

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN MOTIVASI INTRINSIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA KOLEKSI MANDIRI
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana



DISUSUN OLEH :

ANDREAS FEBRIAN APONNO

11190719

DUTA WACANA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk Memenuhi Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

DISUSUN OLEH :

ANDREAS FEBRIAN APONNO

11190719

DUTA WACANA

DUTA WACANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andreas Febrian Aponno
NIM : 11190719
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA KOLEKSI MANDIRI YOGYAKARTA”

Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 30 Agustus 2024

Yang Menyatakan



Andreas Febrian Aponno
11190719

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN MOTIVASI INTRINSIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA KOLEKSI MANDIRI
YOGYAKARTA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

ANDREAS FEBRIAN APONNO

11190719

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal

13 Agustus 2024

Nama Dosen

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Ketua Tim Penguji/Dosen Pembimbing)
2. Dr. Heru Kristanto, SE., MT
(Dosen Penguji)
3. Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.
(Dosen Penguji)

Tanda Tangan


: _____

: _____

: _____

DUTA WACANA
Yogyakarta, 22 Agustus 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.



Dr. Elok Pakaryaningsih, SE., M. Si.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN MOTIVASI INTRINSIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA KOLEKSI MANDIRI
YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi mana pun, kecuali bagian sumber informasinya yang sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati hasil bahwa skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 31 Juli 2024

DUTA WACANA



Andreas Febrian Aponno

11190719

HALAMAN MOTTO

“Berilah orang bijak nasihat, maka ia akan menjadi lebih bijak, ajarilah orang benar; maka pengetahuannya akan bertambah”

(Amsal 9:9)

“Dan biarlah orang-orang kita juga belajar melakukan pekerjaan yang baik untuk dapat memenuhi keperluan yang pokok, supaya hidup mereka jangan tidak berbuah”

(Titus 3:14)

“Segala tulisan yang diilhamkan Allah memang bermanfaat untuk mengajar, untuk menyatakan kesalahan, untuk memperbaiki kelakuan dan untuk mendidik orang dalam kebenaran”

(Timotius 3:16)

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur”

(Filipi 4:6)

DUTA WACANA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang sudah terlibat dalam proses pembuatan skripsi ini hingga selesai. Skripsi ini ingin penulis persembahkan kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai dan memberikan kekuatan dalam suka maupun duka di sepanjang kehidupan ini.
2. Bapak Carolus Aponno dan mama Marsiyatun Aponno, selaku orang tua penulis yang dengan penuh kasih sayangnya mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis dari awal perkuliahan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Juga kedua saudara saya, kakak Set Adrian Aponno dan adik Marchel Aponno yang selalu memberikan semangat dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, arahan dan masukan dalam penulisan skripsi dari awal hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Semua teman terdekat penulis selama perkuliahan yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang sudah membantu, memberikan saran dan semangat dari awal perkuliahan hingga penulisan skripsi ini.
5. Oliviane Mojau, kak Maula Yasfin Ramadhan, Juliana Tarigan, bang Ronaldo Elia Bulohroi, kak Faldo Lango, adik Krissensia Imanuel, Marwindo Christian M., Agustinus Ari Singpanki, penulis ingin mengucapkan terima kasih banyak untuk doa dan dukungannya hingga selesainya skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Mahakuasa atas penyertaan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta”. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana di Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana. Penulis menyadari, bila tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari awal perkuliahan hingga pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit untuk penulis selesaikan. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang sudah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini. Penulis juga menyadari dalam penulisan skripsi ini masih kurang sempurna, baik dalam penggunaan bahasa maupun pengetahuan dalam penyajian. Dengan demikian, penulis mengharapkan saran dan kritik yang mendukung untuk dapat membantu menyempurnakan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Yogyakarta, 31 Juli 2024



Andreas Febrian Aponno

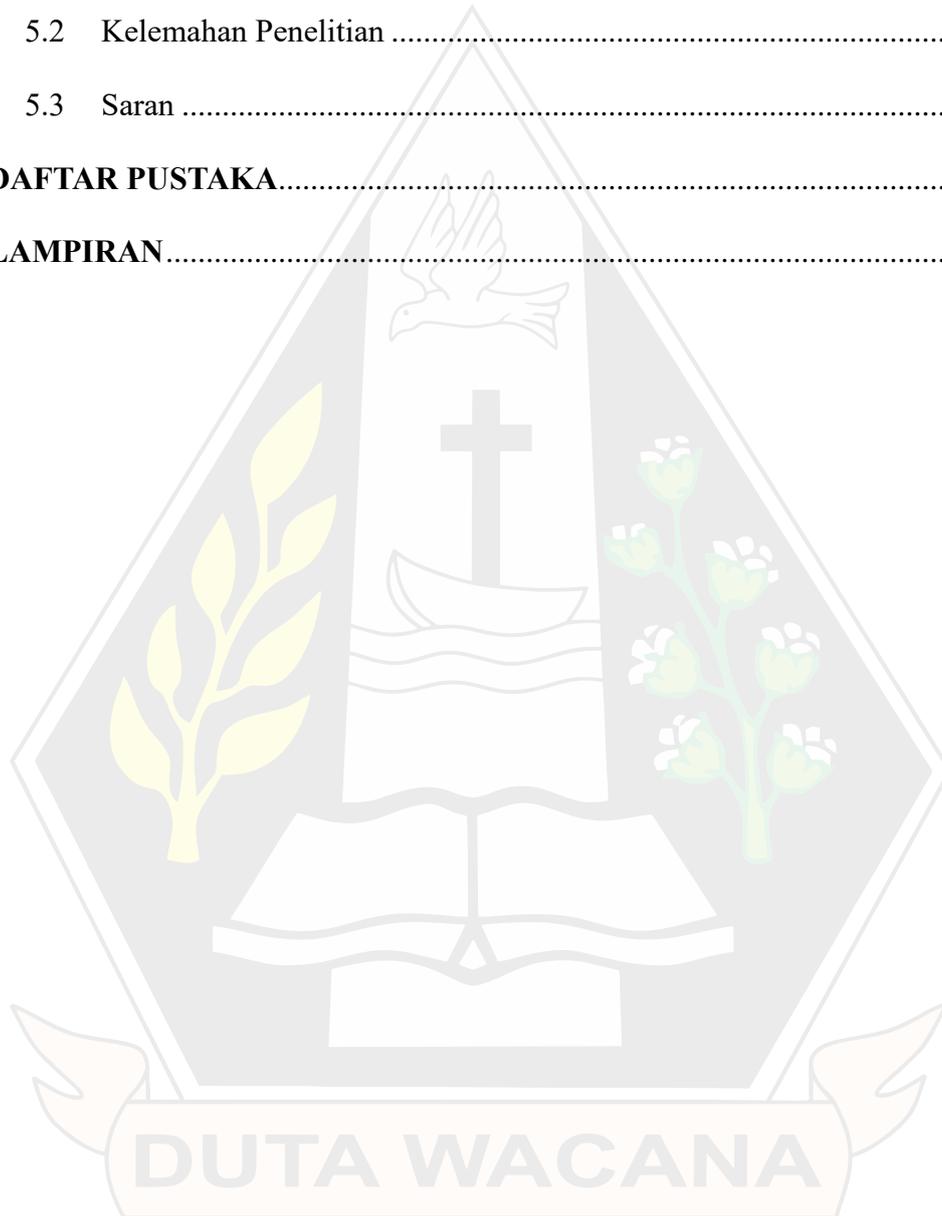
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	9

2.1.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10
2.1.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.2	<i>Employee Engagement</i>	12
2.2.1	Definisi <i>Employee Engagement</i>	12
2.2.2	Indikator <i>Employee Engagement</i>	13
2.2.3	Tipe <i>Employee Engagement</i>	14
2.3	Motivasi	15
2.3.1	Pengertian Motivasi	15
2.3.2	Teori Motivasi Dua Faktor.....	15
2.3.3	Indikator Faktor Intrinsik	18
2.4	Penelitian Terdahulu	19
2.5	Kerangka Penelitian	24
2.6	Pengembangan Hipotesis	24
2.6.1	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.6.2	Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
BAB III METODE PENELITIAN		27
3.1	Data Penelitian	27
3.2	Teknik Pengumpulan Data	27
3.3	Populasi dan Sampel.....	28
3.4	Definisi Operasional Variabel	29
3.4.1	<i>Employee Engagement</i>	29
3.4.2	Motivasi Intrinsik.....	30
3.4.3	Kinerja Karyawan	30

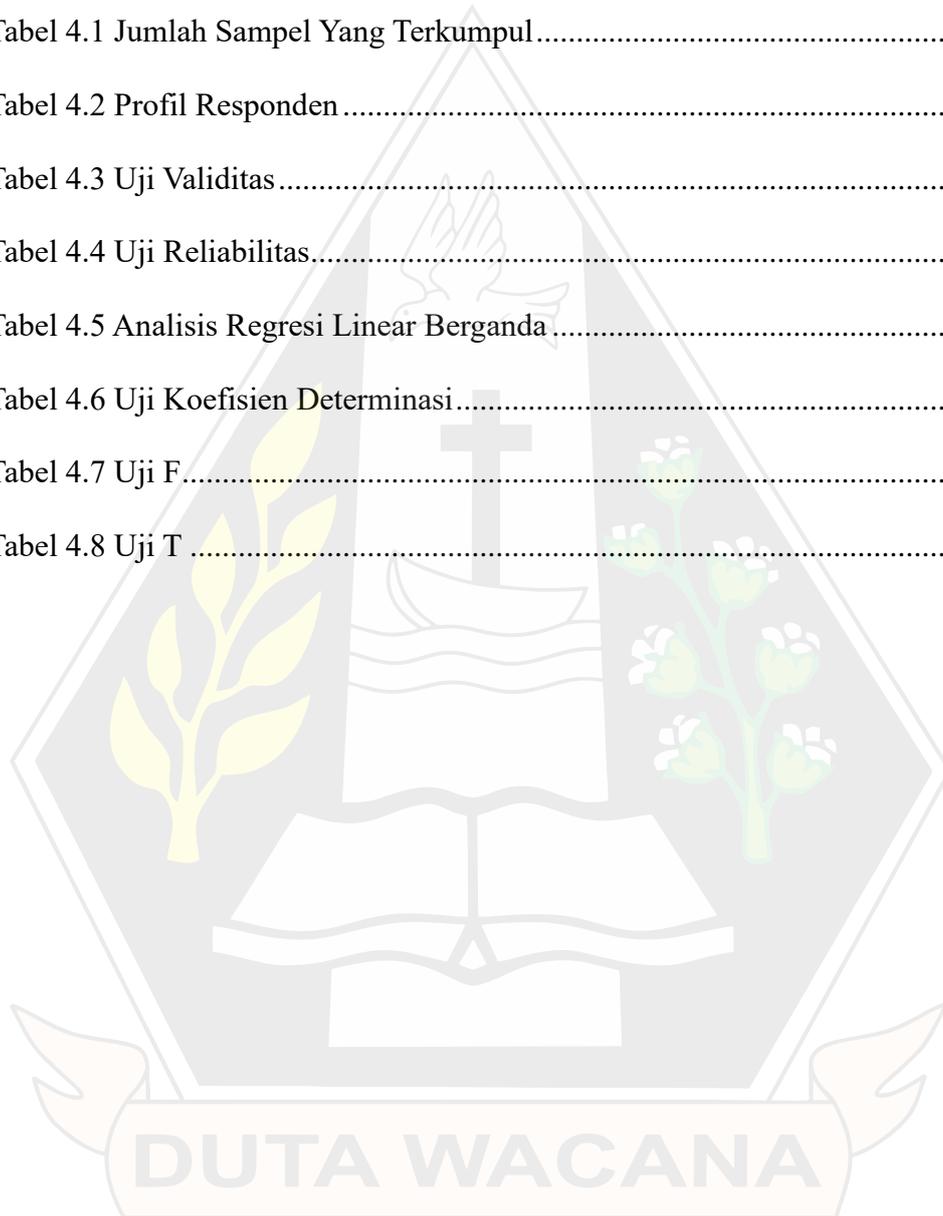
3.5	Uji Instrumen	31
3.5.1	Uji Validitas.....	31
3.5.2	Uji Reliabilitas	31
3.6	Uji Hipotesis	32
3.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	32
3.6.2	Uji <i>R Square</i> (Koefisien Determinasi)	33
3.6.3	Uji F (Simultan)	33
3.6.4	Uji T (Parsial).....	34
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1	Gambaran Umum PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta	35
4.2	Jumlah Sampel Yang Terkumpul	36
4.3	Deskripsi Profil Responden	37
4.4	Uji Instrumen	40
4.4.1	Uji Validitas.....	40
4.4.2	Uji Reliabilitas	41
4.5	Uji Hipotesis	43
4.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
4.5.2	Uji <i>R Square</i> (Koefisien Determinasi)	44
4.5.3	Uji F (Simultan)	45
4.5.4	Uji T (Parsial).....	46
4.6	Pembahasan Hasil	47
4.6.1	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta.....	47

4.6.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta	48
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Kelemahan Penelitian	52
5.3 Saran	52
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN.....	58



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1 Skala Likert	28
Tabel 4.1 Jumlah Sampel Yang Terkumpul.....	37
Tabel 4.2 Profil Responden.....	38
Tabel 4.3 Uji Validitas.....	40
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi.....	44
Tabel 4.7 Uji F.....	45
Tabel 4.8 Uji T	46



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian 24



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Izin Penelitian	58
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	59
Lampiran 3 Tabulasi Identitas Responden	64
Lampiran 4 Tabulasi Data <i>Employee Engagement</i>	67
Lampiran 5 Tabulasi Data Motivasi Intrinsik	69
Lampiran 6 Tabulasi Data Kinerja Karyawan.....	72
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas.....	75
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas	77
Lampiran 9 Hasil Uji <i>R Square</i> (Koefisien Determinasi)	79
Lampiran 10 Hasil Uji F (Simultan)	79
Lampiran 11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji T (Parsial)	79
Lampiran 12 Tabel Distribusi Nilai <i>r</i>	80
Lampiran 13 Kartu Konsultasi Skripsi.....	81
Lampiran 14 Halaman Persetujuan	82
Lampiran 15 Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	83
Lampiran 16 Formulir Revisi Judul Skripsi.....	84

DUTA WACANA

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN MOTIVASI INTRINSIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA KOLEKSI MANDIRI
YOGYAKARTA**

**Andreas Febrian Aponno
11190719**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
andreasfebrianapn@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *employee engagement* dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta. Adanya *employee engagement* terhadap pekerjaan dan motivasi intrinsik dalam diri karyawan telah diidentifikasi sebagai faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan teknik pengukuran dengan skala likert. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner Google Formulir kepada responden untuk memberikan tanggapan mereka terkait pernyataan yang diajukan. Pengambilan sampel dipilih menggunakan sampling sensus, di mana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji t dengan bantuan *software* IBM SPSS 27. Hasil analisis regresi linear berganda dan uji t menunjukkan *employee engagement* dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta.

Kata kunci : *employee engagement*, motivasi intrinsik, kinerja karyawan

***THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND INTRINSIC
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. MITRA KOLEKSI
MANDIRI YOGYAKARTA***

**Andreas Febrian Aponno
11190719**

**Department Study Management Faculty of Business
Duta Wacana Christian University
andreasfebrianapn@gmail.com**

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of employee engagement and intrinsic motivation on employee performance of PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta. The existence of employee engagement towards work and intrinsic motivation in employees has been identified as important factors that can affect employee performance. This research uses quantitative data types and measurement techniques with a Likert scale. The data collection process was carried out by distributing Google Form questionnaires to respondents to provide their responses regarding the proposed statements. Sampling was selected using census sampling, where all populations in this study were sampled. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis and t test with the help of IBM SPSS 27 software. The results of multiple linear regression analysis and t test show employee engagement and intrinsic motivation have a positive and significant effect on employee performance of PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta.

Keywords : *employee engagement, intrinsic motivation, employee performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia yang bukan mesin dan bukan hanya menjadi sumber daya bisnis. Kajian manajemen sumber daya manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Employee engagement adalah faktor utama yang berkontribusi terhadap produktivitas, kinerja dan kelangsungan hidup jangka panjang suatu perusahaan. *Employee engagement* di dalam perusahaan menjadi salah satu elemen penting sebagai penggerak bisnis yang paling efektif dalam mendukung kesuksesan perusahaan. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan akan cenderung berkomitmen terhadap organisasinya dan mendorong pencapaian keunggulan kompetitif dan produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat *turn over* yang rendah (Harry Febriansyah, 2020). Keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan

keterikatan, kepuasan dan antusiasme individu dengan kerja yang mereka lakukan (Robbin & Judge, 2015). Karyawan akan dapat mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional di mana ia bekerja. Karyawan yang merasa terikat (*engaged*) dengan perusahaan cenderung memiliki kesadaran terhadap bisnis dan mampu menunjang pencapaian visi dan misi sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah rasa keterikatan karyawan (*employee engagement*) tersebut terhadap pekerjaannya. Apabila seorang karyawan memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka menurut Ramadhan dan Sembiring (2014) akan didapatkan hasil positif terhadap perusahaannya seperti kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap pekerjaannya akan menyebabkan karyawan akan memberikan usaha terbaiknya agar hasil pekerjaannya dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Faktor motivasi memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja

dan karena perbedaan waktu dan tempat. Motivasi dapat berasal dari motivasi dalam diri (intrinsik) karyawan dan motivasi berasal dari luar karyawan (ekstrinsik). Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di dalam perusahaan. Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu. Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan *reward* untuk memuaskan kebutuhan individu. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga.

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seseorang berhasil mencapai hasil yang diharapkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan, motivasi, komunikasi, kerja sama tim, kepatuhan, inisiatif, kreativitas dan tanggung jawab. Evaluasi kinerja karyawan dilakukan secara teratur oleh atasan atau manajer untuk memberikan umpan balik, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta merencanakan pengembangan atau perbaikan yang diperlukan.

Pentingnya kinerja karyawan terletak pada kontribusi mereka terhadap kesuksesan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi operasional, mencapai target yang ditetapkan dan menghasilkan hasil yang berkualitas. Sebaliknya kinerja

yang rendah dapat menghambat kemajuan organisasi, menciptakan ketidakseimbangan dalam tim. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengelola kinerja karyawan dengan memberikan dukungan, pengembangan, dan insentif yang tepat guna memastikan karyawan dapat mencapai potensi terbaik mereka dan berkontribusi secara efektif.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Beo, No. 9, Papringan, Caturtunggal, Kec. Depok, Kab. Sleman, Yogyakarta. PT. Mitra Koleksi Mandiri telah berdiri sejak tahun 2019 yang berlokasi di Gedung Graha Tamiya, Gading Serpong Tangerang. Saat ini perusahaan tersebut telah melebarkan sayapnya di Kota Yogyakarta. Layanan utama yang diberikan adalah berupa penyedia jasa tenaga kerja, manajemen proses verifikasi, manajemen proses penagihan, manajemen dan manajemen proses penjualan. PT. Mitra Koleksi Mandiri memiliki komitmen dan semangat melayani bangsa dengan memberikan tenaga kerja yang terampil dan menciptakan tenaga kerja terbaik bagi masyarakat. PT. Mitra Koleksi Mandiri memiliki dua *Line of Business Labor Outsource (LOB-LO)* dan *Line of Business Contact Centre (LOB-CC)*. Fokus perusahaan bersama tim dalam membantu klien untuk proses pengadaan tenaga kerja yang berkualitas serta memberikan pelayanan terbaik dalam proses layanan manajemen.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, karyawan yang ada di PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta menunjukkan adanya tanda *employee engagement*. Karyawan saat bekerja menunjukkan rasa semangat dan dedikasi terhadap pekerjaannya dengan selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam kinerja mereka. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan juga berfungsi sebagai

sumber makna dan tujuan dalam hidup mereka. Dengan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang lebih dari sekedar rutinitas harian, karyawan PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta merasakan keterhubungan dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Karyawan sepenuhnya terlibat dalam kinerja mereka, memberikan perhatian maksimal untuk mencapai hasil terbaik. Sikap ini mencerminkan keterlibatan terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

Selain itu dari pengamatan penulis, karyawan juga menunjukkan adanya tanda motivasi intrinsik. Karyawan di PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta secara konsisten berupaya untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini mencerminkan dorongan dalam diri untuk mencapai kualitas terbaik dalam hasil kerja. Dengan terus berupaya untuk berkembang, karyawan dapat mengoptimalkan potensi pribadi mereka. Karyawan di PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta juga bertanggung jawab atas hasil pekerjaan mereka. Kesadaran akan tanggung jawab ini mendorong mereka untuk bekerja dengan cermat, karena karyawan memahami pentingnya memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas yang mereka lakukan. Dengan demikian motivasi intrinsik juga memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan dalam latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut **“Pengaruh *Employee Engagement* dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka hasil yang akan diperoleh dari penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Untuk Perusahaan

Hasil dari penelitian ini digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dan bisa menjadi informasi tentang respons para pelanggan pada PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta terhadap *employee engagement*, motivasi intrinsik dan kinerja karyawan PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta. Dengan hasil tersebut maka perusahaan dapat melakukan evaluasi, sehingga

perusahaan akan lebih mudah mengatur kebijakan dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Untuk Akademis

Penelitian ini juga tentunya sangat bermanfaat bagi para mahasiswa yang akan melakukan penelitian. Dengan adanya hasil dari penelitian ini, maka akan mempermudah untuk dijadikan sebagai sumber referensi untuk mahasiswa atau pihak akademis lainnya yang sedang melakukan penelitian.

3. Penulis

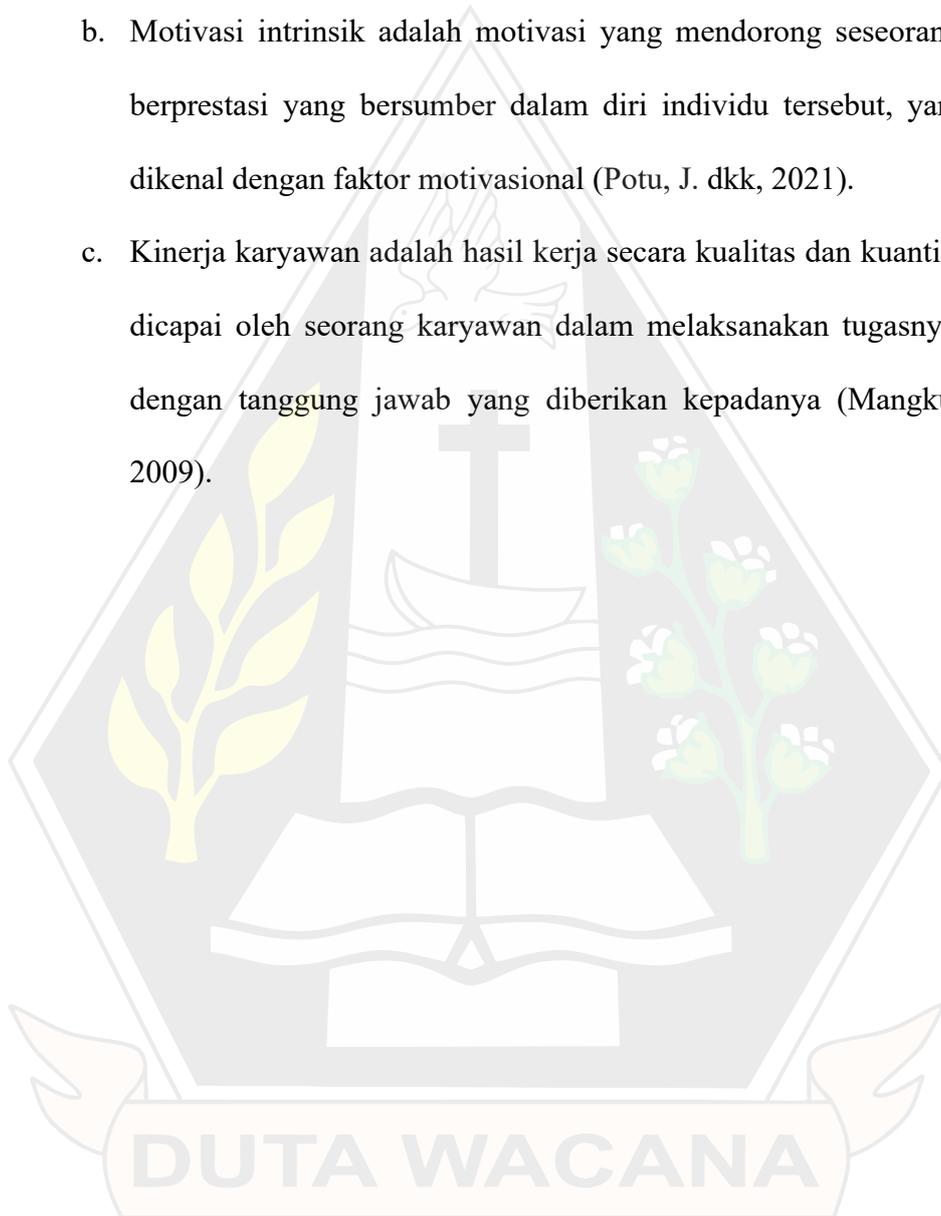
Hasil keseluruhan dari penelitian ini juga merupakan hasil pengetahuan dan pengalaman yang telah didapat oleh penulis. Di samping itu, hasil penelitian ini juga didapatkan dari gabungan dari penelitian sebelumnya yang dijadikan penulis sebagai sumber referensi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

1.5 Batasan Penelitian

Untuk memberikan fokus yang jelas pada area atau topik yang akan diteliti, maka ditetapkan batasan penelitian agar lingkup penelitian tidak terlalu luas dan menghindari penyimpangan dari topik utama agar tetap relevansi. Mengenai hal tersebut, identifikasi terkait batasan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Beo, No. 9, Papringan, Caturtunggal, Kec. Depok, Kab. Sleman, Yogyakarta.

2. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel, yang meliputi:
 - a. *Employee engagement* adalah keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukan (Robbins, S. P., & Judge, T. A., 2017).
 - b. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional (Potu, J. dkk, 2021).
 - c. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).



BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat peneliti sampaikan yakni:

1. *Employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta. Karyawan yang berada di PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta menunjukkan keadaan yang semangat dalam melakukan pekerjaan, penuh perhatian dan ketertarikan dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan seperti senang dilibatkan dalam pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta. Karyawan yang berada di PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta selalu berusaha untuk meraih pencapaian dalam meningkatkan kinerja. Karyawan juga merasa dihargai ketika teman rekan kerja memberikan pujian atas kerja kerasnya. Karyawan memiliki kesempatan dalam mengembangkan keterampilan melalui pengalaman kerja, serta karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan dasar yang kuat untuk kemajuan karier di masa depan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Kelemahan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat kelemahan dalam penelitian ini, yakni:

1. Jumlah responden yang mengisi hanya 90 orang dari 112 karyawan PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta. Hal tersebut disebabkan karena beberapa karyawan yang mempunyai kesibukan terhadap pekerjaannya.
2. Kelemahan lain berkaitan dengan kuesioner. Penyusunan kuesioner hanya mendasarkan pada satu referensi dan kemungkinan tidak mencerminkan variabel yang diukur dan belum teruji secara berulang-ulang.

5.3 Saran

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Karyawan di PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta untuk dapat mempertahankan *employee engagement*, dikarenakan *employee engagement* terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Karyawan di PT. Mitra Koleksi Mandiri Yogyakarta agar dapat mempertahankan motivasi intrinsik, karena dengan adanya motivasi intrinsik terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kontribusi *employee engagement* dan motivasi intrinsik dalam mempengaruhi kinerja karyawan masih berada pada kategori rendah. Dalam penelitian ini nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,458 yang artinya variabel *employee engagement* dan motivasi intrinsik memberi kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8%, sedangkan sisanya 54,2%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan agar peneliti selanjutnya menggunakan instrumen yang sudah mapan yang dikembangkan oleh peneliti sebelumnya.

4. Peneliti yang akan datang juga agar dapat mengeksplorasi berbagai variabel, variabel mediasi dan variabel moderasi yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbary, M. F., & Rustono, A. (2015). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (DAPEN) Telkom Bandung. *eProceedings of Management*, 2(2).
- Albrecht, S. L. (2014). A Climate for Engagement: Some Theory, Models, Measures, Research, and Practical Applications. *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*, Oxford University Press, Oxford, 400-414.
- Anwar, Mahfuzil (2022). *Buku Ajar Hygiene Factors dan Motivator Factors (Teori Herzberg) Dosen*. Kecamatan Makassar Kota Makassar: Yayasan Barcode.
- Badrianto, Y., & Maryadi, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: a Theoretical Extension and Meta-analytic Test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Febriansyah, H. (2020). Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSPQ) III Omnibus Survei Faktor-faktor Psikososial di Tempat Kerja. *Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group*.

- Fernadi, A. D., Artiningsih, D. W., & Hidayati, N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 5(2), 41-50.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*.
- Hamzah, B. H. (2022). *Teori Motivasi & Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Rawamangun, Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Effect of Employee Engagement on Employee Performance at PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 281-290.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. ANDI: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.

- Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 130-142.
- Patoni, P., & Mawardi, A. (2024). Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Einstrend Factory 3 Departemen Sewing Purwakarta). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(01), 109-120.
- 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).
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. *Telekomunikasi Indonesia, Tbk*, 14(1), 1-12.
- Robbins, S. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Ed. 5*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Global Edition*.
- Siagian, S. P. (2003). Teori Motivasi dan Aplikasinya, Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sopyan, K., & Ahman, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika

(Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*, 6(1).

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke 24. Bandung: Alfabeta.

Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.

Verma, S., Kaura, V., & Mathur, D. R. (2013). Employee Engagement, Job Satisfaction, and Customer Satisfaction: a Linkage. In *Tenth AIMS International Conference on Management, 1360â* (Vol. 1365).

Winowoda, D. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

