakibatkan motivasi tidak berpengaruh pada kinerja. Herzberg mengatakan bahwa motivasi didukung oleh lingkungan sekitar karyawan seperti atasan akan memberi apresiasi terhadap hasil kerja karyawan, ketika atasan tidak melakukan ini maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja dan memengaruhi performanya dalam bekerja (Putra & Frianto, 2013). Seseorang yang bekerja dengan tujuan agar mendapatkan uang saja maka tidak akan terdorong kinerjanya melalui dalam diri sendiri. Dengan kata lain, seseorang bekerja karena upah atau gaji yang ditawarkannya, bukan karena kesenangan dalam bekerja yang terdapat pada dirinya sendiri.

Seorang karyawan akan bekerja dengan keras ketika mengetahui gaji dan tambahan bonus yang akan didapatkannya. Maka dari itu karyawan tersebut dapat lebih bersemangat dan lebih maksimal sehingga performa dalam kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara *workplace engagement* dengan *job performance*. Seorang karyawan yang terikat pada sebuah perusahaan atau organisasi pasti akan menghasilkan kinerja yang bagus. Karyawan yang terikat cenderung memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi sehingga menghasilkan performa yang bagus dalam melaksanakan tugasnya. Pada saat karyawan merasa terikat pada sebuah organisasi atau perusahaan maka karyawan akan merasa nyaman sehingga dalam mengerjakan sesuatu akan lebih baik dalam segala aspek.

Pengujian hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah adanya mediasi antara motivasi dan *job performance* yang dimediasi oleh *work engagement*. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari tabel *indirect* dan *direct* mengenai motivasi terhadap *performance* dengan nilai pada tabel *indirect* yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pada tabel *direct*. Dengan hasil ini, motivasi akan berpengaruh pada *job performance* dengan dimediasi *work engagement* yang artinya motivasi karyawan akan memengaruhi kinerjanya setelah karyawan merasa terikat oleh perusahaan maupun organisasinya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap *workplace engagement* bagi karyawan. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki motivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan keterikatan pada tempatnya bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan terdorong oleh gaji maupun upah maka akan menimbulkan keterikatan pada tempatnya bekerja.
2. Motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap *job performance* bagi karyawan. Motivasi akan terbukti memiliki pengaruh pada *job performance* ketika karyawan sudah merasa terikat pada sebuah organisasi maupun perusahaan.
3. *Workplace engagement* berpengaruh positif terhadap *job performance* bagi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang terikat pada sebuah perusahaan akan meningkat performanya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan yang terikat dalam sebuah perusahaan atau organisasi akan lebih paham dan lebih cekatan dalam menangani tugas yang diberikan oleh atasan sehingga hasil pekerjaannya akan maksimal.
4. *Work engagement* memediasi motivasi terhadap *job performance*. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang telah terikat pada sebuah perusahaan maupun organisasi akan memiliki motivasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang telah merasa nyaman pada sebuah pekerjaannya akan terdorong oleh motivasi yang ada sehingga dapat memberikan performa terbaiknya dalam melaksanakan tugas.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, untuk itu peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memilih responden dengan tepat. Hal ini diharapkan agar data yang sudah didapat tidak perlu disaring ulang seperti halnya responden yang didapat tidak sesuai yang kita inginkan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Daftar Pustaka

- Tan, S. K. (2013). Herzberg's Two-Factor Theory on Work Motivation: Does it Works for Today's Environment? . *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 18-22.
- Putra, E. D., Cho, S., & Liu, J. (2017). Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry: Test of motivation crowding theory. *Tourism and Hospitality Research*, 1-14.
- Legault, L. (2016). Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 1-4.
- Cho, Y. J., & Perry, J. L. (2012). Intrinsic Motivation and Employee Attitudes : Role of Managerial Trustworthiness, Goal Directedness, and Extrinsic Reward Expectancy. *Review of Public Personnel Administration* , 382-406.
- Yunita, M. M. (2019). Mind Set. *Gambaran Motivasi Kerja dan Work Engagement Ditinjau dari Urutan Kelahiran Karyawan*, 36-44.
- J., A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 308-323.
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *AGORA*, 101-106.
- Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006). Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory. *Journal of Marketing*, 137-150.
- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., & Masa'deh, R. (2019). Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-23.
- Dajani, M. A. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 138-147.
- Welschen, J., Todorova, N., & Mills, A. (2012). An Investigation of the Impact of Intrinsic Motivation on Organizational Knowledge Sharing. *International Journal of Knowledge Management* , 23-42.
- Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *JURNAL MAKSIPRENEUR*, 18-30.
- Reena, B., & Bonjour, R. (2010). Motivation: Extrinsic and Intrinsic. *Language in India*, 146-153.
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA)*, 59.
- Medlin, B., & Jr, K. W. (2009). Enhancing performance through goal setting, engagement, and optimism. *Industrial Management & Data Systems*, 943-956.
- Hewitt, A. (2013). 2013 Trends in Global Employee Engagement. *Human Capital Consulting*, 1-32.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 1359-1378.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Heufel, M. v. (2015). Leader-member Exchange, Work Engagement, and Job Performance. *Journal of Managerial Psychology*, 754-770.
- Mundung, S. E., & Pangemanan, S. (2015). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut Manado. *Jurnal EMBA*, 25-35.
- Hinzmann, R., Rašticová, M., & Šácha, J. (2019). Factors of Employee Engagement At The Workplace. Do Years of Service Count? *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 1525-1533.
- Noviyanti, R., & Nuhasanah. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Nelayan di Teluk Banten: Menggunakan Partial Least Square-Structural Equation Model Modelling (PLS-SEM). *Marine Fisheries*, 33-44.
- Shuck, B., Albornoz, C., & Rocco, T. S. (2011). Exploring employee engagement from the employee perspective: Implications for HRD . *Journal of European Industrial Training* , 300-325.

