

---

## Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Einstrend *Factory 3* Departemen *Sewing* Purwakarta)

**Patoni**

Program Studi Manajemen, STIE DR. KHEZ Muttaqien, Indonesia

**Amna Mawardi**

Program Studi Manajemen, STIE DR. KHEZ Muttaqien, Indonesia

**Nurjanah**

Program Studi Manajemen, STIE DR. KHEZ Muttaqien, Indonesia

**Penulis Korespondensi**

**Patoni**

[patonipkn@gmail.com](mailto:patonipkn@gmail.com)

---

### Article Info

*Article History :*

*Received 12 Dec - 2023*

*Accepted 14 Feb - 2024*

*Available Online*

*23 Mar – 2024*

---

### Abstract

*This study intends to examine how firm sizes, liquidity, and effective corporate governance affect financial statements. In this study, agency theory is employed. The study's independent variables include the size of the organization, liquidity, and excellent corporate governance. The quality of the financial reports is one of the research's dependent variables. Consumer products firms that floated on the Indonesia Stock Exchange between 2019 and 2021 make up the sample for this study. SPSS is employed in the quantitative research methodology. The linear regression analysis method is used in this study. This study will demonstrate effective corporate governance and the effects of firm size on the reliability of financial reports. In the meanwhile, the quality of financial reports is unaffected by liquidity.*

---

**Keyword :** *Good Corporate Governance , Liquidity , Agency Theory , Financial Report Quality, Company Size*

---

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dapat menjadi awal yang baik bagi implementasi program kerja pada suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang baik tentunya tidak lepas dari perusahaan yang mengelolanya, serta sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan daya saing yang unggul untuk kemajuan perusahaan tersebut. Sebaliknya jika perusahaan tidak mengelola sumber daya yang dimiliki, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya karena sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas serta tidak memiliki daya saing yang unggul.

Mohammad dkk (dalam Widyaputra dan Dewi, 2018) “tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh kinerja

perusahaan dalam pengelolaan sumber daya yang dimilikinya.” Perusahaan berkinerja tinggi berkomunikasi secara efektif dengan orang-orang dan menetapkan tujuan yang ingin dicapai baik oleh individu maupun organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya menjadi tolak ukur sebagai sebuah keberhasilan perusahaan agar nantinya bisa memberikan keuntungan lebih besar pada perusahaan tersebut.

Perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan mengoptimalkan kerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal memungkinkan perusahaan untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang kompetitif. Sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan kerja karyawan yang baik, tetapi sebaliknya, dengan kerja

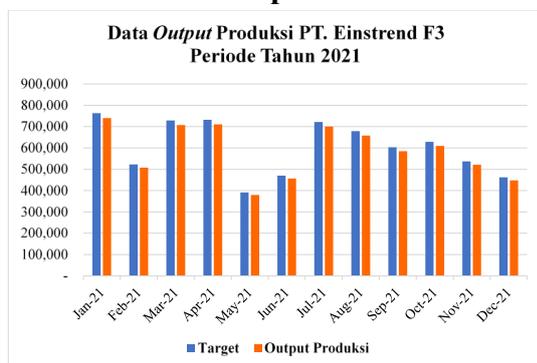
karyawan yang buruk, menjadi lebih sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dia akan mampu mengerjakan pekerjaannya tergantung pada tugas yang diberikan oleh atasan, dapat memahami kuantitas dan kualitas hasil dan menghadapi kesulitan yang muncul dalam menjalankan tugasnya. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Ada banyak faktor yang meningkatkan kinerja karyawan.

Di PT. Einstrend F3 Purwakarta menjadi perusahaan manufaktur atau perusahaan garmen dalam skala besar yang bergerak dibidang pembuatan jaket, pakaian, dan celana.

Dalam pengamatan, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, salah satunya adalah masalah hasil output produksi periode tahun 2021 mengalami penurunan karena tidak tercapainya target produksi. Berikut merupakan data dari target serta output bagian produksi selama periode tahun 2021.

**Gambar 1.**  
**Grafik Output Produksi**



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Hasil output produksi setiap bulannya tidak mencapai target, ini bisa dikarenakan kinerja karyawan yang kurang optimal. Hasil output yang tidak maksimal akan mempengaruhi jadwal pengiriman barang ke luar negeri, ini akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, baik segi finansial ataupun dari segi waktu yang terbuang karena keterlambatan proses pengiriman barang / ekspor.

Kondisi ini didukung pula dari hasil wawancara dengan beberapa supervisor dan chief selaku atasan dari operator departemen sewing ini bahwa terdapat beberapa permasalahan didalam pekerjaannya, diantaranya yaitu jumlah target yang beberapa

kali menurun dan tidak memenuhi tujuan produksi, beberapa hasil produk yang sering kali dikembalikan dari finishing area karena kualitas yang tidak sesuai standar produksi perusahaan dan masih ditemukannya trimming pada beberapa hasil produk.

Selain itu kurangnya kerja sama tim pada beberapa line dan masih ditemukannya beberapa karyawan yang masih menunggu perintah atasan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga berdampak pula pada kuantitas dan kualitas produk, adapula beberapa karyawan yang tidak mematuhi SOP kerja, seperti SOP pemeliharaan mesin, SOP pencarian patahan jarum yang hilang, serta SOP trimming produk, yang sudah jelas ditempel di setiap mesin para operator sewing guna pengingat untuk setiap karyawan itu sendiri, hal ini membuktikan bahwa sikap karyawan yang masih kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Dilihat dari fenomena kinerja karyawan tersebut maka perusahaan perlu mengembangkan berbagai cara agar mampu meningkatkan hasil produksi dengan kualitas yang baik dan jumlah target yang harus dicapai. Dimana PT. Einstrend F3 ingin menciptakan kinerja yang dapat menunjang keberlangsungan suatu hasil produksi yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Untuk mewujudkan tujuan ini bukanlah hal yang mudah, dimana memerlukan kerja keras, hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan serta dorongan dari individu untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Keterikatan karyawan merupakan komitmen karyawan terhadap organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti bahwa karyawan benar-benar peduli dengan pekerjaan mereka dan perusahaan. Mereka bekerja untuk organisasi tidak hanya untuk tujuan periklanan, tetapi juga untuk pendapatan. (Kruse dalam Muliawan, dkk. 2017).

Dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya cenderung akan lebih senang dan lebih fokus dalam menjalankan tugasnya serta akan memiliki komitmen untuk selalu bekerja diperusahaan tersebut.

Kondisi ini pula didukung dari hasil wawancara dengan karyawan bahwa terdapat beberapa permasalahan dalam pekerjaannya, diantaranya tidak bisa fokus dengan pekerjaannya, yang terkadang tidak

terselesaikan dengan baik, dan tidak sesuai target.

Hal ini menandakan masih ada karyawan yang tidak begitu peduli dan mencintai pekerjaannya. Pola pikir seperti ini menandakan masih transaksional, yakni mereka hanya menganggap yang terpenting masuk kerja dan mendapat gaji, sekaligus menunjukkan bahwa mereka belum memiliki keterikatan penuh secara emosional dengan pekerjaannya.

Faktor lain penyebab permasalahan kinerja terjadi karena kurangnya dorongan dari dalam individu karyawan itu sendiri. Cemal et al (dalam Widyaputra dan Dewi, 2018) mengemukakan bahwa rendahnya kinerja karyawan bisa diakibatkan oleh masalah motivasi di dalam suatu perusahaan.

Wawan dan Nopiyana (dalam Widyaputra dan Dewi, 2018) menyatakan bahwa motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan.

Dengan adanya motivasi intrinsik pada diri seseorang akan menimbulkan kesadaran akan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu dan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Hal ini akan berakibat baik pula pada kinerja karyawan tersebut, dimana seseorang karyawan yang mempunyai motivasi intrinsik akan sepenuhnya sadar akan tanggung jawab yang perusahaan berikan kepadanya sehingga dirinya sanggup untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Adapun rumusan masalahnya sebagai berikut:

- a. Bagaimana Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. EINSTREND FACTORY 3 Departemen Sewing Purwakarta?
- b. Bagaimana Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. EINSTREND FACTORY 3 Departemen Sewing Purwakarta?
- c. Bagaimana Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. EINSTREND FACTORY 3 Departemen Sewing Purwakarta?

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.1. Manajemen

Menurut Hasibuan (2017:9) manajemen adalah ilmu dan keterampilan mengelola proses penggunaan manusia serta sumber daya lainnya secara efisien dan bijaksana untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Afandi (2018:1) manajemen adalah suatu proses kerjasama antar pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi perencanaan, organisasi, staf, administrasi, kepemimpinan dan pengawasan.

### 2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien berkontribusi pada tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017: 10).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perekrutan, pelatihan, evaluasi dan remunerasi karyawan, serta menangani masalah yang berkaitan dengan hubungan kerja, perlindungan tenaga kerja dan keadilan (Dessler, 2015: 4).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan mengawasi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:2).

Menurut berbagai pendapat beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengelola peran individu secara efektif dan efisien Dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dan menjadi menjadi perusahaan unggul.

### 2.3. Keterikatan Kerja

Keterikatan karyawan adalah keadaan pikiran yang positif, yang digambarkan oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (keasyikan). (Schaufeli dalam Sudaryo, dkk. 2018:19).

Keterikatan karyawan didefinisikan juga sebagai sejauh mana seorang karyawan membuat komitmen kepada siapa pun dalam organisasi dan lama tinggal sebagai akibat dari komitmen dan loyalitas karyawan dengan alasan mereka ingin tinggal dengan organisasi. (Wellins, *et al*, dalam Rohman Nur Wakhid, 2021).

Keterikatan karyawan merupakan komitmen emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuannya.

Komitmen emosional ini berarti bahwa karyawan benar-benar tertarik tidak hanya pada perusahaan, tetapi juga pada profesinya. Mereka bekerja untuk tujuan organisasi, bukan hanya untuk gaji dan promosi. (Kruse dalam Joushan, dkk. 2015).

Berdasarkan uraian dari pendapat beberapa ahli tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keterikatan karyawan adalah rasa keterikatan yang tumbuh pada diri seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta memiliki hubungan yang baik pula dengan orang-orang disekitar, serta memiliki motivasi dalam mengerjakan pekerjaannya agar mencapai tujuan bersama.

Dalam mengukur Keterikatan Karyawan, diperlukan alat ukur atau indikator yang menjadi ukuran. Menurut Schaufeli & Bakker (dalam Akbary dan Rustono, 2015) terdapat 3 dimensi serta indikator dalam Keterikatan Karyawan, diantaranya yaitu:

1) *Vigor*

*Vigor* merupakan keterikatan karyawan dan dinyatakan melalui kekuatan fisik serta mental saat melakukan pekerjaan. *Vigor* dapat ditandai oleh kekuatan serta stabilitas mental yang tinggi dalam bekerja, energi yang optimal, keberanian dalam melakukan aspirasi, keinginan, kesiapan ataupun kemauan untuk secara sungguh-sungguh menghadapi tantangan guna menjamin hasil yang sebesar-besarnya dalam setiap pekerjaan yang telah diberikan, tetap gigih, pantang menyerah, semangat dalam menghadapi kesulitan.

2) *Dedication*

*Dedication* merupakan keterikatan karyawan secara emosional dengan pekerjaannya. *Dedication* mencerminkan perasaan semangat karyawan untuk bekerja, bangga dengan apa yang mereka lakukan dan termotivasi oleh perusahaan tanpa takut akan tantangan yang mereka hadapi. Karyawan yang berdedikasi tinggi cenderung bersemangat dan bangga dengan profesi serta organisasinya.

3) *Absorption*

*Absorption* merupakan keterikatan karyawan yang dapat diekspresikan dengan sikap karyawan dalam pengabdian karyawan terhadap pekerjaannya. *Absorption* ini dapat terlihat pada keadaan karyawan yang benar-

benar senang bahwa dirinya tenggelam, merasa fokus, serta merasa puas dengan melakukan pekerjaan yang dianggapnya serius. Karyawan yang memiliki skor *absorption* yang tinggi cenderung merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

## 2.5. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang tidak perlu dirangsang dari luar untuk aktif atau berfungsi, karena dalam diri setiap orang sudah terdapat adanya dorongan untuk melakukan sesuatu (Suwatno 2011:175).

Motivasi intrinsik adalah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu karena terdapat adanya kepuasan dari dalam diri ataupun kesenangan dan minat dalam melakukan pekerjaannya (Ryan dan Deci dalam Lutfi dan Winata, 2020).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang ada pada seseorang yang berasal dari dorongan diri sendiri untuk melakukan sesuatu, tanpa perlu adanya perintah atau paksaan dari orang lain.

Menurut Ryan dan Deci (dalam Hamzah, 2019) dimensi dan indikator motivasi intrinsik terbagi menjadi 3 yaitu:

1) Otonomi (*Otonomy*)

Merupakan kebutuhan seseorang untuk bebas mengintegrasikan tindakan yang dijalankan dengan diri pribadi tanpa terikat atau mendapat kontrol dari oranglain. Indikatornya berupa memiliki pilihan dalam bekerja, menentukan tingkah laku diri sendiri, dan meregulasi pekerjaan yang dilakukan.

2) Kompetensi (*Competence*)

Merupakan kebutuhan seseorang untuk memiliki suatu kekuatan untuk mengontrol dan menguasai tindakan yang dijalankan. Indikatornya berupa keberhasilan menjalankan tugas, menguasai pekerjaan yang dikerjakan, meningkatkan keterampilan dan kapasitas diri.

3) Hubungan dengan orang lain (*Relatedness*)

Merupakan kebutuhan seseorang untuk merasakan perasaan tergabung, terhubung, dan kebersamaan dengan oranglain. Ditandai dengan adanya rasa kebersamaan dengan oranglain dan merasa terhubung dengan orang lain.

## 2.6. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai ketika seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari apa yang sudah dilakukan, dan diselesaikan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah hasil kerja individu secara keseluruhan selama periode waktu tertentu saat melakukan tugas, seperti kriteria tugas, tujuan, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Rivai dan Basri dalam Rosalina dan Apiska, 2018).

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai pelaksanaan suatu tugas, atau realisasi suatu tugas, atau hasil dari pelaksanaan. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas disebut dengan istilah *level of performance* atau tingkat kinerja. Ketika karyawan memiliki kinerja yang baik, karyawan menjadi lebih produktif, dan sebaliknya, jika karyawan yang gagal mencapai tujuan pekerjaannya menjadi tidak produktif. (Suwatno dan Priansa, 2016: 196).

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan dan dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan spesifikasi pekerjaannya.

Dimensi dan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017:75), adalah sebagai berikut:

### 1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengurangi jumlah pekerjaan. Pekerjaan yang berkualitas menghindari kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

### 2) Kuantitas Kerja

Hal ini menunjukkan banyak jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu yang bersamaan sehingga dapat efisien dan efektif sesuai dengan tujuan perusahaan.

### 3) Tanggung Jawab

Menunjukkan menerima pekerjaan mereka, menunjukkan seberapa banyak yang mereka lakukan, dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan mereka, sarana dan prasarana yang mereka gunakan, dan aktivitas mereka setiap hari.

### 1) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi penuh dengan karyawan yang lain, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, guna meningkatkan kinerja yang semakin baik.

### 2) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan dan memecahkan masalah di tempat kerja, tanpa menunggu instruksi dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka ditarik hipotesis sebagai berikut :

**H1.** *Hipotesis 1. Terdapat Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*

## 2.6. Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Muliawan & Cahyadi (2017), Handoyo & Setiawan (2017), dan Chandra & Remiasa (2018). Menunjukkan bahwa Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka ditarik hipotesis sebagai berikut :

**H2.** *Hipotesis 2. Terdapat Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan*

## 2.5. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Potu dkk (2021) dan Abubakar & Said (2021). Menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka ditarik hipotesis sebagai berikut :

**H3.** *Hipotesis 3. Terdapat Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan*

## 3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan gejala dilapangan secara jelas serta menganalisis setiap variabel bebas dan terikat untuk menjawab semua rumusan masalah yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian yang telah ditentukan peneliti adalah Variabel independen (X) *Keterikatan Karyawan* dan

*Motivasi Intrinsik dan Variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan.*

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian operator produksi di PT. Einstrend F3 departemen *sewing* yang berjumlah 784 karyawan, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Metode slovin ini memberikan ketentuan pengambilan sampel dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan

Populasi (N) sebanyak 784 karyawan, dengan tingkat kesalahan (e) 10%, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

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

$$n = \frac{784}{1 + 784 (0,10^2)}$$

n = 88,68 dibulatkan menjadi

89

berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak 89 orang dari jumlah populasi 784 orang.

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda. Dibawah ini adalah tabel 1 yang menunjukkan operasional variabel dalam penelitian ini.

Variabel	Dimensi	Indikator
	<i>Vigor</i>	<i>Tingkat energi</i>
		<i>Kemauan untuk berusaha</i>
		<i>Ketekunan</i>
Keterikatan Karyawan (X <sub>1</sub> )	<i>Dedication</i>	<i>Merasa antusias dalam bekerja</i>
		<i>Merasakan inspirasi dari bekerja</i>
		<i>Memiliki kebanggaan atas pekerjaan</i>
	<i>Absorption</i>	<i>Memiliki perasaan senang</i>
		<i>Sangat berkonsentrasi saat bekerja</i>
		<i>Lupa waktu saat bekerja</i>
		<i>Memulai pekerjaan</i>

Motivasi Intrinsik (X <sub>2</sub> )	<i>Kompetensi</i>	<i>Menentukan tingkah lakunya</i>
		<i>Bekerja tanpa terikat oleh orang lain</i>
		<i>Merasa berhasil</i>
	<i>Hubungan Dengan Orang Lain</i>	<i>Mengusai pekerjaan yang dilakukan</i>
		<i>Meningkatkan keterampilan</i>
		<i>Merasa terhubung dengan orang lain</i>
	<i>Kualitas Kerja</i>	<i>Memiliki rasa kebersamaan dengan orang lain</i>
		<i>Menunjukkan kerapian</i>
		<i>Menunjukkan ketelitian saat bekerja</i>
Kinerja Karyawan (Y)	<i>Kuantitas Kerja</i>	<i>Keterkaitan hasil kerja</i>
		<i>Tingkat kesalahan</i>
		<i>Banyaknya jumlah jenis pekerjaan</i>
	<i>Tanggung Jawab</i>	<i>Kemampuan mengerjakan dengan efektif</i>
		<i>Mengerjakan dengan efisien</i>
		<i>Menerima dan melaksanakan pekerjaannya</i>
	<i>Kerjasama</i>	<i>Mempertanggungjawabkan hasil kerja</i>
		<i>Sarana dan prasarana yang digunakan</i>
		<i>Perilaku kerja</i>
	<i>Inisiatif</i>	<i>Kesediaan untuk berpartisipasi</i>
		<i>Melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah</i>
		<i>Tidak menunggu perintah dari atasan</i>

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Berikut ini merupakan hasil uji validitas pada penelitian ini :

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Ket
X <sub>1</sub>	1	0,490	0,208	Valid
	2	0,527	0,208	Valid
	3	0,495	0,208	Valid
	4	0,538	0,208	Valid
	5	0,405	0,208	Valid
	6	0,364	0,208	Valid
	7	0,472	0,208	Valid
	8	0,323	0,208	Valid
	9	0,511	0,208	Valid
X <sub>2</sub>	1	0,601	0,208	Valid
	2	0,434	0,208	Valid
	3	0,629	0,208	Valid
	4	0,572	0,208	Valid
	5	0,581	0,208	Valid
	6	0,548	0,208	Valid
	7	0,557	0,208	Valid
	8	0,559	0,208	Valid
	1	0,395	0,208	Valid
	2	0,416	0,208	Valid
3	0,581	0,208	Valid	
4	0,516	0,208	Valid	
5	0,689	0,208	Valid	

	6	0,727	0,208	Valid
	7	0,678	0,208	Valid
Y	8	0,510	0,208	Valid
	9	0,408	0,208	Valid
	10	0,574	0,208	Valid
	11	0,630	0,208	Valid
	12	0,573	0,208	Valid
	13	0,683	0,208	Valid
	14	0,513	0,208	Valid

Sumber : SPSS 25 (data diolah peneliti, 2022).

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka dari itu, semua butir pernyataan setiap X dan Y dalam kuesioner sebagai instrumen penelitian dianggap valid dan layak untuk digunakan.

#### 4.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan sebuah pengujian yang digunakan untuk mengukur sebuah indikator dari variabel. Setiap item pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban yang didapat tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Maka dapat dikatakan pula sebagai suatu karakteristik dengan keakuratan, ketelitian, dan konsistensinya, tabel 3 dibawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r Alpha	R Tabel	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,685	0,6	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,690	0,6	Reliabel
Y	0,840	0,6	Reliabel

Sumber : SPSS 25 (data diolah peneliti, 2022).

#### 4.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau tidak normal. Maka analisis data dan pengujian hipotesis yang digunakan adalah statistik parametrik. Tabel 4 Dibawah ini menunjukkan hasil Uji Normalitas dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	3.36015800
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.075
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : SPSS 25 (data diolah peneliti, 2022).

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi kolmogorov – smirnov adalah sebesar 0,073. Karena nilai signifikansi Kolmogorov – Smirnov 0,073  $>$  0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

#### 4.4. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier, tabel 5 dan 6 Dibawah ini menunjukkan kesimpulan dari hasil uji linieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Variabel Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

		ANOVA Table					
		Su	d	M	F	S	
		m	f	ea		i	
		of		n		g	
		Sq		Sq		.	
		uar		ua			
		es		re			
Kin	Be	(Co	12	1	10	6.	.
erja	tw	mbi	31.	2	2.	8	0
Kar	ee	ned)	21		60	0	0
yaw	n		6		1	1	0
an *	Gr	Line	83	1	83	5	.
Ket	ou	arity	4.4		4.	5.	0
erik	ps		14		41	3	0
atan					4	0	0
Kar						9	
yaw	Dev		39	1	36	2.	.
an	iatio		6.8	1	.0	3	0
	n		02		73	9	1
	fro					1	3
	m						
	Line						
	arity						
Within			11	7	15		
Groups			46.	6	.0		
			56		86		
			0				
Total			23	8			
			77.	8			
			77				
			5				

Sumber : SPSS 25 (data diolah peneliti, 2022).

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi linierity variabel Keterikatan Karyawan adalah 0,000  $<$  0,05. Artinya terdapat hubungan linier antara variabel Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karawang	Betweengroups	(Coefficient)	158.91	4	113.9	10.578	.000
Motivasi Intrinsik	Linearity	Deviation from Linearity	130.6946	13	130.6946	12.2070	.000
	Within Groups		792.285	74	10.707		
	Total		237.75	88			

Sumber : SPSS 25 (data diolah peneliti, 2022).

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi linierity variabel Motivasi Intrinsik adalah  $0,000 < 0,05$ . Artinya terdapat hubungan linier antara variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.5. Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan linear antara dua variabel serta mengukur keeratan hubungan dari kedua variabel tersebut. tabel 7 dibawah ini menunjukkan kesimpulan dari hasil Analisis Korelasi

Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi

		Correlations		
		Keterikatan Karyawan	Motivasi Intrinsik	Kinerja Karyawan
Keterikatan Karyawan	Pearson Correlation	1	.606**	.592**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	89	89	89
Motivasi Intrinsik	Pearson Correlation	.606**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	89	89	89
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.592**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	89	89	89

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

Sumber : SPSS 25 (data diolah peneliti, 2022).

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi *Pearson* antara variabel independen (Keterikatan Karyawan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar

**0,592** yang mana nilai koefisien korelasi ini berada di antara interval koefisien **0.40 – 0.599** yang menyatakan tingkat hubungan positif yang “sedang”. Dan koefisien korelasi antara variabel independen (Motivasi Intrinsik) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar **0,741**. Nilai Koefisien korelasi tersebut berada di antara interval koefisien **0.60 – 0.799** yang menyatakan tingkat hubungan positif yang “kuat”.

#### 4.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 7 dibawah ini menunjukkan kesimpulan dari hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.488	5.512		.996	.322
	Keterikatan Karyawan	.455	.176	.226	2.586	.011
	Motivasi Intrinsik	1.079	.156	.604	6.898	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 25 (data diolah peneliti, 2022).

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh – pengaruh setiap variabel dengan melihat nilai koefisien beta ( $\beta$ ).

Hasil regresi ini dapat dibentuk model persamaannya yaitu

$$Y = 5,488 + 0,455(X_1) + 1,079(X_2) + \text{Error term}$$

Merujuk dari hasil persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai constanta dalam model regresi ini sebesar **5,488** menunjukkan bahwa variabel Keterikatan Karyawan dan variabel Motivasi Intrinsik bernilai konstan (tidak berubah/tetap) maka variabel Kinerja Karyawan sebesar **5,990**
- Variabel  $X_1$  (Pelatihan kerja) memiliki koefisien adalah sebesar **0,455** dengan tingkat signifikansi **0,000** atau lebih kecil dibanding **0,05**. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel independen lain tetap dan nilai dari variabel Keterikatan Karyawan mengalami kenaikan 1 poin maka nilai dari Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar **0,455** poin. Begitu pula sebaliknya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Keterikatan

Karyawan mengalami penurunan 1 poin, maka nilai dari Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar **0,455** poin. Dalam hal ini pengaruh dari variabel independen (Keterikatan Karyawan) adalah berbanding lurus dengan Kinerja Karyawan, artinya semakin meningkat Keterikatan Karyawan, maka nilai dari Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

- c. Variabel  $X_2$  (Motivasi Intrinsik) memiliki koefisien adalah sebesar **1,079** dengan tingkat signifikansi **0,00** atau lebih kecil dibanding 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel independen lain tetap dan nilai dari variabel Motivasi Intrinsik mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai dari motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar **1,079** poin. Begitu pula sebaliknya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Motivasi Intrinsik mengalami penurunan 1 poin, maka nilai dari Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar **1,079** poin. Dalam hal ini pengaruh dari variabel independen (Motivasi Intrinsik) adalah berbanding lurus dengan Kinerja Karyawan, artinya semakin meningkat Motivasi Intrinsik, maka nilai dari Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

#### 4.7. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linier Berganda pada tabel 7 dibawah ini menunjukkan kesimpulan dari hasil Uji T.

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan hasil sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel Keterikatan Karyawan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil analisis diperoleh nilai signifikan Keterikatan Karyawan ( $X_1$ ) **0,011**. Maka nilai signifikan lebih kecil dari nilai sig standar **0,05** atau  $0,011 < 0,05$ . Adapun nilai t hitung variabel Keterikatan Karyawan adalah **2,586**. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang diperoleh dari ( $\alpha = 0,05$ ) (uji satu sisi) dengan derajat kebebasan ( $df = n - k - 1$  atau  $89 - 2 - 1 = 86$ ), maka diperoleh nilai t tabel adalah sebesar **1,663**. Maka t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,586 > 1,663$ ). Dapat diperoleh hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Keterikatan

Karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Pengaruh variabel Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil analisis diperoleh nilai kelompok referensi ( $X_2$ ) **0,000**. Maka nilai signifikan lebih kecil dari nilai sig standar **0,05** atau  $0,000 < 0,05$  Adapun nilai t hitung variabel mpenempatan kerja adalah **6,898**. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang diperoleh dari ( $\alpha = 0,05$ ) (uji satu sisi) dengan derajat kebebasan ( $df = n - k - 1$  atau  $89 - 2 - 1 = 87$ ), maka diperoleh nilai t tabel adalah sebesar **1,663**. Maka t hitung lebih besar dari t tabel ( $6,898 > 1,663$ ). Dapat diperoleh hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.8. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak (simultan). Berdasarkan hasil analisis regresi data panel, tabel 8. Dibawah ini menunjukkan kesimpulan dari hasil uji F.

Tabel 8. Hasil Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1384.197	2	692.099	59.905	.000 <sup>b</sup>
	Residual	993.578	86	11.553		
	Total	2377.775	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterikatan Karyawan, Motivasi Intrinsik

Sumber : SPSS 25 (data diolah peneliti, 2022).

Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh hasil nilai F hitung sebesar **59,905** yang artinya lebih besar dari nilai F tabel ( $59,905 > 3,10$ ), serta hasil nilai signifikansi adalah **0,000** artinya lebih kecil dari signifikansi standar ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen (Keterikatan Karyawan dan Motivasi Intrinsik) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Tabel 9 Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 <sup>a</sup>	.582	.572	3.39901

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Karyawan, Motivasi Intrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 25 (data diolah peneliti, 2022).

Berdasarkan tabel 10 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,582. Data visual ini menunjukkan bahwa pengaruh Keterikatan Karyawan dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan secara simultan adalah sebesar 58.2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### 4.9. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diketahui nilai t hitung untuk variabel keterikatan karyawan ( $X_1$ ) adalah sebesar 2,586 > 1,663 t tabel didukung dengan nilai signifikansi 0,011 < 0,05 serta  $\beta_1$  0,455 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara parsial keterikatan karyawan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudi Muliawan, Budi Perizade, Afriyadi Cahyadi (2017), Afhan Anuari, M. Azis Firdaus, Jani Subakti, Agung Wibowo (2021), Cindy Chandra dan Ir. Marcus Remiasa, S.E., M.Si (2018), serta Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Menurut Schaufeli dalam Sudaryo, dkk. 2018:19 keterikatan karyawan adalah keadaan pikiran yang positif, yang digambarkan oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (keasyikan).

Berdasarkan analisis deskripsi, bahwa keterikatan karyawan berada pada kriteria sangat baik dengan nilai indeks variabel sebesar 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan merupakan faktor penting dalam tercapainya kinerja karyawan yang baik.

Persepsi yang baik terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari hasil analisis uji korelasi yang menunjukkan bahwa *correlation person* memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan dengan nilai 0,592 artinya hasil analisis korelasi memiliki kriteria hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Artinya semakin baik keterikatan karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini dibuktikan bahwa seorang karyawan memiliki kinerja yang baik karena ada faktor keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya pada perusahaan. Hasil penelitian didukung pula oleh mayoritas responden yang setuju bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterikatan karyawan.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diketahui nilai t hitung untuk variabel motivasi intrinsik ( $X_2$ ) adalah sebesar 6,898 > 1,663 t tabel didukung dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 serta  $\beta_1$  1,079 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara parsial motivasi intrinsik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Janet Potu, Vicktor P. K. Lengkong, dan Irvan Trang (2021), Irawati A. Latif, Herminawati Abubakar dan Miah Said (2021) serta Yana Ernawan. SE., MM, Nanang Wahidin. SE (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Ryan dan Deci dalam Lutfi dan Winata (2020) motivasi intrinsik adalah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu karena terdapat adanya kepuasan dari dalam diri ataupun kesenangan dan minat dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan analisis deskripsi, bahwa keterikatan karyawan berada pada kriteria sangat baik dengan nilai indeks variabel sebesar 4,30. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik merupakan faktor penting dalam tercapainya kinerja karyawan yang baik.

Persepsi yang baik terhadap motivasi intrinsik ditunjukkan dari hasil analisis uji korelasi yang menunjukkan bahwa *correlation person* memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan dengan nilai 0,741 artinya hasil analisis korelasi memiliki kriteria hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Artinya semakin baik motivasi intrinsik maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini dibuktikan bahwa seorang karyawan memiliki kinerja yang baik karena ada faktor motivasi intrinsik pada dirinya. Hasil penelitian didukung pula oleh

mayoritas responden yang setuju bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi intrinsik.

Berdasarkan data primer dari kuesioner yang telah diolah oleh peneliti dengan bantuan *software* IBM SPSS *Statistics* 25, hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dan motivasi intrinsik mempengaruhi kinerja karyawan dimana dimana diketahui nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas memiliki tanda positif dan hasil uji hipotesis dari uji F hitung sebesar  $59,905 > F$  tabel 3,10 dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, yang artinya secara bersama-sama (simultan) keterikatan karyawan ( $X_1$ ) dan motivasi intrinsik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel tersebut bersifat positif yang artinya semakin tinggi keterikatan karyawan dan motivasi intrinsik maka akan semakin tinggi pula kinerja seorang karyawan. Namun secara parsial motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang cukup besar.

Berdasarkan analisis deskripsi terhadap kinerja karyawan memiliki indeks variabel sebesar 4,30 dengan kriteria sangat baik. Hal ini berarti menunjukkan bahwa karyawan mempunyai persepsi yang baik terhadap kinerja karyawan. Dan dapat dikatakan bahwa keterikatan karyawan dan motivasi intrinsik memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan pada Karyawan Pt. Einstrend *Factory* 3 Departemen *Sewing* Purwakarta menunjukkan bahwa Keterikatan Karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, semakin tinggi Keterikatan Karyawan suatu perusahaan akan membuat nilai t hitung menjadi  $> t$  tabel sehingga membuat Kinerja Karyawan menjadi meningkat. Perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan semangat dalam bekerja serta rasa antusias saat bekerja salah satunya dengan cara meningkatkan nilai Keterikatan Karyawan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Motivasi Intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan artinya semakin tinggi Motivasi Intrinsik Karyawan suatu perusahaan

akan membuat t hitung menjadi  $> t$  tabel sehingga membuat Kinerja Karyawan menjadi meningkat. Perusahaan perlu meningkatkan dan memperhatikan tingkat penguasaan dan pemahaman terhadap pekerjaan yang dilakukan serta membuat sesama karyawan perusahaannya dapat terhubung dan bekerjasama dengan orang lain, salah satunya dengan cara meningkatkan nilai Motivasi Intrinsik untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

## 6. REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbary, M. F., & Rustono, A. (2015). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung. *eProceedings of Management*, 2(2).
- Anuari, A., Firdaus, M. A., Subakti, J., & Wibowo, A. (2021). Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 139-148.
- Chandra, C. (2018). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT Intiland Grande. *Agora*, 6(1).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource Management*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamzah, I. F. (2019). Aplikasi *Self-Determination Theory* pada Kebijakan Publik Era Industri 4.0. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 1.
- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Latif, I. A., Abubakar, H., & Said, M. (2021). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ayana Komodo Resort, Waecicu Beach Labuan Bajo Nusa Tenggara Timur. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 134-138.
- Lutfi, A., & Winata, A. Y. S. (2020). Motivasi Intrinsik, Kinerja dan Aktualisasi Diri:

- Kajian Konseptual Perkembangan Teori. Pamator Journal, 13(2), 194-198.
- Mangkunegara, A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang). Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan, 2, 69-78.
- Potu, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 9(2).
- Rosalina, D., & Apiska. (2018). D. Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi. Niagawan, 7(2), 59-79.
- Rohman Nur Wakhid, A. (2021). *Pengaruh Remunerasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Ponorogo (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo)*.
- Sudaryo, dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Suwatno & Priansa, D. J. (2016). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno (2011). Manajemen SDM Dalam Organisasi Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Widyaputra, K. A., & Dewi, A. S. K. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bussan Auto Finance. EJurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(1).
- Yulianto, Wahyu (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pendidikan Sebagai Pemoderator Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Kementerian Kelautan Dan Perikanan. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis "E- Qien", 5 (2).