

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI INTRINSIK PADA PT PANCA PUTRA

Monica Levina

Program Business Management, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi
Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

e-mail: levina.monica@yahoo.com

Abstrak— Fenomena pada penelitian ini adalah kurangnya kinerja karyawan PT Panca Putra yang diduga terjadi dikarenakan kurangnya pemberdayaan psikologis dan motivasi intrinsik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik pada PT Panca Putra. Penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan sampel jenuh sejumlah 50 orang. Hasil penelitian membuktikan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap motivasi intrinsik, dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja kerja secara keseluruhan.

Kata Kunci: Pemberdayaan Psikologis, Kinerja Karyawan, Motivasi Intrinsik

PENDAHULUAN

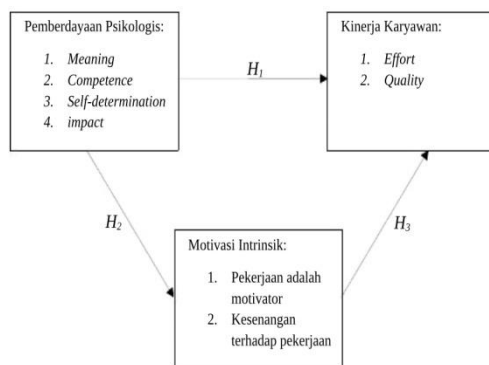
Faktor penting yang ada dalam suatu perusahaan salah satunya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan tidak akan terlepas dari adanya sumber daya manusia. Kinerja karyawan berorientasi pada seberapa banyak karyawan memberikan pengaruh, usaha, dan kontribusi mereka kepada perusahaan (Bohlander & Snell, 2010, p. 4). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, p. 18). Karyawan yang mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya sebagai tanggung jawabnya dengan baik dan tepat waktu, maka karyawan tersebut akan memberikan hasil yang optimal untuk perusahaan.

Objek pada penelitian ini adalah PT Panca Putra yang berlokasi di Jawa Timur tepatnya di kota Surabaya. Perusahaan tersebut bergerak di bidang distributor *bearing* (laher). *Bearing* itu sendiri adalah sebuah komponen sebagai bantalan untuk membantu mengurangi gesekan peralatan berputar pada poros atau as. *Bearing* (laher) biasanya berbentuk bulat. *Bearing* di mobil dipasang pada as roda dan di tempat – tempat yang berputar lainnya, *bearing* menjaga poros agar selalu berputar terhadap sumbu porosnya atau juga menjaga suatu komponen yang bergerak linier agar selalu berada pada jalurnya.

Dari hasil wawancara dengan komisaris di PT Panca Putra didapatkan fenomena kinerja yang ada pada PT Panca Putra yaitu sebagian besar dari karyawannya mau memberikan *effort* yang lebih terhadap perusahaannya tetapi sebagian kecil karyawan hanya yang bekerja seadanya saja. Beberapa contoh para karyawan yang memberikan usaha lebih pada perusahaannya yaitu ketika sudah menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawabnya, mau membantu para karyawan lainnya tanpa disuruh dan juga terkadang di luar jam kerja para karyawan tersebut mau memberikan dengan sukarela waktunya demi kemajuan dan kebaikan perusahaan. Sebagian kecil karyawan yang masih kurang dalam memberikan *effort* untuk perusahaan hanya bekerja seadanya saja untuk pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

sendiri, juga cenderung cuek terhadap kerja sama tim. Lalu untuk segi *quality* juga tidak semua karyawan yang bekerja dengan kualitas yang baik, dari hasil wawancara dengan manajer PT Panca Putra, diketahui bahwa beberapa karyawan dalam mengerjakan tugas menghasilkan kualitas yang kurang baik, masih banyak yang bekerja seadanya sehingga hasil yang didapat kurang optimal dan beberapa menyelesaikan tugasnya lebih dari jadwal deadline yang diberikan. Salah satu contoh yang saya dapatkan dari hasil wawancara dengan komisaris PT Panca Putra, dalam 6 bulan terakhir ini didapatkan ada kesalahan pada bagian pengadaan barang salah satunya tidak teliti dalam memasukkan stok barang di data perusahaan.

Permasalahan kinerja karyawan yang tidak stabil menurut hasil wawancara dengan Bapak Richard selaku komisaris pada PT Panca Putra berkaitan dengan pemberdayaan psikologis dalam perusahaan terhadap karyawan. Penerapan pemberdayaan psikologis yang diterapkan oleh PT Panca Putra masih belum maksimal, dapat dilihat dari kurangnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan. Pengambilan keputusan harus melalui persetujuan dahulu dari para petinggi sesuai dengan standar perusahaan.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Spreitzer (1995), Kuvaas dan Dysvik (2009), Deci, Conell dan Ryan (1989).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang didasarkan pada survei (*survey research*). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data dan bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018, p. 8). Menurut Neuman (2013, p. 49), penelitian yang didasarkan pada survei merupakan suatu metode kuantitatif dengan memberikan pertanyaan yang sama dimana jawaban yang diperoleh akan disimpan dan diolah menjadi data.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2018, p. 80) menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi dimana meliputi obyek atau subyek dengan karakteristik atau kualitas tertentu yang telah ditentukan untuk dipahami dan selanjutnya diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Panca Putra dimana berjumlah 50 orang yang nantinya akan diberi angket.

Sugiyono (2018, p. 81) menjelaskan bahwa sampel merupakan perwakilan dari keseluruhan karakteristik populasi. Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. *Non-probability sampling* merupakan suatu metode pengambilan sampel dimana setiap bagian dari anggota populasi yang telah terpilih sebagai sampel tidak diberikan kesempatan yang sama (Sugiyono, 2018, p. 84).

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dimana pengumpulan data didapatkan dari penyebaran angket *online* untuk kemudian diisi oleh para responden. Menurut Sugiyono (2018, p. 225), data primer merupakan data yang diperoleh pengumpul data secara langsung.

Menurut Sugiyono (2018, p. 225), data sekunder merupakan data yang diperoleh pengumpul data secara tidak langsung. Penelitian ini menggunakan buku, jurnal, dan sumber-sumber dari internet sebagai data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2018, p. 225) menyatakan bahwa terdapat empat teknik untuk mengumpulkan data, yaitu dokumentasi, angket, wawancara, dan observasi. Penelitian ini menggunakan angket *online* sebagai sarana pengumpulan data. Hasil angket online yang didapatkan digunakan untuk mengukur pengaruh yang ada pada variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang ada. Angket yang digunakan merupakan angket yang diadaptasi dari Spreitzer (1995); Kuvaas dan Dysvik (2009); Deci, Conell dan Ryan (1989).

Proses penerjemahan angket dalam penelitian ini menggunakan *back-translation* dimana penerjemahan angket dilakukan dari bahasa asli ke bahasa yang ditetapkan untuk kemudian diterjemahkan kembali ke bahasa aslinya guna memberi kepastian bahwa hasil penerjemahan angket memiliki makna yang sama dengan angket asli (Tran, 2009, p. 30). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah likert (Sugiyono, 2018, p. 133). Responden akan mengisi kolom yang jawaban yang disediakan. Setiap kolom jawaban memiliki skor antara 1 hingga 5 dengan penjabaran sebagai berikut:

1. (STS): Sangat tidak setuju, skor 1
2. (TS): Tidak setuju, skor 2
3. (N): Netral, skor 3
4. (S): Setuju, skor 4
5. (SS): Sangat Setuju, skor 5

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, pengolahan dan analisis data akan digunakan software Smart PLS Versi 3 dan SPSS versi 19. Software PLS

digunakan untuk menganalisis dan pengujian hipotesis, sementara software SPSS digunakan untuk analisis deskriptif dan tabulasi silang.

Analisis dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas variabel merupakan sebuah uji yang melihat apakah indikator-indikator yang ada pada sebuah variabel dapat menjelaskan variabel tersebut (Santoso, 2018, p. 137). Ada dua cara yang dapat dilakukan dalam uji validitas konstruk, yaitu uji *convergent validity* dan uji *discriminant validity*.

Uji *convergent validity* dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *factor loading standard* setiap indikator atau dimensi. Secara definisi *factor loading* yaitu nilai yang menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstruksinya. Indikator dengan nilai *loading* yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya. Nilai *loading* yang diharapkan adalah 0,7. Namun *loading* dengan nilai 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima (Ghozali, 2014, p. 39).

Dalam memeriksa nilai *convergent validity*, diperlukan evaluasi *Average Variance Extracted (AVE)* pada setiap variabel laten. Nilai *AVE* yang diperoleh harus lebih besar dari angka 0,5 untuk dapat memastikan bahwa tiap variabel memiliki parameter *convergent validity* yang layak digunakan. Berikut ini adalah daftar nilai tiap variable.

Tabel 4.8
Convergent Validity

Variabel	AVE	Keterangan
Pemberdayaan	0,531	Valid
Psikologis		
Motivasi Intrinsik	0,732	Valid
Kinerja Karyawan	0,622	Valid

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa semua memiliki nilai *AVE* diatas 0,5,

sehingga dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Setelah memastikan *convergent validity* layak digunakan, maka dapat dilanjutkan uji validitas yang selanjutnya.

Untuk memastikan nilai dari *discriminant validity*, Fornell dan Lacker (1981) menyarankan bahwa akar pangkat dua nilai *AVE* setiap latent variabel harus lebih besar dari nilai korelasi terhadap variabel lainnya. Berikut adalah tabel penjelasan dari nilai *discriminant validity*.

Tabel 4.10
Discriminant Validity

	Kinerja karyawan	Motivasi intrinsik	Pemberdayaan psikologis
Kinerja karyawan	0,788	-	-
Motivasi intrinsik	0,653	0,855	-
Pemberdayaan psikologis	0,637	0,730	0,750

Pada tabel 4.10, angka yang tercetak tebal diperoleh dari hasil akar pangkat dua nilai *AVE* pada latent variabel. Hasilnya kemudian dibandingkan dengan angka pada setiap latent variabel lain yang berhubungan. Melalui tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa akar *AVE* kinerja karyawan (0,7889) lebih besar dari korelasi kinerja karyawan dengan motivasi intrinsik (0,651) dan kinerja karyawan dengan pemberdayaan psikologis (0,642) sehingga variabel kinerja karyawan dapat dikatakan valid.

Akar *AVE* variabel motivasi intrinsik (0,855) memiliki nilai lebih besar dari korelasi kinerja karyawan dengan motivasi intrinsik (0,651) dan motivasi intrinsik dengan pemberdayaan psikologis (0,731) sehingga variabel motivasi intrinsik dikatakan valid.

Akar *AVE* variabel pemberdayaan psikologis (0,750) yang memiliki nilai yang lebih besar dari korelasi motivasi intrinsik dengan pemberdayaan psikologis (0,730), dan korelasi kinerja karyawan dengan pemberdayaan psikologis (0,637) sehingga variabel pemberdayaan psikologis dapat dikatakan valid. Maka kesimpulannya variabel pemberdayaan

psikologis, motivasi intrinsik dan kinerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan *cronbach alpha* dengan $\alpha = 0,6$. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *software* Smart PLS. Variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* >0,6.

Tabel 4.11
Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pemberdayaan Psikologis	0,913	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,907	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,932	Reliabel

Uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* >0,6. Ketiga variabel penelitian memiliki *cronbach alpha* >0,6 dengan pemberdayaan psikologis pada 0,913, motivasi intrinsik pada 0,907 dan kinerja karyawan pada 0,932.

Tahap kedua dari pengukuran reliabilitas, dilakukan pengukuran *internal consistency reliability* untuk mengukur seberapa konsisten indikator pada setiap variabel. *Nilai composite reliability* harus lebih dari 0,7 agar sebuah variabel dapat dikatakan reliabel.

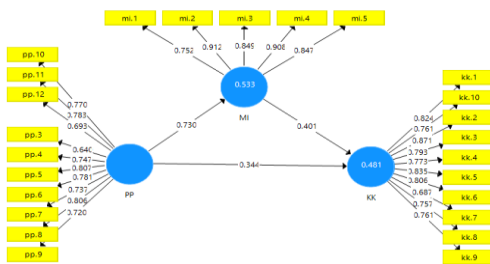
Tabel 4.12
Internal Consistency Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Pemberdayaan Psikologis	0,928	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,931	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,942	Reliabel

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

Evaluasi Path Coefficient dan Coefficient of Determination (R^2)

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independent kepada variabel dependen. Sedangkan *coefficient determination* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya.



Gambar 4.2 Path Coefficient dan Coefficient of Determinatio

Dari gambar 4.2 dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dari pemberdayaan psikologis terhadap motivasi intrinsik dengan nilai sebesar 0,730, lalu motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,401, dan yang terendah adalah pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan sebesar 0,344.

Dari gambar 4.2, terlihat bahwa motivasi intrinsik merupakan variabel mediasi antara pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan sebesar 0,292 yang merupakan hasil perkalian antara 0,730 dan 0,401. Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan secara langsung menunjukkan angka 0,344 dimana angka tersebut sudah cukup besar. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan lebih tinggi apabila menggunakan dukungan variabel motivasi intrinsik, dengan pengaruh total meningkat dari 0,344 menjadi 0,636

Nilai *coefficient of determination* (R^2) yang ada pada gambar ditunjukkan pada angka

dalam variabel motivasi intrinsik membuktikan bahwa variabel motivasi intrinsik dipengaruhi oleh pemberdayaan psikologis sebesar 0,533, yang artinya pemberdayaan psikologis mempengaruhi motivasi intrinsik sebesar 53,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Angka di dalam lingkaran kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemberdayaan psikologis dan motivasi intrinsik dengan nilai sebesar 0,481, yang artinya pemberdayaan psikologis dan motivasi intrinsik mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 48,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

T-statistics dan Uji Hipotesis

Nilai *T-statistics* diperoleh dari prosedur *bootstrapping*, dimana nilai ini digunakan untuk menarik kesimpulan pada uji hipotesis. Nilai *T-statistics* dengan level signifikansi 5% menjelaskan bahwa *inner model* akan signifikan jika nilai *T-statistics* lebih besar dari 1,96. Apabila nilai lebih kecil dari atau sama dengan 1,96 maka memiliki pengaruh yang lemah. Berikut tabel *T-statistics*:

Tabel 4.13 T-statistics

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pemberdayaan psikologis> kinerja Karyawan	0,344	0,383	0,159	2,165	0,035
Pemberdayaan psikologis > Motivasi intrinsik	0,730	0,740	0,052	13,935	0,000
Motivasi intrinsik> Kinerja Karyawan	0,401	0,399	0,162	2,471	0,017
Pemberdayaan Psikologis>Motivas i> Word of Mouth	0,293	0,294	0,119	2,453	0018

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *T-statistics* 2,165 (>1,96). Nilai *original sample* adalah positif yaitu sebesar 0,344 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pemberdayan psikologis dengan kinerja karyawan adalah positif.

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan

terhadap motivasi dengan *T-statistics* 13,935 (>1,96). Nilai *original sample* adalah positif yaitu sebesar 0,730 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan motivasi intrinsik adalah positif.

Tabel 4.13 menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *T-statistics* 2,471 (>1,96). Nilai *original sample* adalah positif yaitu sebesar 0,401 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan adalah positif.

Tabel 4.13 menunjukkan pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi dengan *T-statistics* 2,453 (>1,96).

Tabel 4.14
Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	<i>T-statistics</i>
H ₁	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan	2,165
H ₂	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan psikologis terhadap motivasi intrinsik	13,935
H ₃	Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan	2,471
H ₄	Terdapat peran mediasi motivasi intrinsik pada pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap motivasi intrinsik	2,453

Pembahasan

Hasil uji *T-statistics* (tabel 4.13) menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara nilai *t_{tabel}* dengan taraf signifikansi 5% adalah 1,96. Terlihat 2,165 > 1,96 dimana *t_{hitung}* > *t_{tabel}*, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan H₁ diterima. Nilai *path coefficient* dari pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,344 artinya variabel pemberdayaan psikologis

berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,344 dan memiliki hubungan yang positif. Nilai *path coefficient* ini merupakan yang terendah dalam evaluasi *path coefficient dan coefficient of determination*.

Pernyataan dengan nilai skor tertinggi dalam variabel kinerja karyawan PT Panca Putra adalah “orang lain di perusahaan saya memandang pekerjaan saya adalah pekerjaan yang berkualitas”, yang menunjukkan bahwa meskipun karyawan tersebut kurang peduli terhadap karyawan lainnya, namun karyawan tersebut dipandang mengerjakan pekerjaan yang berkualitas. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang memberdayakan karyawan dan memberikan kebebasan untuk bertindak sesuai dengan keinginan karyawan, dapat menjadi strategi yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji *T-statistics* (tabel 4.13) menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik. Sementara nilai *t_{tabel}* dengan taraf signifikansi 5% adalah 1,96. Terlihat 13,935 > 1,96 dimana *t_{hitung}* > *t_{tabel}*, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel pemberdayaan psikologis terhadap motivasi intrinsik sehingga dapat dinyatakan H₂ diterima. Nilai *path coefficient* dari pemberdayaan psikologis terhadap motivasi intrinsik memiliki nilai sebesar 0,73 artinya variabel pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap motivasi intrinsik sebesar 0,730 dan memiliki hubungan yang positif. Nilai *path coefficient* ini merupakan yang tertinggi terdiri evaluasi *path coefficient dan coefficient of determination*

Pernyataan dengan nilai skor tertinggi dalam variabel pemberdayaan psikologis adalah “saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki dalam melakukan aktivitas pekerjaan saya”, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa percaya diri untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila karyawan mendapatkan

pemberdayaan psikologis yang baik maka dapat meningkatkan kepercayaan diri dari karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Hasil Uji *T-statistics* (tabel 4.13) menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% adalah 1,96. Terlihat $2,471 > 1,96$ dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan H_3 diterima. Nilai *path coefficient* dari motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,401 artinya variabel motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,401 dan memiliki hubungan yang positif. Nilai *path coefficient* ini lebih rendah dari nilai *path coefficient* pemberdayaan psikologis terhadap motivasi intrinsik.

Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik pada PT Panca Putra. Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panca Putra. Jadi hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima.
2. Pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik PT Panca Putra. Jadi hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima.
3. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panca Putra. Jadi hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini diterima.

4. Terdapat peran mediasi motivasi intrinsik pada pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis keempat (H_{4s}) dalam penelitian ini diterima.

Saran

1. Nilai *mean* yang terendah dari variabel pemberdayaan psikologis yaitu “saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki dalam melakukan aktivitas pekerjaan saya”. Saran yang dapat diberikan adalah pihak perusahaan melalui manajer sebaiknya memberikan pengarahan dan kontrol secara rutin kepada semua karyawan. Selanjutnya ketika karyawan tersebut sudah menguasai ketrampilan yang dibutuhkan, manajer dapat memberikan kepercayaan kepada para karyawan ketika menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tujuan agar timbulnya rasa yakin dan percaya diri dalam diri karyawan tersebut. Perusahaan juga dapat mengadakan kegiatan diskusi bersama misalnya setiap satu bulan sekali, yang bertujuan menciptakan hubungan dan interaksi yang baik antar karyawan.
2. Nilai *mean* yang terendah dari variabel motivasi intrinsik yaitu “pekerjaan saya bermakna”. Saran yang dapat diberikan adalah pihak perusahaan sebaiknya menunjukkan kepada para karyawan bagaimana tiap pekerjaan atau posisi yang ada di perusahaan memberikan kontribusi atau dampak pada level individu, kelompok, dan organisasi sehingga karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah bermakna. Selain itu, pihak perusahaan juga dapat memberikan umpan balik positif atau apresiasi sehingga

karyawan merasa positif terhadap apa yang telah mereka lakukan.

3. Nilai mean yang terendah dari variabel kinerja karyawan yaitu “saya berusaha untuk bekerja sekeras mungkin”. Saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya perusahaan memberikan *reward* bagi karyawan yang telah bekerja dengan baik, *reward* dapat berbentuk pujian, tambahan jatah cuti dan bonus. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat

termotivasi dan dapat bekerja semaksimal mungkin. Bagi Peneliti

4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan topik yang serupa tetapi dengan setting yang berbeda dan menambah jumlah responden untuk lebih memperkaya hasil temuan. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel – variabel lain contohnya *work life balance* dan komitmen afektif.

Daftar Referensi

- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of human resource management, (15th ed. Mason)*. OH: South Western – Cengage Learning.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1989). Self – determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology, 74*(4), 580 – 590.
- Ghozali, I. (2014). *Structural equation modeling metode alternatif dengan partial least squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2009). Perceived investment in employee development, intrinsic motivation and work performance. *Human Resource Management Journal, 19* (3), 217 – 236.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Neuman, W. L. (2013). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Spreitzer, G. M. (1995), Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal, 38*(5), 1442-1465.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tran, T. V. (2009). *Developing cross cultural measurement*. Oxford: University Press.