

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

1. Sejarah BMT Marhamah

Gagasan awal untuk mendirikan BMT Marhamah dimulai dengan adanya pelatihan pengembangan lembaga keuangan syariah, yang diselenggarakan pada bulan April 1995 oleh Koperasi Tamzis. Gagasan ini kemudian dipertegas lagi setelah mengikuti pelatihan nasional katalis BMT Pada Tanggal 22-24 Juli 1997 di pusat pelatihan koperasi Jakarta, yang diselenggarakan oleh P3UK dan dep. PELMAS ICMI pusat. Tujuan utama dari pelatihan ini adalah, selain berupaya menerapkan sistem ekonomi syaria'ah adalah untuk membuka kesempatan usaha mandiri serta menggali dan mengembangkan potensi daerah.

Berbekal dari hasil pelatihan tersebut, maka dibentuklah sebuah tim "Persiapan Pendirian BMT" untuk mempersiapkan segala sesuatunya. Hal utama yang dilakukan oleh tim ini adalah melakukan pendekatan dan konsultasi dengan tokoh masyarakat, pengusaha dan berbagai organisasi/instansi terkait dan melakukan studi banding dan magang di BMT yang sudah beroperasi beroperasi terlebih dahulu, yaitu di BMT Tamzis Kertek, BMT Saudara Magelang, BMT Ulul Albab Solo, dan lain-lain.

Berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, pada tanggal 1 Oktober 1995, tim tersebut berhasil menyelenggarakan rapat pembentukan BMT. Sesuai dengan amanat rapat tersebut, maka pada tanggal 16 Oktober 1995, sebuah lembaga keuangan syariah, yang kemudian dikenal dengan nama BMT Marhamah mulai beroperasi. Modal awal yang terhimpun pada waktu itu masih sangat minim, yaitu sebesar Rp. 875.000,-, namun dengan kerja keras dan usaha yang sungguh-sungguh, modal tersebut dapat terus ditingkatkan.

Dalam rangka pengembangan jaringan, BMT Marhamah telah melakukan kerjasama dengan berbagai instansi/organisasi terkait, diantaranya yaitu Dinas Perdagangan dan Kopersai, Unit PUKK PT. Taspen, PT. PNM, BSM Yogyakarta, BTN Syariah Yogyakarta, BNI Syariah Yogyakarta, DD Republika Dan Asosiasi BMT Tingkat Lokal, Regional Maupun Nasional.

Saat ini BMT Marhamah telah mempekerjakan 103 orang karyawan dengan 16 kantor cabang pembantu, yaitu :

a. Kantor Cabang Wonosobo

- 1) Kantor Pusat & Cabang Utama, Jl. T. Jogonegoro Wonosobo
- 2) Cabang Wonosobo, Jl. A.Yani 21 Wonosobo
- 3) Cabang Leksono, Jl. Raya Leksono Km. 0,5 Leksono
Wonosobo
- 4) Cabang Sukoharjo, Jl. Raya Sukoharjo Wonosobo
- 5) Cabang Kertek, Jl. Raya Kertek – Kalikajar Wonosobo

- 6) Cabang Kaliwiro, Pertigaan Doplak Kaliwiro Wonosobo
 - 7) Cabang Wadaslintang, Jl. Raya Prembun Km. 1 Wadaslintang
 - 8) Cabang Watumalang, Jl. Raya Watumalang Km. 0,5
Watumalang
 - 9) Cabang Kalibawang, Jl. Raya Pasar Kalibawang
 - 10) Cabang Balekambang, Jl. Raya Pasar Balekambang-Selomerto
 - 11) Cabang Reco, Jl. Raya Parakan Km. 10 Kertek Wonosobo
 - 12) Cabang Randusari, Komplek Pasar Randusari, Kepil Wonosobo
 - 13) Cabang Garung
- b. Kantor Cabang Banjarnegara
 - 1) Cabang Banjarnegara, Jl. S. Parman Banjarnegara
 - c. Kantor Cabang Purworejo
 - 1) Cabang Purworejo, Jl. Brigjen Katamso 99A Purworejo
 - d. Kantor Cabang Temanggung
 - 1) Cabang Bansari
2. Visi dan Misi
- 1) Visi : Terbanginnya keluarga sakinah, yang maju secara ekonomi dengan pengelolaan keuangan secara syariah.
 - 2) Misi :
 - a) Memfasilitasi berbagai kegiatan yang mendorong terwujudnya keluarga sakinah.
 - b) Meningkatkan kualitas perekonomian keluarga sakinah dengan bertransaksi secara syariah.

- c) Memfasilitasi pengembangan ekonomi mikro berbasis keluarga sakinah melalui pembiayaan modal kerja dan investasi.
- d) Menyusun dan melaksanakan program pemberdayaan ekonomi dan sosial secara integral dan komprehensif menuju terwujudnya keluarga sakinah yang kuat secara ekonomi.

3. Deskripsi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap BMT Marhamah. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus yaitu seluruh elemen populasi diselidiki satu persatu.

Total karyawan tetap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1.
Jumlah Karyawan Tetap BMT Marhamah

No	Kantor BMT Marhamah	Jumlah
1	Kantor Pusat & Cabang Utama	8
2	Cabang A. Yani	9
3	Cabang Leksono	7
4	Cabang Sukoharjo	8
5	Cabang Kertek	7
6	Cabang Kaliwiro	8
7	Cabang Wadaslintang	6
8	Cabang Watumalang	6
9	Cabang Kalibawang	6
10	Cabang Balekambang	6
11	Cabang Reco	7
12	Cabang Randusari	5
13	Cabang Garung	5
14	Cabang Banjarnegara	6
15	Cabang Purworejo	7
16	Cabang Bansari	6
Total		107

Sumber: BMT Marhamah

Dapat diketahui juga mengenai profil dari responden dari jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Profil Responden

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin	Pria	66	62%
	Wanita	36	34%
	Tidak diisi	5	5%
	Total	107	100%
Usia	19-24 Tahun	12	11%
	25-30 Tahun	39	36%
	>30 Tahun	56	52%
	Tidak diisi	5	5%
	Total	107	100%
Pendidikan	SMA	28	26%
	D3	9	8%
	S1	62	58%
	Lainnya	3	3%
	Tidak diisi	5	5%
	Total	107	100%
Lama Bekerja	1 – 3 Tahun	34	32%
	3 – 6 Tahun	42	39%
	>6 Tahun	27	25%
	Tidak diisi	4	4%
	Total	107	100%

Sumber: Data diolah 2016

Berdasarkan pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden, maka diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama kerja.

Berdasarkan tabel dapat diketahui dari jenis kelamin pria yang menjadi responden sebanyak 66 orang dan wanita 36 orang. Berdasarkan usia diketahui usia 19-24 tahun sebanyak 12 orang, 25-30 tahun sebanyak 39 orang, diatas 30 tahun sebanyak 56, dan yang tidak mengisi kolom usia sebanyak 5 orang. Berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA sebanyak 28 orang, D3 sebanyak 9 orang, S1 sebanyak 62 orang, pendidikan lainnya sebanyak 3 orang, dan yang tidak mengisi kolom pendidikan sebanyak 3 orang. Berdasarkan lama bekerja diketahui 1-3

tahun sebanyak 34 orang, 3-6 tahun sebanyak 42 orang, lebih dari 6 tahun sebanyak 27 orang, dan yang tidak mengisi kolom lama bekerja sebanyak 4 orang.

4. Ruang Lingkup Kegiatan

1) Kegiatan Bisnis

- a) Menghimpun dana-dana komersial berupa simpanan/tabungan maupun sumber dana lain yang sah dan halal.
- b) Memberikan pembiayaan kepada anggotanya sesuai dengan penilaian kelayakan usahanya.
- c) Mengelola usaha tersebut secara profesional sehingga menguntungkan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2) Kegiatan Sosial

- a) Menghimpun zakat, infaq/ shadaqah, wakaf, hibah dan dana-dana sosial lainnya.
- b) Menyalurkan dana sosial tersebut kepada yang berhak menerima (mustahik) sesuai dengan amanah.
- c) Mengelola usaha tersebut secara profesional sehingga memberi manfaat yang optimal kepada mustahiq dan menjadi modal dakwah Islam
- d) Program- Program Sosial :
 - (1) Gebyar Paket Romadhon
Pemberian paket sembako kepada fakir miskin.
 - (2) THK (Tebar Hewan Kurban)

Penyaluran hewan kurban ke pelosok-pelosok desa kerjasama dengan DD Republika dan Mudhokhi Lokal, karyawan dan anggota.

(3) Beasiswa

Beasiswa bagi siswa-siswi dhuafa yang berprestasi.

(4) Ambulance Dhuafa

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang ingin kita ukur dan bukan mengukur yang lain.

Uji validitas diuji dengan program AMOS 22 dengan melihat output estimate dengan cara membandingkan *p-value* pada *output estimate* dengan alpha 5%, jika *p-value* lebih kecil dari 5% maka indikator dinyatakan valid (Ghozali 2009).

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dengan AMOS 22 dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3.
Hasil Uji Validitas

Variabel				P	Keterangan
Kepemimpinan Intrapersonal	KI14	<---	KI	***	Valid
	KI13	<---	KI	***	Valid
	KI12	<---	KI	***	Valid
	KI11	<---	KI	***	Valid
	KI10	<---	KI	***	Valid
	KI9	<---	KI	***	Valid
	KI8	<---	KI	***	Valid
	KI7	<---	KI	***	Valid
	KI6	<---	KI	***	Valid
	KI5	<---	KI	***	Valid
	KI4	<---	KI	***	Valid
	KI3	<---	KI	***	Valid
	KI2	<---	KI	***	Valid
	KI1	<---	KI	***	Valid
Motivasi Intrinsik	MI6	<---	MI		Valid
	MI5	<---	MI	***	Valid
	MI4	<---	MI	***	Valid
	MI3	<---	MI	***	Valid
	MI2	<---	MI	***	Valid
	MI1	<---	MI	***	Valid
Komitmen Afektif	KA7	<---	KA		Valid
	KA6	<---	KA	***	Valid
	KA5	<---	KA	***	Valid
	KA4	<---	KA	***	Valid
	KA3	<---	KA	***	Valid
	KA2	<---	KA	***	Valid
	KA1	<---	KA	***	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	<---	KK		Valid
	KK2	<---	KK	***	Valid
	KK3	<---	KK	***	Valid
	KK4	<---	KK	***	Valid
	KK5	<---	KK	***	Valid
	KK6	<---	KK	***	Valid
	KK7	<---	KK	***	Valid
	KK8	<---	KK	***	Valid
	KI14	<---	KI	***	Valid

Sumber: Lampiran 4

Dari data diatas, dapat dilihat hasil uji validitas data murni (***) menunjukkan angka yang sangat kecil jauh dibawah 0,05 sehingga semua item pertanyaan tiap variabel dinyatakan valid dengan nilai signifikansi <0,05.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauhmana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukur yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Pengukuran reliabilitas didasarkan pada indeks numerik koefisien. Dalam penelitian pengujian kualitas data yang sering dilakukan adalah uji reliabilitas untuk reliabilitas konsistensi internal. Dikatakan reliabilitas jika nilai *cronbach alpha* > 0,7 (Ghozali, 2013).

Uji reliabilitas yang disajikan dalam penelitian ini menggunakan AMOS 22. Untuk hasil reliabilitas yang diuji dengan AMOS 22 disajikan dalam tabel 4.5. berikut ini:

Tabel 4.4.
Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Hasil Uji Reliabilitas / <i>Construct Reliability</i>	Keterangan
Kepemimpinan Intrapersonal	0.87548064	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0.77032978	Reliabel
Komitmen Afekif	0.735712836	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.729903096	Reliabel

m

Sumber : Lampiran 5

Dari data di atas hasil uji reliabilitas untuk 4 variabel pertanyaan dinyatakan reliabel dengan nilai *construct reliability* > 0,7. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013).

3. Uji Statistik Deskriptif

Tabel 4.5.
Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Intrapersonal

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KI1	107	3	5	4.26	0.604
KI2	107	2	5	4.14	0.665
KI3	107	3	5	4.28	0.626
KI4	107	2	5	4.07	0.669
KI5	107	3	5	4.27	0.576
KI6	107	3	5	4.05	0.635
KI7	107	3	5	4.12	0.640
KI8	107	2	5	3.95	0.732
KI9	107	3	5	3.81	0.702
KI10	107	3	5	3.99	0.606
KI11	107	2	5	3.68	0.722
KI12	107	3	5	4.10	0.643
KI13	107	3	5	4.25	0.584
KI14	107	2	5	4.01	0.637
KI15	107	3	5	4.10	0.565
Valid N (listwise)	107			61.10	

Sumber : Lampiran 6

Pada tabel 4.5. dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kepemimpinan intrapersonal. Variabel kepemimpinan intrapersonal menunjukkan jumlah rata-rata 61,10 dengan skor minimum di item pertanyaan KI8, yaitu bahagia saat membahagiakan orang lain. Sedangkan skor maksimum ada di item pertanyaan K15, yang menunjukkan bahwa berusaha lebih baik dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.6.
 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MI1	107	3	5	4.56	.552
MI2	107	2	5	3.85	.698
MI3	107	3	5	4.30	.633
MI4	107	2	5	4.22	.634
MI5	107	3	5	4.33	.546
MI6	107	3	5	4.33	.611
Valid N (listwise)	107			25.59	

Sumber : Lampiran 6

Pada tabel 4.6. dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel motivasi intrinsik. Variabel motivasi intrinsik menunjukkan jumlah rata-rata 25,59 dengan skor minimum di item pertanyaan MI2, yaitu merasa tidak nyaman melakukan pekerjaan ini dengan buru-buru. Sedangkan skor maksimum ada di item pertanyaan MI5, yang menunjukkan bahwa rasa bahagia ketika pekerjaan saya sudah selesai.

Tabel 4.7.
 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Afektif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KA1	107	3	5	4.60	0.564
KA2	107	3	5	3.84	0.675
KA3	107	3	5	3.98	0.673
KA4	107	2	5	3.96	0.699
KA5	107	3	5	4.43	0.568
KA6	107	3	5	4.35	0.646
KA7	107	3	5	4.43	0.616
Valid N (listwise)	107			29.59	

Sumber : Lampiran 6

Pada tabel 4.7. dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel komitmen afektif. Variabel komitmen afektif menunjukkan jumlah rata-rata 29,59 dengan skor minimum di item pertanyaan KA4, yaitu memiliki kedekatan emosional dengan perusahaan tempat bekerja. Sedangkan skor maksimum ada di item pertanyaan KA1, yang menunjukkan bahwa merasa bahagia menjalankan karier di perusahaan tempat bekerja.

Tabel 4.8.
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	107	3	5	4.18	.670
KK2	107	2	5	4.15	.684
KK3	107	3	5	4.74	.502
KK4	107	3	5	4.77	.487
KK5	107	3	5	4.50	.605
KK6	107	2	5	4.17	.746
KK7	107	3	5	4.52	.555
KK8	107	3	5	4.51	.589
Valid N (listwise)	107			35.54	

Sumber : Lampiran 6

Pada tabel 4.9. dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan menunjukkan jumlah rata-rata 35,54 dengan skor minimum di item pertanyaan KK6, yaitu tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan di kantor tempat saya bekerja tidak ada. Sedangkan skor maksimum ada di item pertanyaan KK4, yang

menunjukkan bahwa kreativitas yang dimiliki dalam bekerja diakui oleh lingkungan kerja dengan berbagai pihak.

C. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Proses analisis data dan hasil penelitian (uji hipotesis) menjelaskan langkah-langkah analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Langkah-langkah tersebut mengacu pada 7 langkah proses analisis SEM menurut Hair et al (1998) dalam Ghozali (2011). Urutan dan pembahasannya adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan Model Berdasarkan Teori

Pengembangan model dalam penelitian ini berdasarkan pada konsep analisis data yang telah dijelaskan pada Bab III. Secara umum model penelitian ini terdiri dari variabel kepemimpinan intrapersonal, motivasi intrinsik, komitmen afektif, dan kinerja karyawan.

2. Menyusun Diagram Alur (Path Diagram)

Setelah pengembangan model berbasis teori dilakukan maka langkah berikutnya adalah menyusun diagram alur (path diagram). Langkah ini telah dilakukan dan dapat dilihat pada Bab III.

3. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan struktural dalam Bab III.

4. Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Estimasi model yang digunakan adalah estimasi maksimum *likelihood* (ML). Estimasi ML telah terpenuhi dengan asumsi:

a. Ukuran Sampel

Menurut Hair *et al* yang dikutip Ferdinand (2002), ukuran sampel (data observasi) yang sesuai adalah antara 100-200, karena menggunakan estimasi *maximum likelihood estimation* (ML). Responden yang menjadi sampel dalam estimasi ini berjumlah 107, yang berarti asumsi untuk sampel ini telah terpenuhi.

b. Identifikasi Outlier

Tabel 4.9.
Tabel Identifikasi Outlier

Observation Number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
54	64.066	.003	.253
55	63.710	.003	.041
15	61.424	.005	.019
60	60.492	.006	.005
33	58.322	.011	.006
.			
.			

Sumber: Lampiran 7

Dari tabel 4.9. diatas menunjukkan perhitungan batas akhir *outlier* menggunakan CHIINV dengan memasukan probabilitas 0,001 dan *degree of freedom* sejumlah variabel yang terukur adalah 36 item. Dan dari hasil perhitungan batas akhir outlier adalah sebesar 67,98. Hal ini menunjukkan dari seluruh total responden, tidak ada data yang teridentifikasi *outlier*.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan baik normalitas untuk data yang bersifat tunggal (*univariate*) maupun normalitas seluruh data (*multivariate*). Dalam output AMOS, uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai c.r (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan kritis $\pm 2,58$ pada level 0,01. Jika nilai c.r lebih besar dari nilai kritis maka distribusi data tersebut tidak normal secara univariate. Sedangkan secara multivariate dapat dilihat pada c.r baris terakhir dengan ketentuan yang sama. (Ferdinand, 2006).

Tabel 4.10.
Hasil Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK8	3.000	5.000	-.751	-3.173	-.418	-.883
KK7	3.000	5.000	-.590	-2.493	-.740	-1.562
KK6	2.000	5.000	-.417	-1.762	-.656	-1.384
KK5	3.000	5.000	-.790	-3.336	-.361	-.763
KK4	3.000	5.000	-1.967	-8.308	3.087	6.519
KK3	3.000	5.000	-1.738	-7.339	2.161	4.563
KK2	2.000	5.000	-.373	-1.577	-.181	-.382
.						
.						
.						
Multivariate					148.182	14.652

Sumber: Lampiran 8

Dari tabel 4.10. diatas menunjukkan bahwa data menggunakan kriteria critical ratio sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01 (1%) (Ghozali,2011). Hasil data memberikan nilai critical ratio multivariate sebesar 14,652 dan dibandingkan dengan nilai kritisnya 2,58 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak

normal secara multivariate. Untuk itu dilakukan estimasi dengan prosedur *bootstrap*.

Menurut Ghozali (2014), di dalam membandingkan nilai estimasi parameter dengan original ML dan bootstrap ML, dapat juga untuk mengevaluasi kesesuaian model yang dihipotesiskan. Bollen dan Stine (1993) memberikan alat untuk menguji hipotesis nol yang menyatakan bahwa model spesifikasi benar. Berikut ini adalah hasil output Bollen Stine:

Summary of Bootstrap Iterations (Default model)

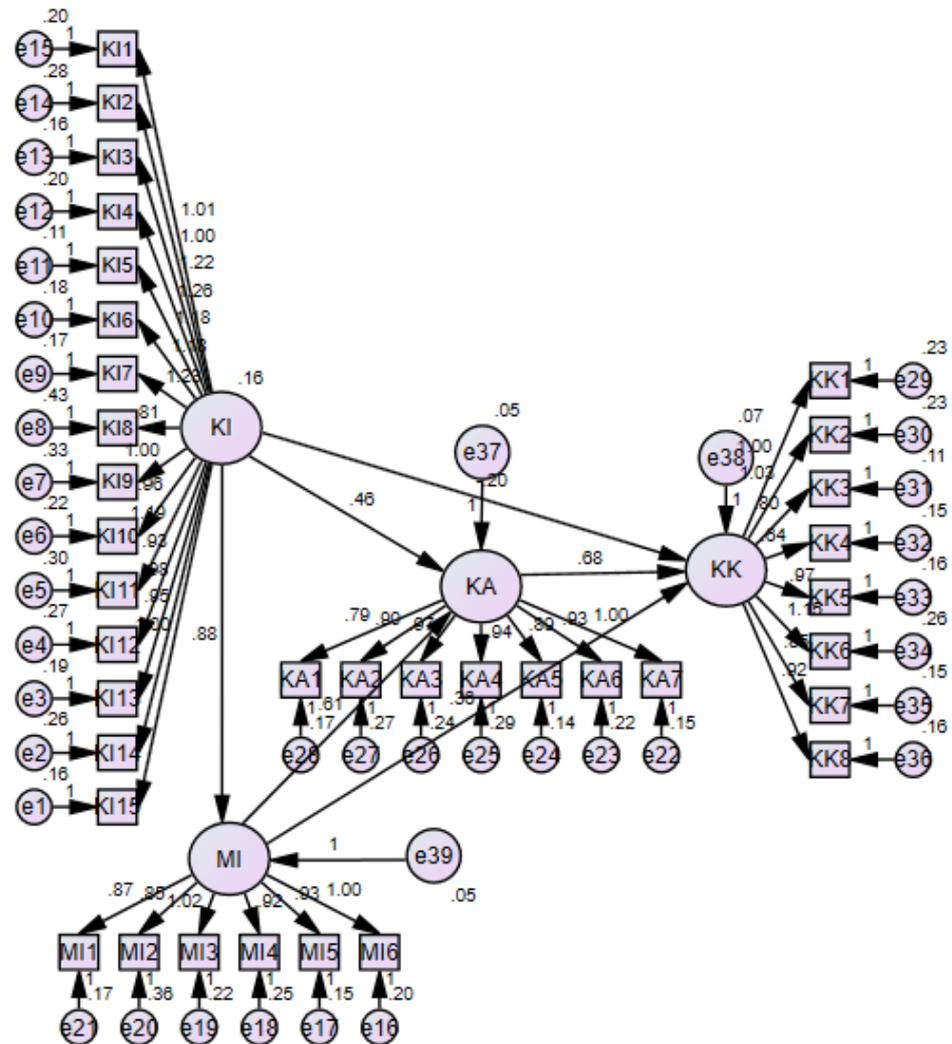
0 bootstrap samples were unused because of a singular covariance matrix.
0 bootstrap samples were unused because a solution was not found.
15 usable bootstrap samples were obtained.

Sumber: Lampiran 9

Pada model original tanpa bootstrap nilai chi-square = 0,000. Sedangkan hasil probabilitas Bollen-Stine bootstrap = 0,125 (didapat dari fail to fit in 1 dibagi total sample bootstrap 15) dan nilai ini tidak signifikan pada 5% yang menyatakan bahwa model tidak dapat ditolak dan hasil ini konnsisten dengan hasil chi-squares mode original yang juga tidak dapat menolak hipotesis nol. Jadi Bollen-Stine bootstrap menerima model.

d. Model Hipotesis

Model Hipotesis dari output ditampilkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1

Model Hipotesis

Uji statistik hasil pengolahan dengan SEM dilakukan dengan melihat tingkat signifikan hubungan antar variabel yang ditampakkkan melalui *critical ratio* (c.r) dan nilai significance probability masing-masing hubungan antar variabel. Berikut ini adalah output tabel pengujian

hipotesis penelitian dengan menggunakan alat uji AMOS dalam bentuk output *Regression Weights* seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11.
Regression Weights

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MI <--- KI	.879	.151	5.822	***	par_38
KA <--- MI	.613	.237	2.591	.010	par_33
KA <--- KI	.458	.227	2.023	.043	par_34
KK <--- KA	.681	.235	2.902	.004	par_35
KK <--- KI	-.199	.230	-.864	.388	par_36
KK <--- MI	.358	.287	1.245	.213	par_37

Sumber: Lampiran 10

Keterangan: *** = 0,00 (P value sangat kecil dan berada di bawah 0,05)

Dari tabel dapat dilihat bahwa apakah pengaruh signifikansi atau tidaknya diketahui dari P-value. Signifikansi ($\alpha = \alpha$) yang digunakan yaitu 0,05. Jika P-value lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima.

Hasil hipotesis pengaruh antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12.
Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	P	Batas	Keterangan
1	Pengaruh kepemimpinan intrapersonal terhadap motivasi intrinsik	0,000	<0,05	Ada pengaruh
2	Pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif	0,010	<0,05	Ada pengaruh
3	Pengaruh kepemimpinan intrapersonal terhadap komitmen afektif	0,043	<0,05	Ada pengaruh
4	Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan	0,004	<0,05	Ada pengaruh
5	Pengaruh kepemimpinan intrapersonal terhadap kinerja karyawan	0,388	>0,05	Tidak ada pengaruh
6	Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan	0,213	>0,05	Tidak ada pengaruh

Sumber: Lampiran 10

1) Pengujian Hipotesis 1

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara kepemimpinan intrapersonal terhadap motivasi intrinsik diperoleh sebesar 0,879, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$) dari nilai estimate 0,900 dengan demikian H1 **terdukung** karena terdapat hubungan positif signifikan antara kepemimpinan intrapersonal dengan motivasi intrinsik. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas 0,000 telah memenuhi syarat $< 0,05$ dan arah positif dilihat dari estimate 0,879, jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik, sehingga semakin tinggi kepemimpinan intrapersonal yang dimiliki karyawan maka motivasi intrinsik akan semakin tinggi.

2) Pengujian Hipotesis 2

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif diperoleh sebesar 0,010, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,010 ($p < 0,05$) dari nilai estimate 0,613 dengan demikian H2 **terdukung** karena terdapat hubungan positif

signifikan antara motivasi intrinsik dengan komitmen afektif. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas 0,010 telah memenuhi syarat $<0,05$ dan arah positif dilihat dari estimate 0,613, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif, sehingga semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan maka komitmen afektif akan semakin tinggi.

3) Pengujian Hipotesis 3

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara kepemimpinan intrapersonal terhadap komitmen afektif diperoleh sebesar 0,458, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,043 ($p>0,05$) dari nilai estimate 0,458 dengan demikian H3 **terdukung** karena kepemimpinan intrapersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan probabilitas 0,458 telah memenuhi syarat $<0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepemimpinan intrapersonal berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif tidak terbukti, sehingga semakin tinggi kepemimpinan intrapersonal seseorang maka

motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi.

4) Pengujian Hipotesis 4

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara komitmen afektif terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,681, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,004 ($p < 0,05$) dari nilai estimate 0,681 dengan demikian H4 **terdukung** karena terdapat hubungan positif signifikan antara komitmen afektif dengan kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas 0,004 telah memenuhi syarat $< 0,05$ dan arah positif dilihat dari estimate 0,681, jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

5) Pengujian Hipotesis 5

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara kepemimpinan intrapersonal terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,388, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,388 ($p < 0,05$) dari nilai estimate -0,513 dengan

demikian H5 **tidak terdukung** karena kepemimpinan intrapersonal tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas 0,388 telah memenuhi syarat $<0,05$ dan arah negatif dilihat dari estimate -0,513, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepemimpinan intrapersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti.

6) Pengujian Hipotesis 6

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,447, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,153 ($p>0,05$) dari nilai estimate 0,447 dengan demikian H5 **tidak terdukung** karena motivasi intrinsik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan probabilitas 0,153 tidak memenuhi syarat $<0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti.

Untuk melihat pengaruh dari variabel intervening atau mediasi antara pengaruh kepemimpinan intrapersonal terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening, atau pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13.

Standardized Direct Effects

	KI	MI	KA	KK
MI	.844	.000	.000	.000
KA	.383	.533	.000	.000
KK	-.168	.315	.690	.000

Sumber: Lampiran 11

Tabel 4.14.

Standardized Indirect Effects

	KI	MI	KA	KK
MI	.000	.000	.000	.000
KA	.450	.000	.000	.000
KK	.840	.368	.000	.000

Sumber: Lampiran 11

Tabel 4.15.

Standardized Total Effects

	KI	MI	KA	KK
MI	.844	.000	.000	.000
KA	.833	.533	.000	.000
KK	.672	.682	.690	.000

Sumber: Lampiran 11

Dari tabel diatas, untuk melihat apakah variabel komitmen afektif menjadi hubungan antara variabel kepemimpinan intrapersonal dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan, yaitu dengan membandingkan nilai *standardized direct effects* dan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari *standardized indirect effects* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut memiliki pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut (independen dan dependen). Kepemimpinan intrapersonal dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari *standardized direct effects* kepemimpinan intrapersonal (-0,618), motivasi intrinsik (0,315) dengan *standardized indirect effects* kepemimpinan intrapersonal (0,840), motivasi intrinsik (0,365). Berdasarkan data tersebut dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara pengaruh kepemimpinan intrapersonal dan motivasi intrinsik yang dimediasi komitmen afektif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hubungan tidak langsung antara kepemimpinan intrapersonal dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Oleh karena itu, komitmen afektif memediasi dalam pengaruh hubungan tersebut.

Standardized total effects merupakan penjumlahan antara *standardized direct effects* dan *standardized indirect effects*. Variabel kepemimpinan intrapersonal dan motivasi intrinsik

standardized direct effects (-0,618), (0,315) dan *standardized indirect effects* (0,840), (0,365). Sehingga *standardized total effects* variabel kepemimpinan intrapersonal dan motivasi intrinsik adalah (0,672), (0,682).

5. Identifikasi Model Struktural

Identifikasi model struktural dapat dilihat dari hasil *variable counts* dengan menghitung jumlah data kovarian dan varian dibandingkan dengan jumlah parameter yang akan diestimasi. Output model dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16.
Pengujian Notes for Model

Number of distinct sample moments:	666
Number of distinct parameters to be estimated:	78
Degrees of freedom (666 - 78):	588

Minimum was achieved

Chi-square = 1390.961

Degrees of freedom = 588

Probability level = .000

Sumber: Lampiran 12

Berdasarkan output *notes for model* di atas, diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan adalah *overidentified*. Dengan jumlah sampel $N = 107$, total jumlah data kovarian 666 sedangkan jumlah parameter yang akan diestimasi adalah 78. Dari hasil tersebut, maka *degrees of freedom* yang dihasilkan adalah $666 - 78 = 588$, karena $588 > 0$ (df positif) dan kalimat "*minimum was achieved*", maka proses pengujian estimasi maksimum *likelihood* telah dilakukan dan diidentifikasi estimasinya dengan hasil data berdistribusi normal.

Setelah model diestimasi dengan maksimum *likelihood* dan dinyatakan berdistribusi normal, maka model dinyatakan fit. Proses selanjutnya menganalisis hubungan antara indikator dengan variabel yang ditunjukkan oleh *factor loading*. Untuk melihat hubungan tersebut telah disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.17.
Pengujian Hubungan antara Indikator dengan Variabel

	Estimate
KI15 <--- KI	.701
KI14 <--- KI	.588
KI13 <--- KI	.666
KI12 <--- KI	.575
KI11 <--- KI	.651
KI10 <--- KI	.626
KI9 <--- KI	.564
KI8 <--- KI	.439
.	
.	
MI6 <--- MI	.676
MI5 <--- MI	.701
.	
.	
KA7 <--- KA	.771
KA6 <--- KA	.682
.	
.	
KK1 <--- KK	.700
KK2 <--- KK	.705
.	
.	

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan output *standardized regression weight* di atas, angka pada kolom estimate menunjukkan *factor loadings* dari setiap indikator terhadap variabel terkait.

Pada variabel kepemimpinan intrapersonal terdapat lima belas (15) indikator, maka ada lima belas *factor loadings*. Angka

0,439 menunjukkan hubungan yang lemah antara indikator KI8 dengan variabel kepemimpinan intrapersonal. Sementara 14 indikator lainnya menunjukkan adanya hubungan dengan variabel kepemimpinan intrapersonal yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel kepemimpinan intrapersonal karena mempunyai nilai *factor loadings* diatas 0,5.

Pada variabel motivasi intrinsik terdapat enam (6) indikator, dan ada enam *factor loadings* yang menunjukkan adanya hubungan dengan variabel motivasi intrinsik yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel motivasi intrinsik.

Pada variabel komitmen afektif terdapat tujuh (7) indikator, dan ada tujuh *factor loadings* yang menunjukkan adanya hubungan dengan variabel komitmen afektif yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel komitmen afektif.

Pada variabel kinerja karyawan terdapat delapan (8) indikator, dan ada delapan *factor loadings* yang menunjukkan adanya hubungan dengan variabel kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel kinerja karyawan.

6. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai berapa jauh model yang dihipotesiskan “fit” atau

cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.18.
Pengujian Hasil *Goodness of Fit*

Goodness of fit index	Model Penelitian	Cut-off value	Keterangan
χ^2 - Chi Square	1390,961	$\leq 645,5207$	Tidak Fit
Signifikan Probability	0,000	$\geq 0,05$	Marginal
CMIN/DF	2,366	$\leq 2,00$	Marginal
GFI	0,575	$\geq 0,90$	Tidak Fit
AGFI	0,519	$\geq 0,90$	Tidak Fit
TLI	0,659	$\geq 0,95$	Marginal
CFI	0,682	$\geq 0,95$	Marginal
RMSEA	0,114	$\leq 0,08$	Tidak Fit

Sumber: Lampiran 13

Dari tabel 4.18. dapat dilihat bahwa melalui pengamatan menggunakan nilai chi-square, Signifikan Probability, CMIN/DF, GFI, AGFI, TLI, CFI, RMSEA. Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa model penelitian belum fit. Hal ini ditunjukkan pada nilai Chi Square (1390,961), GFI (0,575), AGFI (0,519) dan RMSEA (0,114) menunjukkan hasil yang tidak fit, sedangkan Signifikan Probability (0,000), CMIN/DF (2,366), TLI (0,659), dan CFI (0,682) dinyatakan memiliki nilai marginal mendekati model fit. Pada proses berikutnya dilakukan pengujian model untuk memberikan alternative model yang dapat digunakan dan untuk meningkatkan nilai pada goodness of fit pada model yang telah ada. Selain itu (Ghozali, 2008) menyatakan bahwa jika terdapat satu atau dua kriteria *goodness of fit* yang telah memenuhi, maka model dikatakan baik. Hasil pengujian *goodness of fit* secara

keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kelayakan model SEM sudah cukup memenuhi syarat penerimaan.

7. Interpretasi dan Modifikasi Model

Modifikasi model dilakukan untuk menurunkan nilai *Chi-Square* dan model menjadi fit. Analisis modifikasi model, menggunakan hasil dari output *modification indices* berikut ini:

Tabel 4.19.

Modification Indices Regression Weights

	M.I.	Par Change
KK8 <--- KK7	5.078	.166
KK7 <--- KK8	4.787	.146
KK7 <--- KA2	4.073	-.118
KK7 <--- KI2	4.092	-.120
KK7 <--- KI11	5.452	-.127
.	.	.

Sumber: Lampiran 14

Berdasarkan tabel 4.19. di atas menjelaskan, apabila peneliti akan melakukan modifikasi model dapat dilakukan dengan menghubungkan antar variabel yang tidak diestimasi. Index modifikasi memberikan gambaran mengenai mengecilnya nilai *Chi-Square* atau pengurangan nilai *Chi-Square* bila sebuah koefisien diestimasi. Sebuah indeks modifikasi sebesar 4,0 menurut Arbucke (1999) dan Hair *et al* (1995) atau bahkan lebih besar dan itu memberikan indikasi bahwa apabila koefisien itu diestimasi, maka akan terjadi pengecilan nilai *Chi-Square* yang signifikan.

Berdasarkan data diatas dilakukan modifikasi secara bertahap, yaitu pada KI8->KI9, KK4->KK3, KI9->KI11, KK2->KK1, KI11->KA2, KI8->KI14.

Item KI8 yaitu karyawan merasa bahagia saat membantu orang lain berpengaruh terhadap item KI9 yaitu senang melihat keberhasilan organisasi tempat karyawan bekerja.

Item KK4 yaitu kreativitas yang dimiliki karyawan dalam bekerja diakui oleh lingkungan kerja dengan berbagai pihak berpengaruh terhadap item KK3 yaitu pengetahuan yang dimiliki karyawan mendukung pelaksanaan tugas dalam sehari-hari.

Item KI9 yaitu karyawan merasa senang melihat keberhasilan organisasi tempat karyawan bekerja berpengaruh terhadap item KI11 yaitu tindakan dan ucapan karyawan sejalan dengan apa yang karyawan lakukan di tempat kerja.

Item KK2 yaitu karyawan mampu mencapai standar kualitas yang diinginkan oleh kantor berpengaruh terhadap item KK1 yaitu semua tugas dapat diselesaikan dengan baik dan memuaskan.

Item KI11 yaitu tindakan dan ucapan dari karyawan sejalan dengan apa yang dilakukan di tempat kerja berpengaruh terhadap item KA2 yaitu karyawan merasa permasalahan yang terjadi di perusahaan tempat bekerja menjadi permasalahan karyawan juga.

Item KI8 yaitu karyawan merasa bahagia saat membantu orang lain berpengaruh terhadap item KI14 yaitu karyawan merasa banyak pelajaran terbaik didapatkan dalam menjalani kehidupan.

Tabel 4.20.

Output Modifikasi

<i>Goodness of Fit Index</i>	Cut-off Value	Hasil Model Sebelum	Hasil Model Sesudah	Keterangan
χ^2 – Chi Square	$\leq 645,5207$	1390,961	1148,192	Marginal
Signifikan Probability	$\geq 0,05$	0,000	0,000	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,366	1,973	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,575	0,634	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,519	0,581	Tidak Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,659	0,757	Marginal
CFI	$\geq 0,95$	0,682	0,776	Marginal
RMSEA	$\leq 0,08$	0,114	0,096	Marginal

Sumber: Lampiran 13 dan 15

D. Pembahasan (Interpretasi)

1. Pengaruh Kepemimpinan Intrapersonal terhadap Motivasi Intrinsik

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan intrapersonal yang dimiliki seorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat motivasi. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik terbukti.

Kepemimpinan intrapersonal berpengaruh dengan motivasi intrinsik, menunjukkan bahwa faktor-faktor kepemimpinan intrapersonal yang memiliki indikator misi spiritual, keselarasan visi spiritual dan misi organisasi, bersyukur dan solutif, integritas, serta pembelajar secara signifikan berhubungan dengan motivasi intrinsik karyawan BMT Marhamah.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Ahmad *et al* (2014), dan Awan (2014), bahwa kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki seorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat komitmen afektif. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif terbukti

Motivasi intrinsik berpengaruh dengan komitmen afektif, menunjukkan bahwa faktor-faktor dari motivasi intrinsik yang memiliki indikator kepuasan, rasa nyaman, rasa bangga, rasa bahagia, serta berfikir efektif dalam menyelesaikan pekerjaan secara signifikan berhubungan dengan motivasi intrinsik karyawan BMT Marhamah.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Osman dan Uli (2014), Lamidi (2009), dan Prakasa *et al* (2012), bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.

3. Pengaruh Kepemimpinan Intrapersonal terhadap Komitmen Afektif

Hasil pengujian hipotesis tiga membuktikan bahwa kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif BMT Marhamah. Artinya kepemimpinan intrapersonal belum mampu mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan komitmen afektif

karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan intrapersonal yang dimiliki seorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat komitmen afektif. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif terbukti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana *et al* (2015), Mundung dan Pangemanan (2015), serta Jiratchot (2014), bahwa kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.

4. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki seorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti

komitmen afektif berpengaruh dengan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa faktor-faktor dari komitmen afektif yaitu karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi secara signifikan berhubungan dengan kinerja karyawan BMT Marhamah.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Tobing (2009), Memari (2013), serta Khad dan Ziad-ud-Din (2010), bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.

5. Pengaruh Kepemimpinan Intrapersonal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis enam membuktikan bahwa kepemimpinan intrapersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Marhamah. Artinya kepemimpinan intrapersonal belum mampu mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti,

Hal ini diidentifikasi dari selain kepemimpinan intrapersonal, komitmen afektif juga mendorong dalam peningkatan kinerja karyawan BMT Marhamah.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian, Trang (2013) serta Susanto dan Aisyah (2010) bahwa kepemimpinan intrapersonal tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Jyoti dan Bau (2015), Kusumawati dan Ansori (2014), Amalia, *et al* (2016), bahwa kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis enam membuktikan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Marhamah. Artinya motivasi intrinsik belum mampu mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti,

Hal ini diidentifikasi dari selain motivasi intrinsik, komitmen afektif juga mendorong dalam peningkatan kinerja karyawan BMT Marhamah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hayati dan Caniago (2012), dan Muogbo, Uju S., (2013), bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana *et al* (2015), Mundung dan Pangemanan (2015), serta Jiratchot (2014) , bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.