

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN *WITHDRAWAL*  
*BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. HIKMAT BINTANG MAS KOTA TEGAL**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana*

*Ekonomi Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

*Universitas Muhammadiyah Cirebon*



**Disusun Oleh :**

**UKET NIRA RENGITA**

**NIM : 200111170**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

**2024**



**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**"PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN *WITHDRAWAL BEHAVIOR*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HIKMAT BINTANG MAS  
KOTA TEGAL"**

**UKET NIRA RENGGITA**  
**NIM. 200111170**

Disetujui dan disahkan oleh,

**Pembimbing I**



**Ali Jufri, S.E., M.M**  
**NIDN. 0425018205**


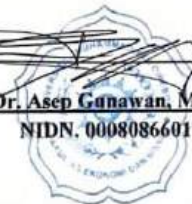
**Pembimbing II**




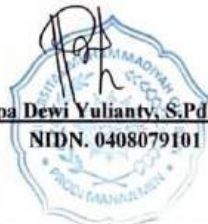
**Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M**  
**NIDN. 0408079101**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

  
**Dr. Asep Ganawan, M.Si**  
**NIDN. 0008086601**  


**Ketua Program Studi Manajemen**

  
**Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M**  
**NIDN. 0408079101**  




LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN *WITHDRAWAL BEHAVIOR*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HIKMAT BINTANG MAS  
KOTA TEGAL”

UKET NIRA RENGITA  
NIM. 200111170

Telah dipertahankan oleh Tim Penguji  
Pada Tanggal: 22 Agustus 2024

1. Ali Jufri, S.E., M.M  
NIDN. 0425018205  
Pembimbing I
2. Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M  
NIDN. 0408079101  
Pembimbing II
3. Dr. Asep Gunawan, M.Si  
NIDN. 0008086601  
Penguji I
4. Risdianto, S.E., M.M  
NIDN. 0410037602  
Penguji II



( ..... )  
( ..... )  
( ..... )  
( ..... )



Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

  
Dr. Asep Gunawan, M. Si  
NIDN. 0008086601  


  
Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., MM  
NIDN. 0408079101  




## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Uket Nira Renggita

NIM : 200111170

Tempat, Tanggal Lahir : Tegal, 13 Juli 2002

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Menyusun Skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan *Withdrawal Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal. Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini hasil karya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 4 September 2024

**UKET NIRA RENGGITA**  
**NIM : 200111170**



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (5) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (6)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah : 5-6 )

*“Nothing in the world is worth having or worth doing unless it means effort, pain, difficulty. I have never in my life envied a human being who led an easy life. I have envied a great many people who lead difficult lives and led them well.”*

(Theodore Roosevelt)

“Kita akan selalu hidup di dalam ketidakpastian, kekecewaan, dan kegagalan. Tidak peduli bagaimana kehidupan akan membawamu, bahwa *point* penting dari menjadi manusia adalah melakukan sesuatu dengan daya upaya terbaik.”

(Penulis)

### PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya tulis skripsiku ini untuk orang-orang yang telah mengajarku arti sebuah kehidupan. Serta sebagai tanda bakti yang luhur dan rasa cinta, kasih sayangku kepada papah Slamet dan mamah Switingsih yang senantiasa mendoakan dan memberi dukungan yang sangat berarti. Tak lupa pula untuk seseorang yang telah menemani penulis selama mengerjakan karya tulis skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya untuk orang-orang yang selalu memberi dukungan dalam pengerjaan skripsi ini.



# **PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN *WITHDRAWAL BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HIKMAT BINTANG MAS KOTA TEGAL**

**Uket Nira Renggita  
200111170**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Cirebon

## **ABSTRAK**

Motivasi Intrinsik berupa *training* yang diberikan perusahaan selama 3 bulan awal kerja, dan *reward* berupa insentif, akan memiliki dampak penghindaran pada penarikan diri karyawan karena hal tersebut dapat membangkitkan semangat karyawan, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan *Withdrawal Behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT. Hikmat Bintang Mas, Kota Tegal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang berjumlah 42 orang karyawan pada PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal. Penelitian ini menggunakan perhitungan uji korelasi dan regresi linear sederhana dengan alat SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 5,271 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,683. Sebaliknya, variabel *Withdrawal Behavior* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin rendah *Withdrawal Behavior*, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Ini juga dibuktikan dengan nilai thitung sebesar -3,471 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,683. Implikasi manajerial yang dapat diambil pada penelitian ini yaitu peningkatan motivasi intrinsik terutama pada pelatihan atau *training* mampu meningkatkan kinerja karyawan, peningkatan kepuasan motivasi juga mampu meningkatkan penghindaran pada penarikan diri karyawan atau *withdrawal behavior*.

**Kata Kunci:** Motivasi Intrinsik, *Withdrawal Behavior*, Kinerja Karyawan.



**THE INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION AND  
WITHDRAWAL BEHAVIOR ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE PT. THE WISDOM OF  
THE STAR MAS OF TEGAL CITY**

**Uket Nira Renggita  
200111170**

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business  
Cirebon Muhammadiyah University*

**ABSTRACT**

*Intrinsic motivation, in the form of training provided by the company during the first three months of work, and rewards such as incentives, will have an avoidance impact on employee withdrawal behavior because it can boost employee morale. This study aims to analyze the influence of intrinsic motivation and withdrawal behavior on employee performance at PT. Hikmat Bintang Mas, Kota Tegal. The sample used in this study is a saturated sample consisting of 42 employees at PT. Hikmat Bintang Mas, Kota Tegal. This research uses correlation and simple linear regression tests with SPSS 26 as the tool. The results show that the intrinsic motivation variable has a positive and significant effect on employee performance. This indicates that the higher the intrinsic motivation employees have, the better their performance will be. This is evidenced by a t-value of 5,271 which is greater than the t-table value of 1.683. Conversely, the withdrawal behavior variable has a negative and significant effect on employee performance, meaning that the lower the withdrawal behavior, the higher the employee performance. This is also evidenced by a t-value of -3,471, which is greater than the t-table value of 1.683. The managerial implication that can be drawn from this study is that increasing intrinsic motivation, particularly through training, can enhance employee performance, and increasing motivation satisfaction can also reduce employee withdrawal behavior.*

**Keywords:** *Intrinsic Motivation, Withdrawal Behavior, Employee Performance.*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atau berkat rahmat dan hidayah-Nya. Serta nikmat sehat sehingga peneliti diberi kelancaran dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan *Withdrawal Behavior* terhadap Kinerja Karyawan PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal”. Penyusunan proposal skripsi ini ditunjukkan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program sarjana 1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon. Dalam penyusunan proposal skripsi ini, tidak sedikit hambatan yang peneliti hadapi. Skripsi ini akan peneliti persembahkan dengan penuh rasa syukur dan hormat kepada kedua orang tua, Papah Slamet dan Mamah Switingsih. Mereka adalah pilar utama dalam hidup peneliti yang selalu memberikan dukungan, cinta, dan doa yang tak terhingga. Papah dan Mamah telah mengajarkan peneliti nilai-nilai kebaikan, ketekunan, dan kejujuran yang menjadi landasan kuat dalam setiap langkah kehidupan.

Peneliti menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak lain berkat bantuan, dorongan, dan bimbingan dari semua pihak. Sehingga kendala-kendala yang peneliti hadapi dapat teratasi. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Arif Nurudin, MT., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.



3. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Ali Jufri, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing I yang telah memberi banyak pengarahan dan sangat sabar membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M selaku Dosen pembimbing II yang telah memberi banyak pengarahan dan sangat sabar membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Kepada Papah dan Mamah, saya ingin menyampaikan rasa cinta dan terimakasih atas segala dukungan dan doa yang tak terhingga. Semoga Allah SWT senantiasa memberkati dengan kesehatan, kebahagiaan dan umur yang panjang.
8. Kepada Fariz Iqbal yang telah setia membantu dan menemani penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman seperjuangan, Suhandra, Salsa Yulia dan Windari Eka Putri yang telah banyak membantu dan memberikan pemikiran dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman seangkatan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan motivasi, doa dan dukungannya. Semoga kita semua dapat meraih kesuksesan.



11. Kepada teman-teman terdekat saya yang telah memberikan motivasi, doa, dan dukungannya.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu, memberikan doa, semangat, motivasi dan dukungan demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.
13. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, atas segala usaha keras, semangat, dan perjuangan sejauh ini yang mampu mengedalikan diri dari berbagai rintangan yang terjadi dalam kehidupan. Perlahan tapi pasti ini akan menjadi langkah awal dari kesuksesan.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna yang disebabkan kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan dalam menyusun skripsi ini. Oleh karena itu peneliti mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

***Wassalamu'alaikum Wr. Wb***

Cirebon, 4 September 2024

**UKET NIRA RENGITA**  
**NIM. 200111170**



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iiiv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b><i>ABSTRACT</i> .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	9
1.3 Batasan Masalah .....	9
1.4 Rumusan Masalah .....	10
1.5 Tujuan Penelitian .....	10
1.6 Manfaat Penelitian .....	10
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	10
1.6.2 Manfaat Praktis .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	12
2.2 Uraian Teori .....	15
2.2.1 Kinerja .....	15
2.2.2 Motivasi Intrinsik .....	17
2.2.3 <i>Withdrawal Behavior</i> .....	19
2.3 Kerangka Berpikir .....	22
2.3 Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Metode Penelitian .....	26
3.2 Definisi Operasional Variabel .....	26



3.3 Populasi dan Sampel .....	28
3.3.1 Populasi .....	28
3.3.2 Sampel .....	28
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian .....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.5.1 Studi Lapangan .....	30
3.5.2 Studi Kepustakaan .....	32
3.6 Teknik Analisis Data .....	33
3.6.1 Uji Deskriptif .....	33
3.6.4 Analisis Regresi Sederhana .....	34
3.6.5 Koefisien Determinasi .....	35
3.6.6 Uji t (Parsial) .....	36
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1 Karakteristik Responden .....	37
4.1.1 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
4.1.2 Presentase Responden Berdasarkan Usia .....	38
4.1.3 Presentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	39
4.1.4 Presentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	39
4.2 Hasil Penelitian .....	40
4.2.1 Analisis Deskriptif .....	40
4.2.2 Uji Validitas .....	46
4.2.3 Uji Reliabilitas .....	48
4.2.4 Analisis Regresi Sederhana .....	50
4.2.5 Koefisien Determinasi .....	53
4.2.6 Uji Hipotesis (Uji T) .....	55
4.3 Pembahasan .....	58
4.3.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan .....	58
4.3.2 Pengaruh <i>Withdrawal Behaviour</i> terhadap Kinerja Karyawan .....	62
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>66</b>
5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>



<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN .....</b>	<b>75</b>
----------------------------------	-----------



## DAFTAR TABEL

Tabel I-1 Data Penilaian Kinerja Karyawan.....	4
Tabel I-2 Data Motivasi Intrinsik pada PT. Hikmat Bintang Mas Tegal.....	5
Tabel I-3 Daftar Hadir Karyawan PT. Hikmat Bintang Mas tahun 2023.....	7
Tabel I-4 Data Kehadiran Karyawan PT. Hikmat Bintang Mas Tahun 2023.....	8
Tabel II-1 Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel III-1 Variabel Operasional dan Pengukurannya.....	27
Tabel III-2 Jadwal Penelitian.....	30
Tabel IV-1 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel IV- 2 Presentase Responden Berdasarkan Usia .....	38
Tabel IV-3 Presentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	39
Tabel IV- 4 Presentase Respoden Berdasarkan Lama Bekerja .....	40
Tabel IV-5 Kriteria Rentang Skala Variabel Penelitian .....	41
Tabel IV-6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik .....	41
Tabel IV-7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Withdrawal Behaviour</i> .....	43
Tabel IV-8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja .....	45
Tabel IV-9 Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik .....	47
Tabel IV-10 Hasil Uji Validitas <i>Withdrawal Behaviour</i> .....	47
Tabel IV-11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	48
Tabel IV-12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Intrinsik .....	49
Tabel IV-13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Withdrawal Behaviour</i> .....	49
Tabel IV-14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	50
Tabel IV-15 Analisis Regresi Sederhana Variabel Motivasi Intrinsik .....	51
Tabel IV-16 Analisis Regresi Sederhana Variabel <i>Withdrawal Behaviour</i> .....	52
Tabel IV-17 Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Intrinsik .....	53
Tabel IV. 18 Koefisien Determinasi Variabel <i>Withdrawal Behaviour</i> .....	54
Tabel IV-19 Hasil Uji T .....	56
Tabel IV-20 Hasil Uji T <i>Withdrawal Behaviour</i> Terhadap Kinerja Karyawan ...	57



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II-1 Kerangka Berpikir.....	24
Gambar III-1 Contoh Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	24



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerjanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan adalah topik yang selalu menjadi perhatian dalam dunia bisnis dan manajemen, mengingat pentingnya peran kinerja dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan standar yang ditetapkan. Jadi, kinerja karyawan merupakan hal yang patut diperhatikan oleh perusahaan (Ulifah dan Mahfudiyanto, 2021)

Menurut (Mangkunegara, 2017; Wahyuni et al., 2022) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai sasaran kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila mempunyai kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Menurut (Simamora, 2011; Potu et al., 2021) kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi merupakan suatu langkah menuju proses pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja karyawan merupakan masalah utama dalam sebuah perusahaan Mardianty et al.,



(2023). Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu faktor motivasi. Motivasi merupakan suatu tindakan mempengaruhi seseorang untuk berperilaku secara teratur. Motivasi didasari atas kebutuhan akan sesuatu, semakin seorang karyawan ingin memenuhi kebutuhannya maka semakin tinggi motivasinya untuk bekerja agar keinginan dan kebutuhannya terpenuhi, contohnya seperti kondisi yang mengharuskannya untuk menjalankan suatu pekerjaan secara maksimal agar mencapai target dan mendapatkan bonus atau reward yang diinginkan.

Menurut Iis et al., (2022) teori dua faktor Herzberg, yang memisahkan faktor-faktor pekerjaan menjadi higiene dan motivator, juga memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi dalam bekerja. Herzberg berpendapat bahwa kinerja yang baik terutama dipengaruhi oleh motivator intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri, sementara faktor higiene (ekstrinsik) seperti kondisi kerja dan gaji hanya mencegah ketidakpuasan tetapi tidak meningkatkan kinerja secara signifikan.

Perusahaan perlu memperhatikan faktor motivasi. Terutama faktor motivasi intrinsik yang termasuk motivasi paling kuat karena tertanam langsung di dalam diri seseorang. Melalui motivasi intrinsik, karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik serta termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hasil kerja karena adanya kesadaran akan menciptakan kinerja yang baik dan pegawai akan menyadari bahwa dengan mempunyai kinerja yang baik maka akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.



Dengan semakin tingginya motivasi intrinsik, tentunya karyawan akan cenderung lebih sedikit menunjukkan *withdrawal behavior*. Hal ini karena mereka lebih termotivasi untuk terlibat dalam pekerjaan mereka dan merasa puas, sehingga mereka lebih kecil kemungkinannya untuk menarik diri. *Withdrawal behavior* atau perilaku penarikan diri merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi organisasi. Perilaku ini mengacu pada berbagai cara yang digunakan karyawan untuk menarik diri dari pekerjaan atau tanggung jawab mereka, seperti absen, terlambat, bolos, mengundurkan diri, atau bahkan melakukan sabotase.

*Withdrawal behavior* dapat berdampak negatif pada kinerja individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan. Hal ini sering digambarkan sebagai respons yang disengaja terhadap ancaman yang dirasakan untuk meningkatkan jarak psikologis dan fisik organisasi. Bentuk penarikan karyawan yang paling umum adalah ketidakhadiran, pergantian karyawan, keterlambatan, dan kelelahan (Timms et al., 2015; Manoshika et al., 2024). Perilaku penarikan diri ini dimulai dengan perilaku penarikan diri psikologis sesekali, yang akhirnya meluas menjadi perilaku penarikan diri, dan secara berturut-turut meningkatkan perilaku penarikan diri tersebut (Lehman & Simpson, 1992; Manoshika et al., 2024). Menurut (Kaplan et al., 2009; Mgbemena 2022) perilaku penarikan diri yang mengacu pada serangkaian sikap dan perilaku yang digunakan oleh karyawan ketika mereka tetap bekerja tetapi kurang partisipatif karena alasan tertentu adalah aktivitas yang sangat mengganggu dalam suatu organisasi karena dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja margin keuntungan organisasi. Oleh karena itu masih perlu adanya penelitian mengenai pengaruh *withdrawal behavior* terhadap kinerja karyawan.



PT. Hikmat Bintang Mas merupakan salah satu perusahaan konstruksi yang ada di Kota Tegal. Berdiri sejak lama, PT. Hikmat Bintang Mas telah menjadi salah satu pemimpin di industri konstruksi dengan spesialisasi utama dalam pembangunan infrastruktur dan proyek komersial skala besar. Perusahaan ini telah bekerja sama dengan berbagai klien terkemuka termasuk pemerintah, pengembang properti, dan perusahaan swasta.

Fenomena yang terjadi pada PT. Hikmat Bintang Mas Tegal yaitu penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari data penilaian kinerja. Diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Hikmat Bintang Mas diindikasikan mengalami fluktuasi. Berikut adalah tabel penilaian kinerja karyawan PT. Hikmat Bintang Mas Tegal

**Tabel I-1**

**Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Hikmat Bintang Mas tahun 2023**

No	Bulan	Penilaian Kinerja				Jumlah Karyawan
		Baik	Cukup	Sedang	Kurang	
		(91-100)	(81-90)	(70-80)	(0-69)	
1	Januari	16	15	9	2	42
2	Februari	15	13	11	3	42
3	Maret	13	19	8	2	42
4	April	12	21	8	1	42
5	Mei	14	17	10	1	42
6	Juni	12	18	9	3	42
7	Juli	17	16	8	1	42
8	Agustus	18	13	7	4	42
9	September	14	19	7	2	42
10	Oktober	11	20	9	2	42
11	November	12	23	7	1	42
12	Desember	18	14	8	2	42
<b>Rata-rata</b>		<b>14</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>42</b>

**Sumber : PT. Hikmat Bintang Mas**

Berdasarkan tabel I-1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Hikmat Bintang Mas mengalami fluktuasi. Rata-rata karyawan mendapatkan penilaian



“baik” sebanyak 14 orang. Rata-rata karyawan yang mendapatkan penilaian “cukup” yaitu sebanyak 17 orang. Rata-rata karyawan yang mendapatkan penilaian “sedang” yaitu sebanyak 8 orang. Sedangkan rata-rata karyawan yang mendapatkan penilaian “kurang” sebanyak 2 orang. Dari data tersebut, nilai yang paling dominan yaitu penilaian “cukup” sebanyak 17 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Hikmat Bintang Mas masih perlu melakukan peningkatan dan perbaikan terhadap kinerja karyawan.

Penurunan tingkat kinerja sangat mengganggu jalannya sebuah perusahaan sehingga harus segera diatasi. Selain permasalahan penilaian kinerja, peneliti mendapati adanya permasalahan dalam hal motivasi intrinsik yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti diperoleh informasi kurangnya pemberian motivasi intrinsik seperti promosi jabatan dan pelatihan sehingga hal ini tentunya menyebabkan karyawannya kurang termotivasi untuk melakukan sebuah pekerjaan

**Tabel I-2**

**Data Motivasi Intrinsik pada PT. Hikmat Bintang Mas Tegal tahun 2023**

No	Data Motivasi Intrinsik	Keterangan	
		Ada	Tidak
1	Promosi Jabatan		√
2	Pekerjaan yang Menantang	√	
3	Pekerjaan yang Bervariasi	√	
4	Pelatihan	√	
5	Pengakuan/Apresiasi	√	
6	<i>Family Gathering</i>		√
7	Liburan		√

**Sumber: PT. Hikmat Bintang Mas**

Berdasarkan tabel I-2 dapat diketahui bahwa terdapat fenomena yang ditemukan mengenai motivasi intrinsik yaitu dimana ada beberapa komponen



motivasi intrinsik yang tidak diberikan oleh perusahaan diantaranya promosi jabatan, *family gathering*, dan liburan. Hal ini menyebabkan kejenuhan dan tidak adanya rangsangan seperti promosi jabatan yang diberikan pada karyawan ketika sudah melewati target, ini tentu dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Perusahaan memberlakukan sistem potong gaji per hari kepada karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa memberikan keterangan apapun, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, penurunan tingkat kinerja karyawan dapat diindikasikan melalui tingkat kehadiran karyawan, semakin tinggi absensi dalam sebuah perusahaan menandakan rendahnya tingkat kinerja karyawan, tingginya absensi dalam sebuah perusahaan berkaitan dengan *withdrawal behavior*. *Withdrawal behavior* merupakan faktor yang sangat penting untuk dihindari oleh setiap karyawan, karena dengan *withdrawal behavior* yang tinggi dapat membuat karyawan bermalas-malasan dalam mengerjakan pekerjaannya, bahkan tidak sedikit karyawan yang menyepelekan kehadiran, hal ini terjadi karena tingginya *withdrawal behavior* yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Adapun tabel daftar hadir karyawan PT. Hikmat Bintang Mas yaitu:



**Tabel I-3**  
**Daftar Hadir Karyawan PT. Hikmat Bintang Mas tahun 2023**

Bulan	Hari Kerja	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Cuti
Januari	26	-	1	-	-
Februari	23	1	3	-	2
Maret	26	3	1	2	1
April	23	-	2	1	3
Mei	23	-	-	-	4
Juni	23	2	2	1	3
Juli	26	1	3	-	2
Agustus	26	1	-	3	4
September	25	-	2	1	2
Oktober	24	1	2	1	-
November	26	1	1	-	1
Desember	24	1	1	1	2
Total		11	18	10	24

**Sumber : PT. Hikmat Bintang Mas**

Berdasarkan data pada tabel I-3 dapat dilihat bahwa total karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan selama 1 tahun adalah 10 orang. Dan total yang mengajukan cuti selama 1 tahun itu 24 orang. PT. Hikmat Bintang Mas menerapkan aturan cuti 1 tahun sekali dengan batas waktu maksimal selama 7 hari. Dalam 1 bulan, PT. Hikmat Bintang Mas hanya memberikan cuti kepada 3 orang karyawan. Namun, pada bulan mei dan agustus total karyawan yang cuti adalah 4 orang, artinya melebihi batas maksimal cuti perbulan. Hal itu menandakan bahwa terdapat *withdrawal behavior* pada karyawan, absensi merupakan salah satu indikator dari *withdrawal behavior* pada karyawan dalam bekerja. Banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja dapat membebankan karyawan yang lain sehingga berakibat terbengkalainya atau tidak selesai sesuai target yang diharapkan. Berikut ini adalah data total kehadiran karyawan dalam satuan hari PT. Hikmat Bintang Mas.



**Tabel I-4**  
**Data Kehadiran Karyawan PT. Hikmat Bintang Mas Tahun 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Kehadiran Karyawan</b>	<b>Kehadiran Karyawan dalam Harian Kerja</b>
Januari	41	1.066
Februari	36	828
Maret	35	910
April	36	828
Mei	38	874
Juni	34	782
Juli	36	936
Agustus	34	884
September	37	925
Oktober	38	912
November	39	988
Desember	38	912

**Sumber: PT. Hikmat Bintang Mas**

Pada tabel I-4 menunjukkan kehadiran karyawan dalam harian kerja itu mengalami penurunan tingkat kehadiran. Pada bulan januari kehadiran karyawan/bulan itu sebanyak 1.066, sedangkan pada bulan desember kehadiran karyawan/bulan itu hanya 912. Hal itu tentunya menunjukkan bahwa karyawan PT. Hikmat Bintang Mas memiliki *withdrawal behavior* yang jika dibiarkan terus-menerus maka dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan sehingga perusahaan akan mengalami kerugian.

Fenomena di atas sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Ulifah & Mahfudiyanto (2021) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya jika motivasi intrinsik semakin baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Motivasi intrinsik merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam model penelitian ini. Penelitian lainnya dilakukan oleh Mgbemena (2022) hasilnya menunjukkan bahwa *withdrawal*



*behavior* yang dilakukan dengan sukarela berpengaruh negatif terhadap kinerja *Cutix Cables Plc, Nnewi and Juhes Industries Limited Awka, Anambra State* dan dapat melemahkan efisiensi organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang dibahas bahwa motivasi intrinsik dan *withdrawal behavior* menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja di dalam sebuah perusahaan dan fenomena permasalahan yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk memilih judul **“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN *WITHDRAWAL BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HIKMAT BINTANG MAS KOTA TEGAL”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu;

1. Belum optimalnya kinerja karyawan pada karyawan PT. Hikmat Bintang Mas.
2. Belum optimalnya motivasi intrinsik pada karyawan PT. Hikmat Bintang Mas.
3. Munculnya perilaku *withdrawal behavior* pada karyawan PT. Hikmat Bintang Mas.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka batasan masalah dalam penelitian ini yaitu;

1. Penelitian ini hanya fokus membahas variabel motivasi intrinsik, *withdrawal behavior* dan kinerja karyawan
2. Objek penelitian dilakukan pada PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal.



#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu;

1. Bagaimana motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal.
2. Bagaimana *withdrawal behavior* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal.

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh negatif *withdrawal behavior* terhadap kinerja karyawan PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal.

#### 1.6 Manfaat Penelitian

##### 1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian peneliti gunakan untuk mengembangkan keilmuan serta penerapan atas teori-teori yang telah dipelajari peneliti di bangku kuliah. Khususnya dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia terkait variabel motivasi intrinsik dan *withdrawal behavior* serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.



## 2. Bagi Pembaca

Penelitian ini untuk menambah kompetensi dan kemampuan mahasiswa dalam menyelesaikan program studi S1 dan untuk menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia serta praktik secara langsung, menganalisis konsep teori mengenai pemberian motivasi intrinsik dan *withdrawal behavior* terhadap kinerja karyawan.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan dari hasil penelitian ini tentunya dapat memberikan masukan-masukan yang positif dan dapat dijadikan pertimbangan dalam memberikan keputusan mengenai pemberian motivasi intrinsik dan *withdrawal behavior* agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Pihak Lain

Manfaat bagi investor dari hasil penelitian ini tentunya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan keputusan apabila ingin melakukan investasi di perusahaan tersebut dengan mengamati terlebih dahulu apakah kondisi perusahaan baik atau sebaliknya.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan peneliti dalam menentukan judul skripsi.

**Tabel II-1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Jurnal Peneliti, Judul Peneliti, dan Tahun	Variabel Sama	Hasil Penelitian
1	Coenraad, Nurdiansyah, and Adinata (2020) <b>“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KADER POSYANDU”</b>	Motivasi Intrinsik, Kinerja	Menunjukkan motivasi intrinsik berupa penghargaan dan pengembangan akan memacu karyawan untuk bekerja lebih baik.
2	Tian et al. (2021) <i>“Investigating Employee and Organizational Performance in a cross-border acquisition-A case of Withdrawal Behavior”</i>  <b>Menyelidiki Kinerja Karyawan dan Organisasi dalam akuisisi lintas batas-Kasus Perilaku Penarikan</b>	<i>Withdrawal Behavior</i> , Kinerja	Hasil menunjukkan faktor penentu penarikan karyawan dan konsekuensinya terhadap kesediaan karyawan untuk berbagi pengetahuan mengenai pekerjaan, dan menunjukkan bahwa perilaku penarikan karyawan perusahaan yang diperoleh mempengaruhi kesediaan untuk berbagi pengetahuan secara diam-diam.
3	Ulifah and Mahfudiyanto (2021) <b>“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan</b>	Motivasi Intrinsik, Kinerja	Hasil menunjukkan terdapat beberapa karyawan kurang profesional dalam bekerja, tidak memiliki



	<b>Astra Infra Solution Mojokerto”</b>		dorongan untuk mencapai hasil kerja yang terbaik dan cepat puas dengan hasil kerja yang biasa-biasa saja, kurang memperhatikan standart operasional prosedur dalam bekerja, pimpinan yang jarang memberikan pengakuan dan pujian atas prestasi yang dicapai oleh bawahan, tanggung jawab yang kurang untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa melakukan evaluasi sehingga masalah yang ada tidak teridentifikasi.
4	<p>Gabriel Chukwuemeka Mgbemena, Ph.D (2021)  <b>“Employee Withdrawal Behaviours and Organizational Performance: A Study of Cutix Cables Plc, Nnewi and Juhes Industries Limited Awka, Anambra State”</b></p> <p><b>Perilaku Penarikan Karyawan dan Kinerja Organisasi: Studi di Cutix Cables Plc, Nnewi dan Juhes Industries Limited Awka, Negara Bagian Anambra</b></p>	<i>Withdrawal Behavior,</i> Kinerja	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat <i>withdrawal behavior</i> pada karyawan seperti niat berpindah tempat kerja, banyaknya ketidakhadiran dan keterlambatan dalam bekerja.
5	<p>Regiasa Tubagus (2023)  <b>“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA INTRINSIK, DAN MOTIVASI KERJA EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN</b></p>	Motivasi Intrinsik, Kinerja	Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Motivasi diri pegawai masih kurang baik karena tidak semua pegawai Bapeda Kabupaten Pandeglang mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan, karena pegawai bersangkutan kurang mendapat



	<b>PANDEGLANG”</b>		penghargaan dari hasil kerja mereka dan kurang termotivasi dalam pengembangan diri.
6	Dewita, Rahmat, and Handayani (2022) <b>“Pengaruh <i>Leader-Member Exchange</i> terhadap Perilaku Penarikan Psikologis dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Variabel Intervening”</b>	<i>Withdrawal Behavior</i>	Menunjukkan perilaku penarikan mengacu pada sikap dan perilaku yang dimiliki karyawan dan mengakibatkan prestasi kerja memburuk.
7	Nauman, Zheng, and Basit (2021) <b>“How despotic leadership jeopardizes employees’ performance: the roles of quality of work life and work withdrawal”</b>  <b>Bagaimana kepemimpinan yang lalim membahayakan kinerja karyawan: peran kualitas kehidupan kerja dan penarikan diri dari pekerjaan.</b>	<i>Withdrawal Behavior, Kinerja</i>	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa para pengawas melaporkan sejauh mana mereka mengambil istirahat lebih lama, menyalahgunakan sumber daya kerja, mengerahkan lebih sedikit upaya dalam peran kerja dan kurang menunjukkan perhatian terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini pada akhirnya berdampak pada kinerja pekerjaan mereka dan mengakibatkan penurunan kinerja pekerjaan.
8	Darussamin, Supeno, and Oemar (2023) <b>“Pengaruh Pertukaran Pimpinan, Dan Perilaku Penarikan Psikologis Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Mediasi”</b>	<i>Withdrawal Behavior, Kinerja</i>	Masih ditemui adanya pegawai terlambat hadir bekerja pada jam kerja yang telah ditentukan, permisi pada saat jam kerja, melakukan tugas lain selain tugas kantor dan juga tidak hadir dikantor dengan alasan yang tidak jelas.
9	Wahyuni, Tadung, and Fadli (2022) <b>“Motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada bagian</b>	Motivasi Intrinsik, Kinerja	Dari hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai



	<b>organisasi dan kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe”</b>		belum cukup baik. Karyawan belum memiliki inisiatif dari diri sendiri untuk mengerjakan tugas yang diberikan.
10	Kurniyanti, Suwanto, and Dupri (2023) <b>“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Kotagajah”</b>	Motivasi Intrinsik, Kinerja	Indikator yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja adalah tanggung jawab, hal ini menunjukkan apabila karyawan diberikan tugas oleh pimpinan maka karyawan harus bertanggung jawab penuh oleh tugas yang di berikan tersebut.

## 2.2 Uraian Teori

### 2.2.1 Kinerja

#### 2.2.1.1 Definisi Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017; Wahyuni et al., 2022) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas/kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Simamora, 2011; Potu et al., 2021) mengemukakan bahwa: “Kinerja merupakan hasil keterikatan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas.” Menurut (Sinambela, 2012; Mardianty et al.,



2023) menyatakan bahwa: “Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu atau keahlian tertentu”.

Menurut (Anshori & Indrasari, 2018; Potu et al., 2021) kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Mardianty et al., (2023) menyatakan bahwa: “kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu proses atau usaha yang mengacu dan diukur berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan.

#### **2.2.1.2 Indikator Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2002) yang menjadi tolak ukur kinerja sebagai berikut:

##### **1. Kuantitas Kerja**

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

##### **2. Kualitas Kerja**

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.



### **3. Pemanfaatan Waktu**

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

### **4. Tingkat Kehadiran**

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

### **5. Kerja Sama**

Penilaian berdasar keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

## **2.2.2 Motivasi Intrinsik**

### **2.2.2.1 Definisi Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap peningkatan kerja, dan penurunan tingkat perputaran dan absen kerja, menurunnya kinerja merupakan ciri dari kurangnya motivasi intrinsik yang dirasakan oleh pekerja. Menurut (Sardiman, 2010; Fajr (2020) menjelaskan bahwa: “Motivasi intrinsik ialah motif-motif yang aktif atau berfungsi tanpa perlu diberi rangsangan dari luar, karena dari dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.” Sedangkan menurut Wahyuni et al. (2022) menyatakan bahwa: “Motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa perlu rangsangan dari luar, motivasi intrinsik dilatar belakangi oleh pemikiran yang positif. Yang disebabkan oleh faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu”.



(Purnomo, 2014; Wahyuni et al. 2022) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Sedangkan menurut Coenraad et al., (2020) “motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional”.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa memerlukan rangsangan dari luar yang disebabkan oleh faktor dorongan yang berasal dari dalam dirinya tanpa dipengaruhi oleh orang lain karena keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **2.2.2.2 Indikator Motivasi Intrinsik**

Menurut Ryan & Deci (2000), indikator motivasi intrinsik antara lain:

##### **1. *Interest* (minat)**

Interest (minat) merupakan komponen kunci dalam motivasi intrinsik. Minat didefinisikan sebagai ketertarikan terhadap suatu aktivitas pekerjaan atau objek yang muncul dari dalam diri karyawan dan mendorong mereka untuk terlibat dalam pekerjaan tersebut secara mendalam. Minat muncul secara alami dan tidak dipaksakan oleh faktor eksternal. Karyawan yang memiliki minat terhadap suatu pekerjaan akan lebih fokus pada proses belajar dan memahami pekerjaan tersebut daripada hanya mencari hasil akhir. Pekerjaan yang menarik dan menyenangkan akan meningkatkan minat karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan tersebut.



## 2. *Enjoyment* (kesenangan/kenikmatan)

*Enjoyment* (kenikmatan) mengacu pada perasaan positif yang dialami karyawan saat mereka terlibat dalam pekerjaan yang mereka minati. Kenikmatan ditandai dengan perasaan senang, puas, dan terhibur saat melakukan pekerjaan. Kenikmatan dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan untuk terus terlibat dalam aktivitas tersebut. Karyawan yang menikmati suatu pekerjaan akan lebih termotivasi untuk belajar dan berkembang, sehingga dapat meningkatkan kinerja, kesejahteraan mental dan emosional karyawan.

## 3. *Inherent satisfaction* (kepuasan yang melekat)

*Inherent Satisfaction* (kepuasan inheren) mengacu pada perasaan puas dan terpenuhi yang dialami karyawan setelah menyelesaikan suatu pekerjaan yang mereka minati. Kepuasan inheren datang dari dalam diri karyawan dan tidak bergantung pada reward eksternal. Kepuasan inheren dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan untuk kembali melakukan pekerjaan tersebut di masa depan. Karyawan yang merasa puas dengan pencapaian mereka akan memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi.

### 2.2.3 *Withdrawal Behavior*

#### 2.2.3.1 Definisi *Withdrawal Behavior*

*Withdrawal behavior* atau perilaku penarikan diri merupakan istilah yang digunakan dalam dunia organisasi dan psikologi kerja untuk menggambarkan tindakan yang dilakukan karyawan untuk menghindari atau mengurangi keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Menurut (Kaplan, 2009; Mgbemena, 2022) mengemukakan bahwa *withdrawal behavior* merupakan serangkaian sikap dan



perilaku yang digunakan oleh karyawan ketika mereka tetap bekerja namun karena alasan tertentu memutuskan untuk kurang partisipatif dalam keterlibatan tugas. Menurut (Blau, 1994; Nauman, 2020) perilaku penarikan kerja didefinisikan sebagai tindakan yang diambil karyawan ketika mereka terlepas secara fisik dan/atau psikologis dari organisasi tempat mereka bekerja.

(Rosse & Hullin, 1985; Manoshika et al., 2024) mengemukakan bahwa perilaku penarikan diri adalah tindakan yang dimaksudkan untuk menempatkan keterpencilan fisik atau psikologis antara karyawan dan organisasi. Perilaku *withdrawal* mengacu pada seperangkat sikap dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat di tempat kerja dengan tidak terlalu partisipatif karena alasan tertentu (Kaplan et al., 2009; Lishchinsky & Zohar, 2011; Darussamin et al., 2023).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *withdrawal behavior* adalah perilaku yang mencakup tindakan-tindakan yang mengurangi partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam tugas-tugas pekerjaan, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan efektivitas organisasi.

### **2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Withdrawal Behavior***

Menurut (Spendolini, 1985; Manoshika et al., 2024), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *withdrawal behavior* sebagai berikut:

#### **1. Faktor Individu**

Faktor individu meliputi jenis kelamin, usia dan senioritas.



## 2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi meliputi ukuran organisasi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

## 3. Faktor Ekonomi

Faktor ekonomi meliputi kondisi ekonomi secara keseluruhan, upah, tingkat keterampilan, kondisi pekerjaan dan gaya kepemimpinan.

### 2.2.3.3 Indikator *Withdrawal Behavior*

Menurut Rosse & Hullin (1985) indikator *withdrawal behavior* sebagai berikut:

#### 1. Keterlambatan

Keterlambatan terjadi karena adanya kesengajaan dan tidak disengaja. Keterlambatan yang terjadi karena kesengajaan itu biasanya karena kurang termotivasi untuk bekerja dan sengaja datang terlambat. Sedangkan keterlambatan yang tidak disengaja terjadi karena adanya faktor cuaca dan kemacetan dijalanan.

#### 2. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran yang tidak dilegalkan seperti bolos kerja tanpa alasan yang jelas atau pemberitahuan sebelumnya dan sering mengambil cuti sakit atau cuti lainnya, meskipun tidak sakit atau membutuhkan cuti. Sedangkan ketidakhadiran yang tidak dilegalkan itu seperti karyawan sakit, izin dan cuti dengan memberikan keterangan yang jelas.



### 3. Keluarnya karyawan secara sukarela

Mengundurkan diri dari pekerjaan tanpa memberikan pemberitahuan yang cukup atau alasan yang jelas. ketika hal ini terjadi, organisasi dapat kehilangan produktivitas karyawan, terpaksa merekrut karyawan baru, mengalami penurunan semangat kerja, kehilangan peluang penjualan dan harus menghadapi biaya tambahan.

## 2.3 Kerangka Berpikir

### a Pengaruh Positif Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Regiasa (2023), motivasi diri pegawai masih kurang baik karena tidak semua pegawai Bapeda Kabupaten Pandeglang mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan, karena pegawai bersangkutan kurang mendapat penghargaan dari hasil kerja mereka dan kurang termotivasi dalam pengembangan diri.

Menurut Kurniyanti et al., (2023), motivasi intrinsik meliputi, Pencapaian Prestasi, Pengakuan, Tanggung jawab, Kemajuan Pekerjaan itu sendiri. Indikator yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja Karyawan adalah tanggung jawab, hal ini menunjukkan apabila karyawan diberikan Amanah atau tugas oleh pimpinan maka karyawan harus bertanggung jawab penuh oleh tugas yang di berikan tersebut.

Ulifah and Mahfudiyanto (2021) menyatakan bahwa terdapat beberapa karyawan kurang profesional dalam bekerja, tidak memiliki dorongan untuk mencapai hasil kerja yang terbaik dan cepat puas dengan hasil kerja yang biasa-biasa saja, kurang memperhatikan standart operasional prosedur dalam bekerja, pimpinan yang jarang memberikan pengakuan dan



pujian atas prestasi yang dicapai oleh bawahan, tanggung jawab yang kurang untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa melakukan evaluasi sehingga masalah yang ada tidak teridentifikasi.

**b Pengaruh Negatif *Withdrawal Behavior* terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Manoshika (2024), perilaku menarik diri dari karyawan telah menjadi perhatian serius bagi organisasi di seluruh dunia hingga saat ini. Selanjutnya menurut Manoshika (2024), perilaku penarikan itu termasuk: kepatuhan yang hanya bersifat pasif (*passive compliance*), usaha minimal saat melakukan pekerjaan (*minimal effort on the job*), dan kurangnya kreativitas dalam diri seseorang (*lack of creativity*) dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

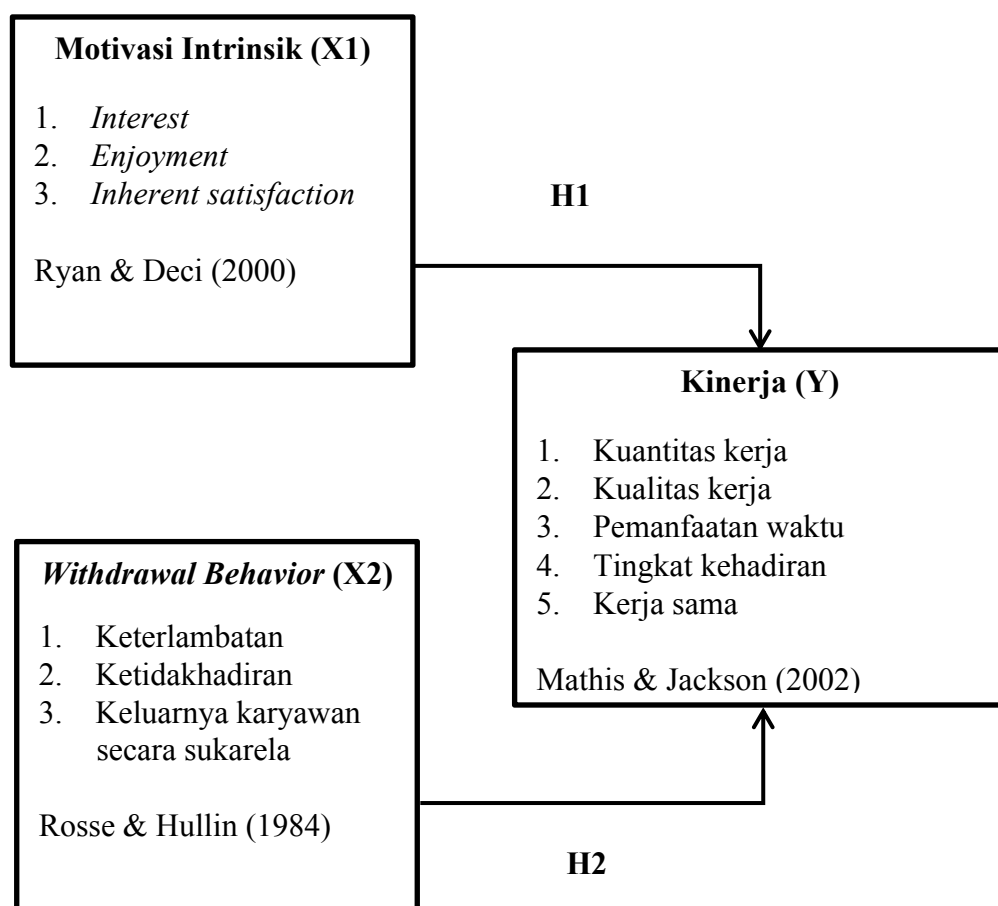
Adapun dari faktor penentu penarikan karyawan dan konsekuensinya terhadap kesediaan karyawan untuk berbagi pengetahuan mengenai pekerjaan, dan menunjukkan bahwa perilaku penarikan karyawan perusahaan yang diperoleh mempengaruhi kesediaan untuk berbagi pengetahuan secara diam-diam (Anna Yumlao Tlan, Mohammad Faisal Ahmmad, Shlomo Y. Tarba, Vijay Pereira, Ahmad Arslan, Zaheer Khan, 2021; (Items et al., 2021).

Hal itu diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Mgbemena (2022), perilaku menarik diri karyawan dalam suatu organisasi merupakan tanda bahwa karyawan tidak puas dengan apa yang terjadi di lingkungan kerja baik secara fisik maupun psikologis. Terkadang, perilaku negatif disebabkan oleh kurangnya motivasi yang memadai dalam organisasi. Hal ini juga bisa disebabkan oleh stres yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, upah yang tidak memadai, iklim organisasi atau bahkan ambiguitas dalam



peran pekerjaan. Manajemen penghargaan yang buruk, baik moneter atau non-moneter mampu menurunkan motivasi karyawan dan akibatnya mengarah pada perilaku kerja yang tidak menyenangkan sehingga mampu mengurangi kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka motivasi intrinsik dan *Withdrawal Behavior* merupakan hal yang sesuai dan tepat dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dalam perusahaan. Jadi, berdasarkan kerangka pemikiran dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut.



**Gambar II.1 Kerangka Berpikir**



### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka secara hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut

1. Hipotesis Pertama ( $H_1$ )

$H_1$ : Diduga Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)

2. Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

$H_2$ : Diduga *Withdrawal Behavior* ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini merupakan hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap responden pada suatu perusahaan.

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa: “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan variabel bahwa: “sesuatu yang telah ditetapkan oleh peneliti dan berbentuk apa saja yang dipelajari sehingga memperoleh informasi mengenai hal tersebut, lalu ditarik kesimpulannya”.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka variabel – variabel yang akan diteliti yaitu Variabel Independen (X), dan Variabel Dependen (Y) dan perlu ditentukan indikator – indikatornya.

Sugiyono (2019) mengemukakan pendapat bahwa: “Variabel independen (X) Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.



Sedangkan variabel dependen menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa: “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

Dalam penelitian ini variabel bebasnya motivasi intrinsik ( $X_1$ ) dan *withdrawal behavior* ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja ( $Y$ ).

**Tabel III-1**  
**Variabel Operasional dan Pengukurannya**

Definisi Variabel	Indikator	Item Pernyataan
<b>Motivasi Intrinsik (<math>X_1</math>)</b> Menurut Ryan & Deci (2000)	1. Minat	1. Minat akan suatu pekerjaan 2. Pekerjaan menantang
	2. Kesenangan	3. Kesenangan dalam bekerja 4. Waktu berlalu cepat
	3. Kepuasan yang melekat	5. Kepuasan saat bekerja 6. Ingin merekomendasikan
<b><i>Withdrawal Behavior</i> (<math>X_2</math>)</b> Menurut Rosse & Hullin (1985)	1. Keterlambatan	1. Keterlambatan yang disengaja 2. Keterlambatan yang tidak disengaja
	2. Ketidakhadiran	3. Ketidakhadiran yang dilegalkan 4. Ketidakhadiran yang tidak dilegalkan
	3. Keluarnya Karyawan secara Sukarela	5. Memiliki niat untuk pindah tempat kerja 6. Keluar dari tempat kerja tanpa alasan yang jelas
<b>Kinerja (<math>Y</math>)</b> Menurut Mathis & Jackson (2002)	1. Kuantitas Kerja	1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan
	2. Kualitas Kerja	2. Akurasi pekerjaan 3. Ketelitian dalam bekerja 4. Kerapian dalam bekerja 5. Penggunaan dan pemeliharaan alat-alat 6. Memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja
	3. Pemanfaatan Waktu	7. Penyelesaian tugas dengan tepat waktu



Definisi Variabel	Indikator	Item Pernyataan
	4. Tingkat Kehadiran	8. Masuk dan pulang kerja sesuai ketentuan yang telah ditetapkan
	5. Kerja Sama	9. Dapat bekerja sama dengan atasan dan sesama karyawan

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi dalam Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Populasi yang diambil untuk penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal sebanyak 42 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sample didefinisikan sebagai berikut: “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu.”

Penelitian ini menjadikan seluruh objek atau populasi pada PT. Hikmat Bintang Mas Tegal untuk diteliti. Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh*.



Sistem pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh. Sugiyono (2019) menyatakan sampling jenuh yaitu: “Sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.”

Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Hikmat Bintang Mas Tegal yang berjumlah 42 karyawan.

### **3.4 Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Agustus tahun 2024.

#### **3..4.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Hikmat Bintang Mas. Yang beralamat di Jl. AR. Hakim 128 D Randugunting Tegal Selatan, Kota Tegal 52100. Email: hikmatbintangmas@gmail.com.



### 3.4.2 Jadwal Penelitian

**Tabel III-2**  
**Jadwal Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Survey																								
2	Penyusunan Proposal Skripsi																								
3	Pengumpulan Data																								
4	Penyusunan Bab 1-3																								
5	Revisi Bab 1-3																								
6	Sidang Uji Proposal																								
7	Penyebaran Kuesioner																								
8	Pengolahan Hasil Kuesioner																								
9	Penyusunan Bab 4-5																								
10	Sidang Skripsi																								

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa teknik pengumpulan data. Pada penelitian kali ini teknik dalam pengumpulan data yang diambil oleh peneliti meliputi:

#### 3.5.1 Studi Lapangan

Penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Melakukan penyebaran angket (kuesioner).

Penyebaran kuesioner kepada karyawan berupa mengenai pernyataan-pernyataan yang tertulis dan hasil data yang didapatkan akan diolah. Menurut Sugiyono (2019) “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan



dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawabnya”.

Teknik pengukuran untuk semua variabel yang terdapat didalam penelitian ini yaitu menggunakan skala Likert. Dalam penggunaan skala likert terdapat dua bentuk pernyataan, yaitu bentuk pernyataan positif untuk mengukur skala positif, dan bentuk pernyataan negatif untuk mengukur skala negatif.

Pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2 dan 1 sedangkan bentuk pernyataan negatif di beri skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Dalam pengukuran menggunakan skala likert, yakni skala yang berisi lima tingkat pilihan jawaban baik dari segi negative dan positif sebagai berikut:

a. Pernyataan Positif

1. Nilai 5 : Untuk jawaban Sangat Setuju, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan.
2. Nilai 4 : Untuk jawaban Setuju, artinya responden setuju dengan pernyataan.
3. Nilai 3 : Untuk jawaban Ragu-ragu, artinya responden ragu-ragu dengan pernyataan.
4. Nilai 2 : Untuk jawaban Tidak Setuju, artinya responden tidak setuju dengan pernyataan.
5. Nilai 1 : Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju, artinya responden sangat tidak setuju dengan pernyataan.



b. Pernyataan Negatif

1. Nilai 5 : Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju, artinya responden sangat tidak setuju dengan pernyataan.
2. Nilai 4 : Untuk jawaban Tidak Setuju, artinya responden tidak setuju dengan pernyataan.
3. Nilai 3 : Untuk jawaban Ragu-ragu, artinya responden ragu-ragu dengan pernyataan.
4. Nilai 2 : Untuk jawaban Setuju, artinya responden setuju dengan pernyataan.
5. Nilai 1 : Untuk jawaban Sangat Setuju, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan.

### 3.5.2 Studi Kepustakaan

Penelitian ini menggunakan studi kepustakaan berdasarkan teori-teori yang terkait bersumber dari buku, jurnal dan penelitian terdahulu.

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Data Primer** merupakan data yang diperoleh langsung dari responden, didapatkan langsung melalui wawancara langsung dengan responden atau didapatkan melalui penyebaran kuesioner.
2. **Data Sekunder** merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, bersumber dari buku, jurnal, data organisasi, literatur dan lainnya.



### 3.6 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.6.1 Uji Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) analisis deskriptif yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui jumlah responden yang akan dibagi sesuai karakteristik yang telah ditentukan yaitu pertama perempuan dari kalangan remaja sampai lansia dan karakteristik kedua yaitu pendapatan menengah keatas.

#### 3.6.2 Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas untuk mengukur valid tidaknya pernyataan dari hasil kuesioner. Uji validitas menurut Ghazali (2018) dijelaskan bahwa: “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.”

Menentukan data tersebut valid atau tidak dapat dilihat dengan kriteria yang peneliti simpulkan dari buku SPSS 25,0 for windows Ghazali (2018) sebagai berikut:

- a Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dikatakan valid (layak untuk digunakan dalam penelitian).



- b Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid (tidak layak digunakan dalam penelitian).

$r_{hitung}$  dilihat dari hasil *Cronbach Alpha* pada Kolom *Correlated Item-Total Correlation*.

$r_{tabel}$  dilihat menggunakan rumus *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel, dimisalkan jumlah sampel ( $n$ ) sebesar 70 dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $70 - 2 = 68$  dan  $\alpha = 0.05$  didapat  $r_{table} = 0.198$  (lihat  $r_{tabel}$  pada  $df = 68$  dengan uji dua sisi).

### 3.6.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Menurut Ghazali (2018) “Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.”

Nunnally dalam Ghazali (2018) mengatakan bahwa “suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.70$ .”

### 3.6.4 Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen lainnya, dengan persamaan rumus sebagai berikut



:

$$Y = a + b_1 X_1$$

Atau

$$Y = a + b_2 X_2$$

**Sumber: Sugiyono (2019)**

Keterangan:

Y : Variabel Dependen (Kinerja)

X<sub>1</sub> : Variabel Independen (Motivasi Intrinsik)X<sub>2</sub> : Variabel Independen (*Withdrawal Behavior*)

a : Koefisien konstanta

b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> : Koefisien Regresi

### 3.6.5 Koefisien Determinasi

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa: “Nilai koefisien determinansi R<sup>2</sup> Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien dterminasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.”

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.



### 3.6.6 Uji t (Parsial)

Ghozali (2018) memaparkan bahwa Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa untuk uji koefisien parsial dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2019)

Keterangan:

t = Distribusi t

n = Banyak Sampel

r = Nilai Koefisien Korelasi

Menentukan apakah  $H_0$  ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh Variabel (X) secara parsial atau masing-masing terhadap variabel dependent (Y)
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak. Berarti tidak ada pengaruh Variabel (X) secara parsial atau masing-masing terhadap variabel dependent (Y).



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Karakteristik Responden**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 responden. Karakteristik responden karyawan yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden karyawan PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal disajikan sebagai berikut:

##### **4.1.1 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Data karyawan pada PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel IV-1**  
**Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
1	Laki-laki	38	90,5%
2	Perempuan	4	9,5%
<b>Total</b>		42	100%

**Sumber: Data hasil kuesioner diolah tahun 2024**

Berdasarkan tabel IV-1, menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang atau 90,5% dan sisanya adalah responden perempuan yang berjumlah 4 orang atau 9,5% dari keseluruhan jumlah responden yang diteliti diperoleh sampel



sebanyak 42 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki.

#### 4.1.2 Presentase Responden Berdasarkan Usia

Data karyawan pada PT Hikmat Bintang Mas Kota Tegal berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel IV- 2**  
**Presentase Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase (%)
< 25 Tahun	17	40,5%
25 – 35 Tahun	22	52,4%
36 – 45 Tahun	3	7,1%
46 – 55 Tahun	0	0%
> 55 Tahun	0	0%
<b>Total</b>	42	100%

**Sumber: Data hasil kuesioner diolah tahun 2024**

Berdasarkan tabel IV-2, menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal berdasarkan kelompok usia didominasi oleh karyawan pada rentang usia 25-35 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 52,4% dari jumlah keseluruhan karyawan tetap PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal. Sedangkan responden terbanyak kedua yaitu pada rentang usia < 25 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 40,5% dari jumlah keseluruhan karyawan tetap PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal. Sedangkan sisanya yaitu pada rentang usia 36 – 45 tahun sebanyak 3 orang atau 7,1%. Sehingga karyawan tetap PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal didominasi pada rentang usia 25-35 tahun.



#### 4.1.3 Presentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data karyawan pada PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel IV-3**  
**Presentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
SD	0	0%
SMP	2	4,8%
SMA/SMK	29	69%
D3/S1	11	26,2%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Data hasil kuesioner diolah tahun 2024**

Berdasarkan tabel IV-3, menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal berdasarkan kelompok pendidikan didominasi oleh karyawan yang berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 29 orang atau 69% dari jumlah keseluruhan karyawan tetap PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal. Adapun karyawan dengan pendidikan SMP sebanyak 2 orang atau 4,8% dan karyawan dengan pendidikan D3/S1 sebanyak 11 orang atau 26,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan pendidikan adalah SMA/SMK dengan total 29 orang atau sebanyak 69%.

#### 4.1.4 Presentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data karyawan PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:



**Tabel IV- 4**  
**Presentase Respoden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
< 5 Tahun	29	69%
5 – 10 Tahun	13	31%
11 – 15 Tahun	0	0%
16 – 20 Tahun	0	0%
> 20 Tahun	0	0%
<b>Total</b>	42	100%

**Sumber: Data hasil kuesioner diolah tahun 2024**

Berdasarkan tabel 1V-4, menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal berdasarkan lama bekerja didominasi oleh karyawan yang lama bekerjanya < 5 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau 69% dari jumlah keseluruhan karyawan tetap PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal. Adapun karyawan dengan lama bekerja 5 – 10 tahun sebanyak 13 orang atau 31%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan lama bekerja adalah < 5 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau 13% dari jumlah keseluruhan karyawan tetap PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal.

## **4.2 Hasil Penelitian**

### **4.2.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan masing-masing item. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah, dan ditabulasikan kedalam bentuk tabel. Data tersebut kemudian dijelaskan secara deskriptif. Setiap butir pernyataan berentang 1-5 dengan jumlah responden sebanyak 42, dan akan dihitung menggunakan interval, rata-rata tertinggi adalah 5 dan rata-rata terendah adalah 1.



**Tabel IV-5**  
**Kriteria Rentang Skala Variabel Penelitian**

Rata-rata Skor	Kriteria
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi
3,40 – 4,19	Tinggi
2,60 – 3,39	Sedang
1,80 – 2,59	Rendah
1,00 – 1,79	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2017)

#### 4.2.1.1 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Intrinsik

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner terhadap 42 responden mengenai 6 pernyataan pada variabel motivasi intrinsik (X1) dengan menggunakan skala *Likert* maka penilaiannya adalah untuk skor 5 sangat setuju, skor 4 setuju, skor 3 cukup setuju, skor 2 tidak setuju, skor 1 sangat tidak setuju.

Berikut peneliti sajikan distribusi frekuensi variabel motivasi intrinsik (X1) dalam tabel di bawah ini :

**Tabel IV-6**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik**

Item	Frekuensi					Total Freq	Total Skor	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
Saya tertarik untuk mengerjakan pekerjaan ini	0	0	5	16	21	42	184	4,38	Sangat tinggi
Saya suka pekerjaan yang menantang	0	0	4	17	21	42	185	4,40	Sangat tinggi
Saya sangat bersemangat saat melakukan pekerjaan ini	0	0	2	20	20	42	186	4,42	Sangat tingi
Saya merasa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja	0	0	4	25	13	42	177	4,21	Sangat tinggi
Saya merasa telah mendapatkan sesuatu yang berharga dari pekerjaan ini	0	0	4	21	17	42	181	4,30	Sangat tinggi
Saya ingin merekomendasikan pekerjaan ini kepada orang lain	0	0	6	16	20	42	182	4,33	Sangat tinggi
<b>Total Rata -Rata</b>								4,33	Sangat tinggi

Sumber : Output IBM SPSS Statistics 26 for Windows



Berdasarkan tabel IV-6 diatas, dapat dilihat bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,42 pada butir pernyataan ke-3 yaitu “Saya sangat bersemangat saat melakukan pekerjaan ini” hal ini disebabkan banyaknya karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut, berdasarkan hasil wawancara bersama salah satu karyawan, peneliti menemukan bahwa PT Hikmat Bintang Mas Kota Tegal telah melakukan kegiatan *training* selama 3 bulan untuk karyawan baru, *training* ini bertujuan untuk melatih keterampilan karyawan dalam bekerja, selama *training* karyawan diberi gaji dibawah UMR, setelah selesai *training* dan tanda tangan kontrak selanjutnya barulah karyawan diberi gaji dengan rata – rata UMR, dari sinilah yang menyebabkan motivasi intrinsik yang ada pada karyawan PT Hikmat Bintang Mas tinggi. Selain itu variabel motivasi intrinsik mempunyai rata-rata terendah sebesar 4,21 pada butir pernyataan ke-4 yaitu “Saya merasa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja” berdasarkan observasi peneliti menemukan bahwa PT Hikmat Bintang Mas Kota Tegal tidak menciptakan suasana yang dapat menghibur karyawan sehingga menyebabkan karyawan merasa waktu berjalan lama pada saat bekerja. Hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (4,33) yang artinya rata-rata skor intervalnya berada diantara 4,20 – 5,00 sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Intrinsik pada karyawan PT Hikmat Bintang Mas tergolong sangat tinggi.

#### **4.2.1.2 Distribusi Frekuensi Variabel *Withdrawal Behaviour***

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner terhadap 42 responden mengenai 6 pernyataan pada variabel *withdrawal behaviour* (X2) dengan menggunakan skala



*Likert* maka penilaiannya adalah untuk skor 5 sangat tidak setuju, skor 4 tidak setuju, skor 3 cukup setuju, skor 2 setuju, skor 1 sangat setuju.

Berikut peneliti sajikan distribusi frekuensi variabel *withdrawal behaviour* (X2) dalam tabel di bawah ini :

**Tabel IV-7**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Withdrawal Behaviour***

Item	Frekuensi					Total Freak	Total Skor	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
Saya sering terlambat dalam bekerja	0	4	15	17	7	42	154	3,66	Tinggi
Saya terlambat bekerja karena terjadi kemacetan di jalan	0	1	15	14	12	42	163	3,88	Tinggi
Saya sering tidak hadir tanpa keterangan	0	5	11	18	8	42	155	3,69	Tinggi
Saya sering mengambil cuti sakit atau cuti dalam beberapa bulan terakhir	0	6	13	16	7	42	150	3,57	Tinggi
Saya memiliki niat untuk berhenti bekerja atau pindah tempat kerja	0	0	17	18	7	42	158	3,76	Tinggi
Saya memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan tanpa pemberitahuan	0	6	16	9	11	42	151	3,59	Tinggi
<b>Total Rata -Rata</b>								3,69	Tinggi

Sumber : *Output IBM SPSS Statistics 26 for Windows*

Berdasarkan tabel IV-7 diatas, dapat dilihat bahwa variabel *withdrawal behaviour* memiliki rata-rata tertinggi sebesar 3,88 pada butir pernyataan ke-2 yaitu “Saya terlambat bekerja karena sering ada kemacetan di jalan” banyak karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan terungkap bahwa jarak karyawan dari rumah ke tempat kerja yang berbeda-beda, karyawan tidak bisa memastikan setiap harinya apakah akan ada kemacetan atau tidak, sehingga beberapa karyawan PT Hikmat Bintang Mas Kota Tegal datang terlambat. Selain itu variabel *Withdrawal Behaviour* mempunyai rata-rata terendah sebesar 3,57 pada butir pernyataan ke-4



“Saya sering mengambil cuti sakit atau cuti lainnya dalam beberapa bulan terakhir, meskipun saya tidak sakit atau membutuhkan cuti” banyak karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan terungkap bahwa karyawan tidak bisa sembarangan mengambil cuti, ada ketentuan khusus yang ditetapkan perusahaan, seperti karyawan baru dilarang mengambil cuti, dan jika cuti sakit harus memperlihatkan surat keterangan dari dokter. Hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (3,69) yang artinya rata-rata skor intervalnya berada diantara 3,40 – 4,19 sehingga dapat dikatakan bahwa *Withdrawl Behaviour* pada karyawan PT Hikmat Bintang Mas tergolong tinggi.

#### **4.2.1.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner terhadap 42 responden mengenai 9 pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan skala *Likert* maka penilaiannya adalah untuk skor 5 sangat setuju, skor 4 setuju, skor 3 cukup setuju, skor 2 tidak setuju, skor 1 sangat tidak setuju.

Berikut peneliti sajikan distribusi frekuensi variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam tabel di bawah ini :



**Tabel IV-8**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja**

Item	Frekuensi					Total Freak	Total Skor	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	0	0	0	21	21	42	189	4,50	Sangat tinggi
Saya mengutamakan kualitas kerja saat menjalankan dan melaksanakan pekerjaan	0	0	0	16	26	42	194	4,61	Sangat tinggi
Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh cermat dan teliti	0	0	1	20	21	42	188	4,47	Sangat tinggi
Saya selalu mengutamakan kerapian dalam mengerjakan suatu pekerjaan	0	1	3	12	26	42	186	4,42	Sangat tinggi
Saya menggunakan peralatan perusahaan dan meletakkan kembali setelah selesai bekerja	0	4	3	17	18	42	175	4,16	Tinggi
Saya mempunyai keterampilan sesuai pekerjaan saya dan mampu berkomunikasi dengan baik	0	5	1	18	18	42	175	4,16	Tinggi
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	1	22	19	42	186	4,42	Sangat tinggi
Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan	0	3	4	12	23	42	181	4,30	Sangat tinggi
Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan serta memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja	0	4	3	19	16	42	173	4,11	Tinggi
<b>Total Rata -Rata</b>								4,35	Sangat tinggi

Sumber : *Output IBM SPSS Statistics 26 for Windows*

Berdasarkan tabel IV-8 diatas, dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,61 pada butir pernyataan ke-2 “Saya mengutamakan kualitas kerja saat menjalankan dan melaksanakan pekerjaan”, berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan bahwa karyawan PT Hikmat Bintang Mas senantiasa mengutamakan kualitas kerja dibuktikan dengan tercapainya target perusahaan. Selain itu variabel Kinerja Karyawan mempunyai rata-rata terendah sebesar 4,11 pada pernyataan ke-9 “Saya dapat bekerja sama



dengan sesama karyawan dan atasan serta memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja” berdasarkan hasil wawancara bersama beberapa karyawan peneliti menemukan bahwa karyawan merasa segan jika mengharuskan memberi saran dan kritik terhadap sesama karyawan apalagi terhadap atasan, mereka cenderung lebih mengikuti perintah atasan daripada memberikan saran dan kritik untuk tim. Hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (4,35) yang artinya rata-rata skor intervalnya berada diantara 4,20 – 5,00 sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan pada karyawan PT Hikmat Bintang Mas tergolong sangat tinggi.

#### **4.2.2 Uji Validitas**

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Kriteria :

1. jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut valid.
2. jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut tidak valid.

Dimana untuk  $Df = n - 2$  berarti  $Df = 42 - 2 = 40$  Maka nilai  $r$  tabel dalam signifikan 0,05 adalah 0.3044.

##### **4.2.2.1 Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik**

Hasil perhitungan validitas Variabel Motivasi Intrinsik (X1) menggunakan program SPSS 26.0 *for windows* diperoleh sebagai berikut :



**Tabel IV-9**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik**

No Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,444	0.3044	VALID
2	0,496	0.3044	VALID
3	0,444	0.3044	VALID
4	0,450	0.3044	VALID
5	0,404	0.3044	VALID
6	0,611	0.3044	VALID

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel IV-9 diatas menunjukkan bahwa  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  yang artinya semua pernyataan untuk variabel Motivasi Intrinsik (X1) valid digunakan dalam proses analisis data.

#### 4.2.2.2 Uji Validitas Variabel *Withdrawal Behavior*

Hasil perhitungan validitas variabel *withdrawal behaviour* (X2) menggunakan program SPSS 26.0 *for windows* diperoleh sebagai berikut :

**Tabel IV-10**  
**Hasil Uji Validitas *Withdrawal Behaviour***

No Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,647	0.3044	VALID
2	0,447	0.3044	VALID
3	0,577	0.3044	VALID
4	0,451	0.3044	VALID
5	0,648	0.3044	VALID
6	0,586	0.3044	VALID

Sumber : Data Diolah Tahun 2024



Berdasarkan tabel IV-10 diatas menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yang artinya semua pernyataan untuk variabel *Withdrawal Behaviour* (X2) valid digunakan dalam proses analisis data.

#### 4.2.2.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) menggunakan program SPSS 26.0 *for windows* diperoleh sebagai berikut :

**Tabel IV-11**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,464	0.3044	VALID
2	0,354	0.3044	VALID
3	0,523	0.3044	VALID
4	0,479	0.3044	VALID
5	0,619	0.3044	VALID
6	0,651	0.3044	VALID
7	0,379	0.3044	VALID
8	0,644	0.3044	VALID
9	0,724	0.3044	VALID

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel IV-11 diatas menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yang artinya semua pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) valid digunakan dalam proses analisis data.

#### 4.2.3 Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu



instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  (Ghozali, 2018).

#### 4.2.3.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Intrinstik

Hasil perhitungan reliabilitas instrument Motivasi Intrinsik (X1) menggunakan SPSS 26.0 adalah sebagai berikut :

**Tabel IV-12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Intrinsik**

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,783	6

Sumber : Data Diolah SPSS 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil output reliabilitas variabel Motivasi Intrinsik (X1) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  atau  $0,783 > 0,70$  sehingga variabel Motivasi Intrinsik (X1) dapat dikatakan reliabel.

#### 4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Withdrawal Behaviour

Hasil perhitungan reliabilitas instrument *Withdrawal Behaviour* (X2) menggunakan SPSS 26.0 adalah sebagai berikut :

**Tabel IV-13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Withdrawal Behaviour***

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,798	6

Sumber : Data Diolah SPSS 26 Tahun 2024



Berdasarkan hasil output reliabilitas variabel *Withdrawal Behaviour* (X2) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  atau  $0,798 > 0,70$  sehingga variabel *Withdrawal Behaviour* (X2) dapat dikatakan reliabel.

#### 4.2.3.3 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan reliabilitas instrument Kinerja Karyawan (Y) menggunakan SPSS 26.0 adalah sebagai berikut :

**Tabel IV-14**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,821	9

Sumber : Data Diolah SPSS 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil output reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  atau  $0,821 > 0,70$  sehingga variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel.

#### 4.2.4 Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Sederhana dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari beberapa variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen, dalam penelitian ini adalah Motivasi Intrinsik (X1) dan *Withdrawal Behaviour* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini hasil yang ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut :



#### 4.2.4.1 Analisis Regresi Sederhana Variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel IV-15**  
**Analisis Regresi Sederhana Variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,188	5,356		2,089	,043
	MOTIVASI INTRINSIK	1,078	,204	,640	5,271	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : *Output IBM SPSS Statistics 26 for Windows*

Berdasarkan tabel IV-15 diatas diketahui nilai konstanta sebesar 11,188 sedangkan nilai Motivasi Intrinsik (X1) sebesar 1,078 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1$$

$$Y = 11,188 + 1,078 X_1$$

Adapun untuk membaca persamaan dari regresi sederhana di atas dijelaskan sebagai berikut :

1. Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa konstanta pada persamaan diatas memiliki nilai yang positif, Sehingga apabila motivasi intrinsik tetap atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 11,188
2. Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki nilai sebesar 1,078 yang berarti bahwa setiap ada kenaikan motivasi



intrinsik sebesar 1% dan nilai dari variabel ini diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,078.

#### 4.2.4.2 Analisis Regresi Sederhana Variabel *Withdrawal Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel IV-16**

#### Analisis Regresi Sederhana Variabel *Withdrawal Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50,785	3,129		16,229	,000
	WITHDRAWAL BEHAVIOR	-,519	,139	-,509	-3,741	,001
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber : *Output IBM SPSS Statistics 26 for Windows*

Berdasarkan tabel IV-16 diatas diketahui nilai konstanta sebesar 50,785 sedangkan nilai *Withdrawal Behaviour* (X2) sebesar -0,519 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 50,785 - 0,519 X_2$$

Adapun untuk membaca persamaan dari regresi sederhana di atas dijelaskan sebagai berikut :

3. Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa konstanta pada persamaan diatas memiliki nilai yang positif, Sehingga apabila *Withdrawal Behaviour* tetap



atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 50,785

4. Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa variabel *Withdrawal Behaviour* memiliki nilai negatif sebesar -0,519 yang berarti bahwa setiap ada kenaikan *Withdrawal Behaviour* sebesar 1% dan nilai dari variabel ini diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,519

#### 4.2.5 Koefisien Determinasi

##### 4.2.5.1 Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel IV-17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 <sup>a</sup>	,410	,395	3,389
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : *Output IBM SPSS Statistics 26 for Windows*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, diperoleh output nilai R Square sebesar 0,410. Cara menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,640^2 \times 100\%$$

$$KD = 41\%$$



Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja adalah 41% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.2.5.2 Koefisien Determinasi Variabel *Withdrawal Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel IV. 18**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel *Withdrawal Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,509 <sup>a</sup>	,259	,241	3,797
a. Predictors: (Constant), WITHDRAWAL BEHAVIOR				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber : *Output IBM SPSS Statistics 26 for Windows*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, diperoleh output nilai R Square sebesar 0,259. Cara menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,509^2 \times 100\%$$

$$KD = 25,9\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh *withdrawal behavior* terhadap kinerja adalah 25,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



#### 4.2.6 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji T sebagai berikut:

##### 4.2.6.1 Pengujian Variabel Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan adalah  $H_1$  : Diduga terdapat pengaruh Positif dan Signifikan antara motivasi intrinsik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Hikmat Bintang Mas. Dari hipotesis penelitian yang diajukan ditransform menjadi hipotesis statistik operasional sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh Positif dan signifikan antara motivasi intrinsik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_1$  : Terdapat pengaruh Positif dan signifikan antara motivasi intrinsik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Menghitung angka  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = n-2$   
 $42-2 = 40$  jadi  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,683.



**Tabel IV-19**  
**Hasil Uji T**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,188	5,356		2,089	,043
	MOTIVASI INTRINSIK	1,078	,204	,640	5,271	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : *Output IBM SPSS Statistics 26 for Windows*

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26 seperti terlihat pada tabel diatas, variabel motivasi intrinsik (X1) memiliki nilai thitung sebesar 5,271 > 1,683 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hikmat Bintang Mas. Hal tersebut menunjukan bahwa  $H_1$  yang diajukan telah teruji.

#### **4.2.6.2 Pengujian Variabel *Withdrawal Behaviour* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis Kedua yang diajukan adalah  $H_2$  : Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Withdrawal Behaviour* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Hikmat Bintang Mas. Dari hipotesis penelitian yang diajukan ditransform menjadi hipotesis statistik operasional sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Withdrawal Behaviour* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).



$H_a$  : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Withdrawal Behaviour* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Menghitung angka  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = n-2$   
 $42-2 = 40$ , jadi  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,683.

**Tabel IV-20**  
**Hasil Uji T *Withdrawal Behaviour* Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50,785	3,129		16,229	,000
	WITHDRAWAL BEHAVIOR	-,519	,139	-,509	-3,741	,001
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber : *Output IBM SPSS Statistics 26 for Windows*

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26 seperti terlihat pada tabel diatas, variabel *withdrawal behaviour* (X2) memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar  $-3,741 > 1,683$  dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian *withdrawal behaviour* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap



kinerja karyawan PT. Hikmat Bintang Mas. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_2$  yang diajukan telah teruji.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan *Withdrawal behaviour* terhadap kinerja pada karyawan PT Hikmat Bintang Mas Kota Tegal. Hasil uji pada responden yang berjumlah 42 orang menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT Hikmat Bintang Mas Kota Tegal. Faktor yang menyebabkan hal ini terjadi adalah motivasi intrinsik yang tinggi dalam diri karyawan, dorongan dan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan menghasilkan temuan ini positif dan signifikan, pasalnya PT Hikmat Bintang Mas Kota Tegal telah memberikan *training* terlebih dahulu kepada karyawan baru selama 3 bulan, adapun tujuan dari *training* ini untuk melatih keterampilan karyawan dan sebagai bentuk dari pelatihan yang perusahaan berikan, jika 3 bulan sudah melalui masa *training* maka gaji menjadi naik. Hal tersebut meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja, ketika semua karyawan termotivasi, dengan kata lain motivasi intrinsik karyawan semakin bagus, maka kinerja karyawan PT Hikmat Bintang Mas Kota Tegal akan meningkat dan lebih optimal. Motivasi intrinsik adalah faktor yang penting bagi karyawan karena hal itu dapat membuat karyawan berkinerja lebih baik.

Berdasarkan hasil kuesioner, dapat diketahui bahwa karyawan pada PT Hikmat Bintang Mas kota Tegal memiliki semangat yang tinggi, hal ini



dibuktikan pada analisis deskriptif, rata-rata karyawan menyatakan setuju terhadap pernyataan “Saya sangat bersemangat saat melakukan pekerjaan ini”, salah satu faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi adalah karyawan pada PT Hikmat Bintang Mas Kota Tegal didominasi oleh rentang usia 25-35 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 52,4%. Rentang usia lebih muda memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dibandingkan pada rentang usia yang lebih tua, pasalnya karyawan yang berusia lebih muda mengasumsikan kebutuhan dasar pokok belum terpenuhi menyebabkan mereka bekerja lebih giat dan semangat, pegawai dengan rentang usia lebih muda menunjukkan respon lebih terhadap *reward* intrinsik seperti pujian atas pekerjaan sehari-hari yang dikerjakan dengan baik dan gaji yang meningkat, hal inilah yang menghasilkan motivasi kerja dan kinerja semakin baik. Sehingga setelah diuji motivasi intrinsik yang ada pada karyawan PT Hikmat Bintang Mas Kota Tegal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil kuesioner pada analisis deskriptif dapat diketahui pada pernyataan “Saya merasa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja” merupakan pernyataan terendah, rata – rata karyawan menjawab setuju dan ada beberapa karyawan yang menjawab cukup setuju terhadap pernyataan tersebut, hal ini terjadi dikarenakan dalam bekerja PT. Hikmat Bintang Mas melarang karyawan bermain hp atau mendengarkan musik sambil bekerja. Musik biasanya memberikan hiburan atau relaksasi dalam bekerja, tanpa adanya musik karyawan merasa suasana kerja terasa lebih kaku dan kurang menyenangkan sehingga waktu berlalu lebih lambat dari biasanya. PT. Hikmat Bintang Mas sendiri memberlakukan larangan tersebut dikarenakan dalam pekerjaan konstruksi yang menjadi prioritas utama adalah keselamatan dan konsentrasi karyawan, jika



karyawan mendengarkan musik dapat mengurangi kemampuan mendengar tanda-tanda peringatan penting seperti suara alarm atau instruksi dari rekan kerja sehingga pembatasan seperti ini mungkin dianggap perlu meskipun berdampak pada persepsi waktu karyawan.

Berdasarkan faktor lain yang telah di temukan peneliti hal yang menyebabkan penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan adalah dikarenakan karyawan memiliki ketertarikan dalam mengerjakan proyek-proyek dalam skala besar yang memerlukan perencanaan yang matang dan koordinasi yang efektif, seperti saat ini PT. Hikmat Bintang Mas sedang mengerjakan proyek di Citraland Tegal yang merupakan perumahan termewah di Kota Tegal. Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan menyatakan bahwa proyek yang besar dapat meningkatkan gaji karyawan jika karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kinerja karyawan yang ada didalamnya. Perilaku karyawan yang potensial dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan, dan perlu mendapatkan apresiasi sebagai upaya memelihara Sumber Daya Manusia yang ada. Motivasi yang ada dalam diri karyawan berperan penting terhadap kinerja karyawan itu sendiri, sehingga menyebabkan efektivitas kinerja seseorang menjadi optimal.

Potu, et, al (2020) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi. Motivasi intrinsik memiliki hubungan yang erat dengan komitmen. Selain itu motivasi



intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Atau bisa dikatakan motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Pernyataan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Mardiyanti, et, al (2023) Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ridho Mandiri. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ulifah & Mahfudiyanto, (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto.

Dalam meningkatkan motivasi intrinsik disarankan kepada PT Hikmat Bintang Mas Kota Tegal untuk memberikan liburan dan *family gathring* setidaknya 3 bulan sekali dilakukan agar karyawan dapat bersenang-senang sejenak di tengah-tengah pekerjaan yang membuat mereka lelah karena telah melakukan aktivitas fisik. Menurut (Maslow, 1943; Simatupang, et al., 2022), kebutuhan sosial seperti rasa memiliki dan cinta berada di tingkat ketiga dari hierarki kebutuhannya. *Family gathering* dapat memenuhi kebutuhan ini dengan memperkuat hubungan keluarga dan memberikan rasa kebersamaan. Liburan dan *family gathering* yang dirancang untuk memberikan kesempatan kepada individu untuk mengekspresikan diri, berkreasi, dan mengalami hal-hal baru dapat meningkatkan motivasi intrinsik. Misalnya, memberikan kesempatan untuk mengikuti hobi atau kegiatan yang disukai selama acara.



#### 4.3.2 Pengaruh *Withdrawal Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan *Withdrawal behaviour* terhadap kinerja pada karyawan PT Hikmat Bintang Mas Kota Tegal. Hasil uji pada responden yang berjumlah 42 orang menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwasannya *withdrawal behaviour* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hikmat Bintang Mas Kota Tegal, hal ini karena rata-rata karyawan yang menyetujui tentang pernyataan penarikan diri dalam bekerja, berdasarkan hasil observasi peneliti, hal ini bisa terjadi karena kurangnya kontrol dari perusahaan yang menyebabkan karyawan memiliki tingkat kesadaran yang rendah terhadap keterlibatan suatu pekerjaan, artinya jika semakin tinggi karyawan dalam menarik diri terhadap pekerjaan maka kinerja karyawan semakin menurun. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mgbemena, 2022) menyatakan bahwasannya perilaku penarikan diri terhadap kinerja organisasi berpengaruh negatif dan signifikan.

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui pada hasil analisis deskriptif, butir pernyataan “Saya terlambat bekerja karena sering ada kemacetan di jalan” memiliki nilai yang paling tinggi, rata-rata karyawan menjawab setuju dan sangat setuju, pasalnya setelah diteliti, karyawan pada PT Hikmat Bintang Mas Kota Tegal memiliki jarak tempuh dari tempat tinggal ke tempat kerja yang berbeda – beda, karyawan tidak bisa memprediksi setiap harinya apakah akan ada kemacetan atau tidak, selain itu biasanya karyawan terlambat datang ke tempat kerja dikarenakan kesulitan bangun pagi, ini terjadi karena beberapa karyawan masih sering terjaga semalam suntuk atau tidak tidur sepanjang malam untuk bermain



game online. Melalui observasi yang peneliti temukan, sistem absen yang diberlakukan pada PT Hikmat Bintang Mas Kota Cirebon masih menggunakan kertas, hal ini membuat perusahaan kurang teliti dalam memperhatikan kehadiran karyawan. Karyawan yang datang terlambat hanya diberi teguran atau tidak ditindak tegas, sehingga karyawan merasa keterlambatan yang dilakukan secara terus menerus tidak akan berdampak apapun pada karirnya, hal inilah yang menjadi faktor penyebab rata-rata karyawan menyetujui pernyataan akan keterlambatan kerja karena kemacetan.

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui hasil analisis deskriptif terutama pada butir pernyataan “Saya sering mengambil cuti dalam beberapa bulan terakhir” hal ini disebabkan karena rata-rata responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut, faktor yang menyebabkan ini terjadi adalah peraturan karyawan yang tidak memperbolehkan karyawannya mengambil cuti sakit atau cuti lainnya tanpa alasan yang jelas, pasalnya karyawan yang masih memiliki status kontrak tidak bisa mengambil cuti tanpa sebab dibanding karyawan tetap yang bisa mengajukan cuti dan sudah diberi jatah pertahun sebanyak 10 hari, berbeda dengan karyawan yang masih kontrak, satu tahun bekerja yang hanya diberi jatah cuti selama 1 tahun adalah 3 hari. Dari sini dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki status kontrak tidak bisa mengambil cuti sembarangan.

Adapun faktor lain yang peneliti temukan adalah latar belakang perusahaan konstruksi yang mengharuskan karyawan turun langsung ke lapangan, artinya karyawan memiliki peran penting dalam keterlibatan pekerjaan. Karyawan yang tidak melibatkan diri akan ada kecenderungan proyek yang tidak selesai



tepat waktu (mangkrak), pasalnya setelah dilakukan wawancara dengan beberapa karyawan menyebutkan bahwa pembangunan pada proyek-proyek tertentu dapat selesai dengan tepat waktu meskipun memang ada beberapa target harian karyawan yang tidak tercapai, namun secara keseluruhannya proyek yang dikerjakan PT Hikmat Bintang Mas Kota Tegal dapat terselesaikan dengan tepat waktu sesuai kesepakatan dengan konsumen, maka setelah dilakukan pengujian pada variabel *withdrawal behaviour* di PT Hikmat Bintang Mas Kota Tegal memiliki hasil yang negatif dan signifikan.

Keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan sangat berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena karyawan yang terlibat secara optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan, (Khan, 2011; Fahrizal, et al., 2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kewenangan lebih untuk mengambil keputusan di tempat kerja, memberikan kontribusi penting bagi keberhasilan atau kegagalan perusahaan mereka dan kewenangan memutuskan sendiri langkah kerja mereka, dengan kata lain, jika keterlibatan karyawan tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah *withdrawal behavior*, merupakan ketidaktertarikan seseorang dalam melibatkan diri terhadap pekerjaan, hal ini membentuk psikologis seseorang ketika bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang optimal dan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mgbemena, 2022) menyatakan bahwasannya perilaku penarikan diri terhadap kinerja organisasi berpengaruh negatif dan signifikan.



Upaya yang dapat dilakukan dalam menghindari adanya *withdrawal behavior* adalah dengan memperbaiki sistem absensi yang digunakan karyawan sehari-hari dengan menggunakan aplikasi atau semacamnya dan menambahkan fitur pengingat bagi karyawan untuk bisa dan tidak bisa mengambil cuti agar tidak sembarangan karyawan dapat meninggalkan pekerjaannya. Menurut (Davis, 1989; Frimayasa, 2022), penerimaan teknologi dipengaruhi oleh persepsi kemudahan penggunaan dan kegunaannya. Memperkenalkan sistem absensi yang lebih mudah digunakan, seperti absensi digital atau aplikasi berbasis ponsel, dapat mengurangi friksi dan kesalahan dalam pencatatan kehadiran, serta mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Motivasi Intrinsik (X1) dan *Withdrawal Behaviour* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Hikmat Bintang Mas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi Intrinsik yang diberikan karyawan PT Hikmat Bintang Mas adalah pelatihan kerja atau *training* selama 3 bulan di awal masa kerja, selain itu ketertarikan karyawan terhadap proyek – proyek yang besar membuat mereka bersemangat dan menyebabkan motivasi intrinsik menjadi tinggi, sehingga motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hikmat Bintang Mas. Hal ini artinya semakin baik Motivasi intrinsik maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Keterlibatan karyawan menjadi tolak ukur dalam penarikan diri atau *withdrawal behaviour* pasalnya karyawan yang ada pada PT Hikmat Bintang Mas Kota Tegal masih memiliki tingkat kesadaran yang rendah terhadap keterlibatan suatu pekerjaan, sehingga variabel *withdrawal behavior* memiliki perpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Hikmat Bintang Mas Hal memiliki arti bahwa semakin rendah penarikan diri atau *withdrawal behaviour* terhadap pekerjaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Hikmat Bintang Mas Kota Tegal.



## 5.2 Saran

### a. Secara Praktis

1. PT. Hikmat Bintang Mas diharapkan dapat lebih fokus dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Langkah-langkah yang dapat diambil termasuk memberikan pelatihan yang lebih terstruktur dan berkualitas, serta memastikan adanya pengakuan dan apresiasi yang adil dan konsisten terhadap kinerja karyawan. Ini dapat membantu mengurangi perilaku penarikan diri dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
2. Perusahaan perlu melakukan penilaian berkala terhadap tingkat withdrawal behavior karyawan. Salah satu caranya adalah dengan mengidentifikasi faktor-faktor penyebab utama withdrawal behavior, seperti ketidakpuasan kerja atau kurangnya keseimbangan kerja-hidup. PT. Hikmat Bintang Mas sebaiknya mempertimbangkan untuk memperbaiki kondisi kerja yang dapat menurunkan withdrawal behavior, misalnya dengan menyediakan waktu istirahat yang memadai dan mendorong komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan.
3. Untuk meningkatkan motivasi kerja dan mengurangi withdrawal behavior, perusahaan dapat mengembangkan sistem penghargaan yang transparan dan merata. Sistem ini tidak hanya harus mencakup insentif finansial tetapi juga penghargaan non-finansial seperti penghargaan atas kinerja atau pengakuan publik. Langkah ini dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan menurunkan tingkat absensi dan keterlambatan.
4. PT. Hikmat Bintang Mas perlu menerapkan sistem monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan untuk menilai efektivitas strategi yang



diterapkan. Data kinerja dan perilaku karyawan harus dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa motivasi intrinsik ditingkatkan dan withdrawal behavior ditekan seminimal mungkin. Perusahaan juga bisa mengadakan survei kepuasan kerja untuk mendapatkan umpan balik langsung dari karyawan.

b. Secara Teoritis

1. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti stres kerja, kepuasan kerja, atau kepemimpinan. Dengan memperluas cakupan variabel, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih mendetail mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian serupa dapat dilakukan pada industri atau perusahaan yang berbeda untuk mengetahui apakah temuan ini bersifat umum atau spesifik pada PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal. Hal ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai dinamika motivasi intrinsik dan withdrawal behavior di berbagai konteks industri.
3. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, seperti studi longitudinal menurut Caruana et al., (2015) studi longitudinal menggunakan pengukuran yang berkelanjutan atau berulang untuk mengikuti individu tertentu dalam jangka waktu yang lama sehingga dapat mengamati perubahan perilaku karyawan dan kinerjanya dalam jangka waktu yang lebih panjang.



4. Peneliti selanjutnya dapat melakukan analisis komparatif yang menurut Drobnič (2014) dapat membantu peneliti membuat keputusan yang tepat dengan mengidentifikasi pola, hubungan, dan hubungan sebab akibat sehingga dapat melihat antara perusahaan yang memiliki program motivasi intrinsik yang kuat dengan yang tidak sehingga hasil lebih lanjut tentang dampak nyata dari motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat diperluas dengan membandingkan hasil di berbagai wilayah atau negara untuk melihat pengaruh budaya terhadap motivasi dan kinerja.
5. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar secara *online* menggunakan *google form*, menurut Fowler (2014) dalam *Survey Research Methods* menyatakan bahwa kuesioner yang disebar secara online tidak memungkinkan adanya interaksi langsung antara peneliti dan responden, yang dapat mengurangi kesempatan untuk mengklarifikasi pertanyaan yang tidak dipahami. Menurut Podsakoff et al., (2014) dalam *Common Method Biases in Behavioral Research* mengidentifikasi risiko bias respon karena responden mungkin tidak serius atau jujur saat menjawab kuesioner *online*, terutama karena kurangnya kontrol langsung dari peneliti. penyebaran kuesioner secara *online* memungkinkan responden menjawab dengan tidak jujur. Sehingga peneliti menyarankan untuk *future research* menggunakan Bahasa yang sederhana dan jelas dalam kuesioner serta menyediakan kontak atau fitur bantuan *online* (seperti FAQ atau *live chat*) untuk membantu responden yang mungkin memiliki pertanyaan selama mengisi kuesioner. Serta mendesain kuesioner dengan baik untuk mengurangi



kebosanan responden-responen dan memastikan kuesioner tidak terlalu panjang dan rumit. Bisa juga dengan mengkombinasikan kuesioner *online* dengan metode lain, seperti kuesioner cetak atau wawancara langsung.

6. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data *one-shot* atau (*cross-sectional*). Menurut Sedgwick (2014) penelitian *cross-sectional* merupakan studi observasional yang melibatkan pengukuran variabel pada satu titik waktu. Metode ini memiliki kelebihan karena kecepatan dan efisiensinya. Karena data hanya dikumpulkan pada satu titik waktu, metode ini tidak dapat mengidentifikasi perubahan atau perkembangan variabel dari waktu ke waktu. Karena hal ini peneliti menyarankan *future research* untuk mengkombinasikan dengan metode longitudinal untuk mengamati perubahan seiring waktu, pertimbangkan untuk menggabungkan metode *one-shot* dengan pendekatan longitudinal, di mana data dikumpulkan lebih dari sekali dari responden yang sama.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajr, M. A., & Al Dianty, M. (2020). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Intrinsik Terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi. *WIDYAKALA JOURNAL: JOURNAL OF PEMBANGUNAN JAYA UNIVERSITY*, 7(1), 13-18.
- Anshori, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
- Blau, G. (1994). Developing and testing a taxonomy of lateness behavior. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 959.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori Kinerja Karyawan. *Kinerja Karyawan*, 29.
- Coenraad, D. P., & Adinata, U. W. S. (2020). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja kader posyandu. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 46-59.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Strategi Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (4th ed.). Alfabeta.
- Firdaus, D. N. *Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan*.
- Frimayasa, A. (2022). Pengaruh Persepsi Kegunaan dan Persepsi Kemudahan Terhadap Keputusan Pembelian Online Shop Tokopedia. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 941-945.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Riho Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 252-259.
- Kaplan, S., Bradley, J. C., Luchman, J. N., & Haynes, D. (2009). On the role of positive and negative affectivity in job performance: a meta-analytic investigation. *Journal of Applied psychology*, 94(1), 162.
- Kurniyanti, R. M., Suwanto, S., & Dupri, M. D. (2023). Pengaruh Budaya Oragnisasi, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kepuasan Kerja



- Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Kotagajah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 3(1), 239-247.
- Lehman, W. E., & Simpson, D. D. (1992). Employee substance use and on-the-job behaviors. *Journal of applied Psychology*, 77(3), 309.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Manoshika, S., Sewwandi, D. K., Sumaiya, A., & Thathsarani, E. P. (2023). To Withdraw or Not to Withdraw: The Role of Workplace Spirituality and Intrinsic Work Motivation.
- Mathis, R. L. dan J. H. J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Empat.
- Mgbemena, G. C. (2022). Employee Withdrawal Behaviours and Organizational Performance: A Study of Cutix Cables Plc, Nnewi and Juhes Industries Limited Awka, Anambra State. *International Journal of Academic Management Science Research*, 6(10), 48-58.
- Nauman, S., Zheng, C., & Basit, A. A. (2021). How despotic leadership jeopardizes employees' performance: the roles of quality of work life and work withdrawal. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(1), 1-16.
- 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).
- Rahmat, A., & Handayani, R. (2022). Pengaruh Leader-Member Exchange terhadap Perilaku Penarikan Psikologis dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Intervening. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(3), 200-214.
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Instrinsik, dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 750-759.
- Rosse, J. G., & Hulin, C. L. (1985). Adaptation to work: An analysis of employee health, withdrawal, and change. *Organizational behavior and human decision processes*, 36(3), 324-347.



- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Sardiman, A. M. (2010). *Interaksi dan Motivasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Shapira-Lishchinsky, O., & Even-Zohar, S. (2011). *Withdrawal Behaviors* syndrome: An ethical perspective. *Journal of Business Ethics*, 103, 429-451.
- Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta. Penerbit Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN.
- Simatupang, J., Nadeak, B., & Naibaho, L. (2022). Mengurai Problematika Manajemen Pendidikan Kristen Berbasis Paralelitas Teori Motivasi: Herzberg Dan Abraham Maslow. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 7560-7569.
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu, 11, 64.
- Spendolini, M. J. (1985). *Employee Withdrawal Behavior: expanding the concept* (Doctoral dissertation, University of California, Irvine).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Supeno, B., & Oemar, F. (2023). Pengaruh Pertukaran Pimpinan, Dan Perilaku Penarikan Psikologis Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Mediasi. *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN*, 2(2), 172-188.
- Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2015). Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(1), 83-103.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 41(4), 213.
- Ulifah, M. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(3), 299-312.



Wahyuni, D. T., Tadung, E., & Fadli, A. M. D. (2022). Motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe: Intrinsic motivation on employee performance in the organization and personnel section of the Konawe Regency Regional Secretariat. *Journal of Government Science (GovSci): Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 63-73.



## **LAMPIRAN – LAMPIRAN**



## Lampiran 1 Biodata

### BIODATA PENELITIAN



Nama Lengkap : Uket Nira Renggita

NPM : 2001111170

Fakultas/Jurusan : Ekonomi & Bisnis/Manajemen

Tempat/Tanggal Lahir : Tegal, 13 Juli 2002

Alamat : Jl. H. Usman RT/RW 005/001 Desa Marga Ayu  
Kec. Margasari Kab. Tegal

Agama : Islam

E-mail : [uketnira13@gmail.com](mailto:uketnira13@gmail.com)

Nomor HandPhone : 082115316808

Riwayat Pendidikan :

2008 – 2014 : SDN Marga Ayu

2014 – 2017 : SMP Muhammadiyah Margasari

2017 – 2020 : MAN 3 Kota Cirebon

2020 – 2024 : Universitas Muhammadiyah Cirebon  
Fakultas Ekonomi & Bisnis



## Lampiran 2 Kuesioner

### KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat :

Perkenalkan saya Uket Nira Renggita mahasiswa Universitas Muhammadiyah Cirebon Program Studi Ekonomi & Bisnis Manajemen yang sedang mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan *Withdrawal Behavior* terhadap Kinerja Karyawan PT. Hikmat Bintang Mas Kota Tegal”**. Kali ini, saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner. Berikut kuesioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Uket Nira Renggita

200111170



## IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab pernyataan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan diperlakukan secara rahasia). Kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kotak dibawah ini dengan memberikan tanda Checklist (✓)

Jenis Kelamin : ☐ Laki Laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ < 25 Tahun ☐ 25-35 Tahun ☐ 36-45 Tahun  
☐ 46-55 Tahun ☐ > 55 Tahun

Pendidikan : ☐ SD ☐ SMA/SMK ☐ SMP  
☐ D3/S1

Lama Bekerja : ☐ < 5 Tahun ☐ 5-10 Tahun ☐ 11-15 Tahun  
☐ 16-20 Tahun ☐ > 20 Tahun



## **PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.

Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Ragu-ragu (RG)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaanya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.



### Kuesioner Variabel Motivasi Intrinsik (X<sub>1</sub>)

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya tertarik untuk mengerjakan pekerjaan ini					
2.	Saya suka pekerjaan yang menantang					
3.	Saya sangat bersemangat saat melakukan pekerjaan ini					
4.	Saya merasa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja					
5.	Saya merasa telah mendapatkan sesuatu yang berharga dari pekerjaan ini.					
6.	Saya ingin merekomendasikan pekerjaan ini kepada orang lain.					

**Sumber:** Tremblay et al. (2009)

### Kuesioner Variabel *Withdrawal Behavior* (X<sub>2</sub>)

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
		1	2	3	4	5
1.	Saya sering terlambat dalam bekerja					
2.	Saya terlambat bekerja karena sering ada kemacetan di jalan					
3.	Saya sering tidak hadir tanpa keterangan					
4.	Saya sering mengambil cuti sakit atau cuti lainnya dalam beberapa bulan terakhir, meskipun saya tidak sakit atau membutuhkan cuti					
5.	Saya memiliki niat untuk berhenti bekerja atau pindah tempat kerja					
6.	Saya memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan tanpa memberikan pemberitahuan kepada atasan atau rekan kerja					

**Sumber:** Rosse & Hullin (1984)



### Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Saya mengutamakan kualitas kerja saat menjalankan dan melaksanakan pekerjaan					
3.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh cermat dan teliti					
4.	Saya selalu mengutamakan kerapian dalam mengerjakan suatu pekerjaan					
5.	Saya menggunakan peralatan perusahaan dan meletakkan kembali setelah selesai bekerja pada tempatnya					
6.	Saya mempunyai keterampilan sesuai pekerjaan saya dan mampu berkomunikasi dengan baik					
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
8.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
9.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan serta memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja					

**Sumber:** Mathis & Jackson (2002)



### Lampiran 3 Surat Balasan Perusahaan



## PT. HIKMAT BINTANG MAS

OFFICE : JL. AR. HAKIM 128 D TELP. 0283 353953  
WORKSHOP : JL. SLAMET RIYADI 17 TELP. 0283 356707

No : 001/HBM/V/2024  
Lamp : 1 (satu) lembar  
Hal : Jawaban Permohonan Izin Penelitian  
Pengambilan Data dan Penelitian Skripsi

Kepada Yth :  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Cirebon  
Di –  
Cirebon

Dengan hormat,

Menjawab surat dari Universitas Muhammadiyah Cirebon, No. 827/1.b/UMC-DK.FE/V/2024 tanggal 08 Mei 2024 perihal permohonan izin penelitian (surat terlampir), untuk mahasiswa sebagai berikut :

NO	NAMA MAHASISWA	NPM	PROGRAM STUDI
1	Uket Nira Renggita	200111170	Manajemen

Bersama ini kami sampaikan bahwa permohonan tersebut dapat diterima, untuk pelaksanaannya terhitung mulai Mei 2024 – Agustus 2024 .

Demikian, terima kasih atas perhatiannya,

Tegal, 11 Mei 2024

Hormat Kami  
PT. Hikmat Bintang Mas  
  
SLAMET  
Direktur Utama





Kampus 1 : Jl. Tuparev No. 70 Cirebon 45153 Telp. +62231-209608, +62231-204276  
Kampus 2 : Jl. Fatahillah - Watobelah - Cirebon, Email : rektorat@umc.ac.id Website : www. umc.ac.id

Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama	: Ukel Nira Rengila
Nim	: 20011170
Program Studi	: MANAJEMEN

Hari : Sabtu  
 Tanggal : 1 Juni 2024  
 Jam : 13.00 - 14.00  
 Judul Skripsi : Pengaruh motivasi intrinsik dan withdrawal behavior terhadap kinerja karyawan PT. Hikmah Bintang Mas kota Tegal

No	Nama Penguji	Tanda Tangan Pengesahan Revisi
1	Dr. Asel Gunawan, M Si	
2	Sahara, S Ag., M M	

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS

**BISNIS**

 **Dr. Asep Gunawan, M.Si.**



Puspa Dewi Yulianti, S.Pd., M.M



## Lampiran 5 Tabulasi Data

Variabel Motivasi Intrinsik							
NO	Motivasi Intrinsik (X1)						Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	4	5	4	4	5	27
2	5	4	4	5	4	4	26
3	4	4	5	4	4	5	26
4	5	5	5	4	5	4	28
5	4	5	4	5	5	4	27
6	5	4	5	4	4	5	27
7	3	5	5	4	3	4	24
8	5	5	5	4	4	5	28
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	4	5	4	4	4	26
11	4	5	4	5	4	5	27
12	4	5	4	4	5	5	27
13	5	5	5	4	5	5	29
14	5	4	4	4	4	4	25
15	3	5	5	4	4	3	24
16	3	3	4	4	4	4	22
17	4	5	5	4	5	5	28
18	5	5	5	4	4	4	27
19	3	4	3	4	4	3	21
20	4	4	4	5	5	5	27
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	5	4	5	4	5	27
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	3	4	4	4	5	25
26	5	4	5	5	4	5	28
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	4	4	5	5	28
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	3	5	3	23
31	3	4	3	4	5	3	22
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	3	4	4	3	3	21
34	5	5	5	3	3	3	24
35	4	3	4	3	3	4	21



36	5	5	4	4	5	4	27
37	5	5	5	5	5	5	30
38	4	5	5	4	5	5	28
39	4	4	4	3	4	4	23
40	5	4	4	4	5	4	26
41	5	4	5	5	4	4	27
42	4	5	4	5	4	5	27

Variabel Withdrawal Behavior						
Withdrawal Behavior (X2)						Total X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
3	3	4	4	3	3	20
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
5	3	4	4	4	4	24
3	3	2	5	4	3	20
2	2	3	3	3	3	16
2	2	2	2	3	3	14
2	3	3	3	4	4	19
4	3	3	3	3	4	20
5	5	5	4	4	5	28
4	5	4	4	4	4	25
3	3	3	3	4	4	20
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	4	4	27
3	3	5	5	4	5	25
4	4	2	3	3	3	19
4	4	4	4	4	5	25
3	3	4	2	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	4	4	4	22
2	2	3	3	3	3	16
4	3	4	4	3	2	20
4	5	3	3	4	3	22
4	5	4	4	4	3	24
4	4	4	3	3	4	22
4	3	4	4	4	3	22
5	4	5	5	5	5	29



4	3	4	5	3	4	23
2	2	3	2	3	3	15
3	5	4	3	3	4	22
4	5	4	4	4	5	26
3	5	4	4	5	5	26
3	3	3	3	3	4	19
4	5	5	5	5	5	29
4	3	4	4	4	5	24
3	2	2	3	3	3	16
3	3	4	4	5	5	24
3	4	3	3	3	3	19
2	2	2	3	3	3	15
5	4	4	3	5	5	26

Variabel Kinerja									
Kinerja (Y)									Total Y
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	5	5	5	4	4	4	5	40
4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
5	5	5	5	5	4	4	5	4	42
4	5	4	5	5	4	4	4	4	39
5	5	5	5	3	5	4	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	5	5	4	4	4	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
5	4	5	5	5	4	5	4	5	42
5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
4	4	3	3	2	2	4	2	2	26
4	4	4	4	2	2	4	3	2	29
4	4	5	4	5	5	4	5	4	40
4	4	4	4	5	4	5	5	5	40
4	4	4	5	2	4	4	3	2	32
4	4	4	5	5	5	4	5	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	4	5	4	5	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45



4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	4	3	3	5	4	4	5	38
5	5	5	4	5	5	3	3	5	40
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
5	5	5	5	4	3	4	3	3	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	3	4	5	2	4	37
4	5	5	4	4	2	4	2	2	32
4	4	4	2	2	2	5	4	4	31
4	5	4	3	5	2	5	4	3	35
5	5	4	5	4	5	4	5	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
5	5	4	5	5	4	5	5	3	41
4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	5	5	4	4	5	5	4	40



## Lampiran 5 Tabel Perbandingan

**Tabel R**

26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4783	0.5680
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



Tabel T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72689	1.47586	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30800	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79688	2.20099	2.71806	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10962	2.56693	2.89623	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68696	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77088	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688



## Lampiran 6 Output SPSS

### Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21,69	4,853	,444	,711
X1.2	21,67	4,813	,496	,695
X1.3	21,64	5,162	,444	,710
X1.4	21,86	5,101	,450	,708
X1.5	21,76	5,113	,404	,721
X1.6	21,74	4,344	,611	,658

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	18,57	10,787	,647	,748
X2.2	18,62	10,827	,447	,796
X2.3	18,48	11,085	,577	,763
X2.4	18,38	11,364	,451	,790
X2.5	18,52	10,402	,648	,745
X2.6	18,50	10,354	,586	,759

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	34,79	16,807	,464	,811
Y2	34,67	17,301	,354	,819
Y3	34,81	16,353	,523	,805
Y4	34,79	15,636	,479	,807
Y5	35,12	13,815	,619	,790
Y6	35,12	13,473	,651	,785
Y7	34,86	17,638	,379	,829
Y8	34,98	13,731	,644	,786
Y9	35,17	13,313	,724	,774



## Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,738	6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,798	6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,720	6

## Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	11,188	5,356		2,089
	MOTIVASI INTRINSIK	1,078	,204	,640	5,271
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	50,785	3,129		16,229
	WITHDRAWAL BEHAVIOR	-,519	,139	-,509	-3,741
a. Dependent Variable: KINERJA					



Koefisien determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 <sup>a</sup>	,410	,395	3,389

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,509 <sup>a</sup>	,259	,241	3,797

a. Predictors: (Constant), WITHDRAWAL BEHAVIOR

b. Dependent Variable: KINERJA