

## Hubungan antara Motivasi Intrinsik dan *Self-Efficacy* dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan Bagian Konveksi P.T. Dan Liris Sukoharjo

*The Relationship between Intrinsic Motivation and Self-Efficacy with Job Involvement on the Employees in Garment Division of P.T. Dan Liris Sukoharjo*

Emma Rafika Rahmi, Munawir Yusuf, Aditya Nanda Priyatama

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran  
Universitas Sebelas Maret

### ABSTRAK

Keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap kemajuan organisasi, berhasil atau tidak dalam mencapai tujuannya, karena karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian dan menghasilkan kualitas pekerjaan yang tinggi. Motivasi intrinsik dibutuhkan untuk mendorong karyawan melakukan pekerjaan secara tulus dengan tujuan memperoleh kepuasan dan memperoleh kesenangan dari partisipasi dalam bekerja tanpa memperhatikan reward yang diperoleh. *Self-efficacy* dibutuhkan untuk mendorong karyawan meyakini kemampuannya dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan. Motivasi intrinsik dan *self-efficacy* yang tinggi pada karyawan dapat berperan dalam meningkatkan keterlibatan kerja.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi intrinsik dan *self-efficacy* dengan keterlibatan kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian konveksi P.T. Dan Liris Sukoharjo sejumlah 923 orang. Sampel penelitian ini adalah karyawan bagian konveksi P.T. Dan Liris Sukoharjo sejumlah 90 karyawan. *Sampling* penelitian ini adalah *simple random sampling*. Instrumen yang digunakan adalah skala keterlibatan kerja dengan jumlah aitem valid 25 dengan reliabilitas 0,859, skala motivasi intrinsik sejumlah 30 aitem valid dengan reliabilitas 0,843, dan skala *self-efficacy* sejumlah 26 aitem valid dengan reliabilitas sebesar 0,853.

Analisis data menggunakan teknik analisis linear regresi berganda, diperoleh *p-value* sebesar  $0,00 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 49,480 > F_{tabel} = 3,104$  serta  $R$  sebesar 0,729. Hal ini berarti terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dan *self-efficacy* dengan keterlibatan kerja. Nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,532 artinya motivasi intrinsik dan *self-efficacy* secara bersama-sama memberi sumbangan efektif (SE) sebesar 53,2% terhadap keterlibatan kerja. Sumbangan relatif motivasi intrinsik terhadap keterlibatan kerja adalah 52,93% dan sumbangan relatif *self-efficacy* terhadap keterlibatan kerja adalah 47,04%. Sumbangan efektif yang diberikan motivasi intrinsik terhadap keterlibatan kerja adalah 28,17% dan sumbangan efektif variabel *self-efficacy* terhadap keterlibatan kerja adalah 25,04%.

**Kata kunci:** (keterlibatan kerja, motivasi intrinsik, *self-efficacy*, karyawan)

---

### PENDAHULUAN

---

Dunia usaha dan industri tidak lepas dari adanya unsur manusia. Tanpa adanya manusia, organisasi tidak mungkin dapat bergerak untuk

mencapai tujuan yang telah disusun dan direncanakan. Era globalisasi seperti sekarang satu hal yang dijadikan tolok ukur keberhasilan organisasi adalah kualitas manusia dalam bekerja. Hal ini didukung oleh pendapat

Leavitt (2006) yang menyatakan bahwa salah satu yang berpengaruh terhadap kemajuan organisasi adalah karyawan yang berkualitas. Menurut Robbins (2007), karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang menunjukkan pengabdian, partisipasi, kreativitas, dan juga motivasi yang tinggi dari karyawan yang berada di dalam perusahaan. Brown dan Thomas (1996) menambahkan karyawan yang mampu menunjang keberhasilan dan efektifitas perusahaan adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja.

Robbins dan Judge (2007) menjelaskan, bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana seseorang memihak pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif di dalamnya dan menganggap pekerjaan tersebut penting bagi harga dirinya. Selain itu, Robbins dan Judge (2007) juga menjelaskan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi akan meningkatkan ketidakhadiran dan tingkat pengunduran diri yang rendah.

Keterlibatan kerja merupakan bagian dari sikap kerja (Blau & Boal, 1987). Sikap kerja akan mempunyai dampak langsung pada kinerja (Robbins, 2007), sehingga dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi dari karyawan, maka diharapkan kinerja dari karyawan akan meningkat. Keterlibatan kerja telah dipelajari selama lebih dari 20 dekade dalam perilaku organisasi, manajemen sumber daya manusia dan hubungannya (Akinbobola, 2011).

Hiriyappa (2009) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat sampai

sejauh mana individu memihak dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk harga dirinya. Ditambahkan juga bahwa tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam sebuah perusahaan, sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi.

Keterlibatan kerja merupakan ketertarikan dan perhatian yang besar terhadap pekerjaan sehingga menuntun individu untuk bekerja keras dan bertanggung jawab. Kerja keras dan tanggung jawab tersebut muncul karena individu memiliki kualitas yang positif terhadap dirinya dan keyakinan dari dalam dirinya bahwa dirinya mampu menyelesaikannya atau sering disebut dengan *self-efficacy*. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi tidak akan mudah menyerah dan putus asa jika mengalami kesulitan melainkan akan lebih aktif melibatkan dirinya dengan pekerjaan (Ivancevich dkk., 2005).

Menurut Bandura (1977), *self-efficacy* adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan. Stajkovic dan Luthans (dalam Luthans, 2005) mengemukakan, bahwa *self-efficacy* merupakan prediktor penting dalam menentukan sikap

kerja. Hal ini didukung adanya penelitian yang dilakukan oleh Yang dan Huang (2006), yang menunjukkan pentingnya pengaruh *self-efficacy* pada keterlibatan kerja. Hal ini berarti, karyawan yang merasa bahwa dirinya mampu melakukan pekerjaan maka karyawan tersebut semakin terlibat didalam pekerjaannya.

Selain keyakinan yang kuat dari dalam individu (*self-efficacy*), dalam menentukan sikap kerja juga tidak terlepas dari dorongan dari individu untuk melakukan tindakan. Dorongan dari individu untuk melakukan tindakan sering disebut motivasi. Individu dengan motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi pula (Ivancevich, 2005).

Menurut Mathis dan John (2002) motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Dengan demikian, motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang mau bekerja atau bertindak dengan cara tertentu yang berlangsung secara sadar. Dorongan seseorang untuk mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja sering disebut dengan motivasi kerja.

Herpen dkk.(2005) mengungkapkan motivasi seseorang berasal dari internal, yang sering disebut motivasi intrinsik, dan eksternal, yang sering disebut motivasi ekstrinsik. Chowdhuri (2007) menjelaskan, bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang lebih besar pada perilaku kerja seseorang dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik sangat

penting karena merupakan motivator yang sangat kuat bagi perilaku manusia yang dapat digunakan untuk membuat seseorang lebih produktif (Walgito, 2004). Hal serupa diungkapkan oleh Dysvik dan Kuvaas (2008), bahwa kehadiran motivasi intrinsik semakin memungkinkan seseorang untuk lebih menampilkan performansi kerja yang bagus. Performansi kerja yang bagus dari seorang karyawan bisa diartikan karyawan terlibat secara aktif dalam pekerjaannya (Robbins, 2007).

Fakta menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan 3 (tiga) bulan terakhir meningkat dari 21% sampai 50 % (Kepala HRD P.T. Dan Liris, 2012). Dari penjelasan diatas dapat diasumsikan, bahwa kedisiplinan kerja karyawan bagian konveksi di P.T. Dan Liris dari 3 (tiga) bulan terakhir menurun. Menurunnya kedisiplinan kerja karyawan tersebut mengindikasikan kurangnya keterlibatan kerja pada dimensi disiplin kerja. Pada dimensi ini, karyawan seharusnya dapat menumbuhkan perasaannya untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, peneliti merumuskan permasalahan penelitian yaitu, apakah terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dan *self-efficacy* dengan keterlibatan kerja pada karyawan bagian konveksi P.T. Dan Liris Sukoharjo, apakah terdapat hubungan antara motivasi intrinsik

dengan keterlibatan kerja pada karyawan bagian konveksi P.T.Dan Liris Sukoharjo, dan apakah terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan keterlibatan kerja pada karyawan bagian konveksi P.T. Dan Liris Sukoharjo.

---

## DASAR TEORI

---

### 1. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan tambahan yang terbaru dalam literatur perilaku organisai (Robbins, 2007). Davis Newstrom (1998) mendefinisikan keterlibatan kerja adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan, mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Ini berarti bahwa dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins, 2007).

Lodahl dan Kejner (1965) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat performansi kerja seseorang yang dipengaruhi oleh harga dirinya dan tingkat seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi mengidentifikasi dirinya pada pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang penting dalam kehidupannya. Hal ini berarti, keterlibatan kerja merefleksikan

seberapa besar individu menaruh sikap, perhatian yang terlihat secara mendalam dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini. Sikap kerja tersebut merupakan manifestasi dan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas dalam pekerjaannya (Kreitner dan Kinicki, 2003), sehingga seseorang yang mempunyai keterlibatan tinggi akan menaruh perhatian yang besar terhadap semua aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan dari definisi di atas dapat disimpulkan, bahwa keterlibatan kerja merupakan partisipasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dimensi-dimensi keterlibatan kerja menurut Lodahl dan Kejner (1965) meliputi :harapan yang besar terhadap pekerjaan, keterlibatan emosional terhadap pekerjaan, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, rasa bangga terhadap pekerjaan, keinginan untuk mobilitas tinggi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja diungkapkan oleh Brown (1996), yaitu : faktor personal seperti etika kerja, motivasi internal dan faktor situasional seperti seperti kepuasan gaji, kondisi pekerjaan, umpan balik, dan partisipasi karyawan

## 2. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik didefinisikan oleh Winardi (2001) sebagai motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Wexley dan Yukl (1977) menjelaskan, motivasi intrinsik adalah suatu istilah yang dipergunakan untuk menggambarkan usaha yang telah dicurahkan dalam suatu pekerjaan guna memenuhi kebutuhan pertumbuhan, seperti : keberhasilan, keahlian, serta aktualisasi diri. Kemudian Thomas (2000) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang karena terlibat dalam kegiatan untuk dirinya sendiri dan memperoleh kesenangan serta kepuasan dari partisipasinya tersebut.

Maka, melalui berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri seorang karyawan untuk mengerahkan segala kemampuan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan tujuan untuk memperoleh kesenangan dan kepuasan dalam bekerja, karena karyawan tersebut memiliki otonomi, kompetensi untuk melakukan pekerjaan, merasa penuh arti, dan merasa memiliki kemajuan dan peningkatan yang berarti dalam pekerjaannya tersebut.

Menurut Thomas (2000), aspek yang membentuk motivasi intrinsik adalah pilihan, kompetensi, penuh arti, dan kemajuan.

## 3. *Self-efficacy*

Istilah *self-efficacy* atau efikasi diri pertama kali diperkenalkan oleh Bandura dalam teori Belajar Sosial (Bandura, 1977). Bandura mendefinisikan *self-efficacy* sebagai evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan. Lebih lanjut Stajkovic dan Luthans (dalam Luthans, 2009) mengungkapkan, bahwa *self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Baron dan Byrne (2004) mengatakan, bahwa *self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu bahwa ia mampu mengerjakan tugas, mencapai sebuah tujuan, atau mengatasi sebuah hambatan. Lebih lanjut Alwisol (2010) mengemukakan, bahwa *self-efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. *Self-efficacy* ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedangkan *self-efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri. Myers (dalam Suseno, 2009) mengungkapkan, bahwa *self-efficacy* adalah perasaan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya dalam mencapai tujuan yang diinginkan atau kepercayaan individu

mengenai kemampuan-kemampuannya untuk mengatur dan menjalankan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan.

Bandura (1977) mengemukakan dimensi-dimensi *self-efficacy*, yaitu: *Magnitude, Generality, Strength*.

---

#### METODE PENELITIAN

---

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan P.T. Dan Liris Sukoharjo yang berjumlah 923. Jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian adalah 90 karyawan. Kemudian jumlah sampel yang digunakan untuk uji coba skala adalah sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, yaitu teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2010).

Uji coba skala ini dilaksanakan pada tanggal 21 Januari 2013 sampai dengan 28 Januari 2013. Penelitian dilakukan di P.T. Dan Liris Sukoharjo pada tanggal 09 Februari 2013 - 16 Februari 2013.

Metode pengumpulan data menggunakan alat ukur berupa skala psikologi dengan jenis skala Likert. Ada tiga skala psikologi yang digunakan, yaitu:

##### 1. Skala Keterlibatan Kerja

Skala keterlibatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan dimensi-dimensi keterlibatan kerja dari Lodahl dan

Kejner (1965) yaitu 1. Harapan yang besar terhadap pekerjaan, 2. Keterlibatan emosional terhadap pekerjaan, 3. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, 4. Rasa bangga terhadap pekerjaan, 5. Keinginan untuk mobilitas tinggi.

##### 2. Skala Motivasi Intrinsik

Skala motivasi intrinsik dalam penelitian ini disusun berdasar skala motivasi intrinsik yang diadaptasi dan dimodifikasi penulis dari skala Katarini (2011) yang menggunakan aspek dari Thomas (2000) yaitu : pilihan, kompetensi, penuh arti, dan kemajuan.

##### 3. Skala *Self-Efficacy*

Skala *self-efficacy* dalam penelitian ini disusun berdasar skala *self-efficacy* yang diadaptasi oleh peneliti dari skala Yulita (2011) berdasar pada teori yang dikemukakan oleh Bandura (1977) yaitu : *Magnitude, generality, strength*.

---

#### HASIL- HASIL

---

Metode analisis data yang digunakan analisis regresi berganda, dengan menggunakan bantuan komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 16.0.

##### 1. Uji Asumsi Dasar

###### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil penghitungan, pada kolom *sig.* diketahui bahwa nilai signifikansi keterlibatan kerja 0,72; motivasi intrinsik 0,140; serta *self-efficacy* 0,159. Oleh karena nilai

signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05; dapat disimpulkan bahwa data pada variabel keterlibatan kerja, motivasi intrinsik, dan *self-efficacy* berdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa antara keterlibatan kerja dengan motivasi intrinsik serta antara keterlibatan kerja dengan *self-efficacy* menghasilkan nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05; maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel prediktor dengan variabel kriterium terdapat hubungan yang linear.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF kedua variabel prediktor, yaitu motivasi intrinsik dan *self-efficacy* adalah 2,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa antarvariabel prediktor tidak terdapat persoalan multikolinearitas, karena nilai VIF yang didapat kurang dari 5.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Metode pengujian untuk uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan pengamatan pola pada

*scatterplot*. Berdasarkan hasil analisis pada pola *scatterplot* diperoleh penyebaran titik-titik tidak teratur, berada di sekitar 0, plot yang terpecah, dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga pola tersebut tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas.

#### c. Uji Otokorelasi

Pengujian otokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji DW (Durbin-Watson). Nilai DW yang diperoleh sebesar 1,771; berada diantara  $2 - d$  dan  $(4 - d)$ , yang berarti tidak ada otokorelasi dalam penelitian ini.

### 3. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh  $p\text{-value } 0,000 < 0,05$  dan  $F\text{-hitung } 49,480 > F\text{-tabel } 3,104$ , artinya, bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dan *self-efficacy* dengan keterlibatan kerja. Nilai koefisien korelasi ganda (R) yang dihasilkan adalah 0,729 dan nilai koefisien determinasi  $R^2$  (R Square) adalah 0,532 atau 53,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel prediktor memberikan kontribusi sebanyak 53,2% terhadap variabel kriterium, sisanya 46,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai korelasi parsial antar keterlibatan kerja dengan motivasi intrinsik, variabel *self-efficacy* dikendalikan,

adalah sebesar 0,456. Arah hubungan yang terjadi adalah positif, karena nilai  $r$  positif, artinya semakin tinggi motivasi intrinsik, maka semakin tinggi keterlibatan kerja. Nilai korelasi parsial antarketerlibatan kerja dengan *self-efficacy*, variabel motivasi intrinsik dikendalikan, adalah sebesar 0,424. Arah hubungan yang terjadi adalah positif, karena nilai  $r$  positif, artinya semakin tinggi *self-efficacy*, maka semakin tinggi keterlibatan kerja.

#### 4. Kontribusi Motivasi Intrinsik dan *Self-efficacy* terhadap Keterlibatan kerja

Kontribusi motivasi intrinsik dan *self-efficacy* dengan keterlibatan kerja sebesar 53,9%, terdiri atas kontribusi motivasi intrinsik sebesar 28,17% dan *self-efficacy* sebesar 25,04%.

#### 5. Analisis Deskriptif

Hasil kategorisasi pada skalaketerlibatan kerja dapat diketahui bahwa responden secara umum memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan rerata empirik 64,44; serta pada skalas *self-efficacy* secara umum responden memiliki tingkat *self-efficacy* yang sedang dengan rerata empiric 47,78 dan motivasi intrinsik yang tinggi dengan dengan rerata empirik 85,17.

---

### PEMBAHASAN

---

Hasil analisis penelitian mengenai hubungan antara motivasi intrinsik dan *self-efficacy* dengan keterlibatan kerja pada karyawan bagian konveksi P.T. Dan Liris Sukoharjo, diperoleh nilai  $R$  sebesar 0,729 :  $p = 0,000 < 0,05$  dan  $F$  hitung  $49,480 > F$  Tabel 3,104. Berdasarkan

hasil analisisregresi tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik dan *self-efficacy* memiliki hubungan yang kuat dengan keterlibatan kerja. Hal ini berarti motivasi intrinsik dan *self-efficacy* dapat digunakan sebagai prediktor untuk memprediksi keterlibatan kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dan *self-efficacy* dengan keterlibatan pada karyawan bagian konveksi P.T. Dan Liris Sukoharjo.

Hasil analisis korelasi parsial antara motivasi intrinsik dengan keterlibatan kerja sebesar 0,456, hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang sedang antara motivasi intrinsik dengan keterlibatan kerja. Tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan keterlibatan kerja, sehingga hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan positif antara motivasi intrinsik dengan keterlibatan kerja pada karyawan bagian konveksi P.T Dan Liris Sukoharjo.

Hasil analisis data melalui korelasi parsial menunjukkan korelasi positif antara motivasi intrinsik dengan keterlibatan kerja pada karyawan. Adanya hubungan positif antara motivasi intrinsik dengan keterlibatan kerja pada karyawan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi intrinsik maka semakin



tinggi tingkat keterlibatan kerjakaryawan. Namun sebaliknya, semakin rendah motivasi intrinsikkaryawan, maka semakin rendah pula tingkat keterlibatan karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2007), keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana seseorang memihak pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif didalamnya dan menganggap pekerjaan tersebut penting bagi harga dirinya. Hasil kategorisasi skala keterlibatan kerja menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan nilai *mean* empirik sebesar 73,98 berada pada rentang nilai antara 70-85 dengan persentase 64,44%. Sesuai yang diungkapkan oleh Brown (1996) keterlibatan yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan produktivitas dengan melibatkan karyawan sepenuhnya dalam pekerjaan mereka dan dengan membuat pekerjaan menjadi pengalaman yang penuh makna bagi karyawan.

Salah satu cara untuk meningkatkan tingkat keterlibatan kerja agar karyawan mampu mengoptimalkan kinerjanya pada organisasi adalah dengan meningkatkan motivasi intrinsik pada karyawan. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang karena mereka terlibat dalam kegiatan untuk dirinya sendiri dan memperoleh kesenangan serta kepuasan dari partisipasinya tersebut (Thomas, 2000). Dapat diasumsikan bahwa karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan melakukan pekerjaan dengan tulus dan merasa terpuaskan dengan

kesuksesan karena telah melakukan pekerjaan dengan baik.

Hasil kategorisasi skala motivasi intrinsik menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat motivasi intrinsik yang tinggi, dengan *mean* empirik sebesar 85,17 berada pada rentang nilai 84-102 dengan presentase 54,44%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan P.T. Dan Liris Sukoharjo memiliki tingkat motivasi intrinsik yang tinggi. Hal ini sesuai didukung oleh pendapat Thomas (2000), bahwa seseorang akan termotivasi secara internal apabila melakukan pekerjaan dengan tulus, berusaha mencari cara terbaik untuk menyelesaikannya, dan merasa terpuaskan dengan kesuksesan karena telah melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. Kepuasan terhadap pekerjaan tersebut merupakan prediktor keterlibatan kerja (Knoop, 1995).

Hasil analisis korelasi parsial antar *self-efficacy* dengan keterlibatan kerja sebesar 0,424, hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang sedang antar *self-efficacy* dengan keterlibatan kerja. Tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antar *self-efficacy* dengan keterlibatan kerja, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antar *self-efficacy* dengan keterlibatan kerja pada karyawan bagian konveksi P.T. Dan Liris Sukoharjo.

Hasil analisis data melalui korelasi parsial menunjukkan korelasi positif antar *self-efficacy*

dengan keterlibatan kerja pada karyawan. Adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dengan keterlibatan kerja pada karyawan menunjukkan, bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* maka semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja pada karyawan dan sebaliknya.

Hasil kategorisasi skala *self-efficacy* menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat *self-efficacy* yang sedang, dengan nilai *mean* empirik sebesar 71,46 berada pada rentang nilai antara 57,2–72,8 dengan persentase 47,78%. Seperti yang diungkapkan Lee dan Bobko (1994) bahwa Individu yang memiliki *self-efficacy*, ketika menentukan tujuan tertentu akan mencurahkan semua perhatian untuk memenuhi tuntutan tersebut, dan ketika menghadapi hambatan dan kesulitan dalam pencapaian tujuan tersebut akan berusaha secara maksimal agar mampu bertahan lebih lama dan berhasil mencapai tujuan atau kinerja yang ditetapkan. Dari hal tersebut dapat diketahui, mencurahkan semua perhatian untuk memenuhi pekerjaan merupakan pengertian dari keterlibatan kerja yang diungkapkan oleh Lodahl dan Kejner.

*R square* disebut juga koefisien determinan sebesar 53,2%, yang berarti 53,2% tingkat keterlibatan kerja pada karyawan bagian konveksi P.T. Dan Liris Sukoharjo dapat dijelaskan oleh variabel motivasi intrinsik dan *self-efficacy*. Tiap-tiap variabel memberikan sumbangan efektif sebesar 28,17% untuk variabel motivasi intrinsik dan 25,04% untuk

variabel *self-efficacy*. Sedangkan 46,79% dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Faktor-faktor luar yang dimungkinkan dapat menjadi variabel yang mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja pada karyawan bagian konveksi P.T. Dan Liris Sukoharjo seperti yang diungkapkan oleh Brown (1996) antara lain faktor situasional seperti kepuasan gaji, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, dan karakteristik pekerjaan. Apabila P.T. Dan Liris Sukoharjo tidak mampu memenuhinya, maka hal tersebut akan menjadi pengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja pada karyawan.

Berdasarkan pemaparan hasil analisis dan pembahasan di atas, penelitian ini pada intinya telah mampu menjawab hipotesis mengenai hubungan antara Motivasi Intrinsik dan *Self-efficacy* dengan Keterlibatan Kerjakaryawan bagian Konveksi P.T. Dan Liris Sukoharjo, baik secara bersama-sama maupun parsial. Namun, penelitian ini tidak terlepas dari adanya keterbatasan-keterbatasan selama proses jalannya penelitian, antara lain adalah lamanya waktu penelitian dikarenakan kesibukan dan padatnya aktivitas kerja karyawan, sehingga butuh waktu cukup lama untuk dapat mengumpulkan seluruh kuesioner, terutama pada saat proses penelitian.

---

## PENUTUP

---

### A. Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dan *self-efficacy* dengan keterlibatan kerja pada karyawan bagian konveksi P.T. Dan

Liris Sukoharjo

2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan keterlibatan kerja pada karyawan bagian konveksi P.T. Dan Liris Sukoharjo.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara *Self-efficacy* dengan keterlibatan kerja pada karyawan bagian konveksi P.T. Dan Liris Sukoharjo.

## B. Saran

### 1. Untuk Karyawan

Untuk karyawan berusaha meningkatkan motivasi intrinsik dengan cara lebih menghargai dan mencintai pekerjaannya, berusaha melakukan pekerjaan dengan tulus tanpa paksaan dari orang lain atau organisasi, serta berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang lebih baik.

### 2. Untuk P.T. Dan Liris Sukoharjo

Bagi pihak P.T. Dan Liris Sukoharjo disarankan agar lebih memperhatikan sisi psikologis karyawan saat melakukan pekerjaannya, terutama pada karyawan yang kurang termotivasi secara intrinsik serta memiliki *Self-Efficacy* yang sedang. Hal ini dapat dilakukan dengan membekali pengetahuan tentang pekerjaan pada karyawan supaya karyawan merasa memiliki kompetensi dan terdorong berusaha keras dalam melakukan pekerjaannya, serta menjalin kerjasama dengan instansi yang memiliki tenaga psikolog untuk memberikan *training* (pelatihan) yang bermanfaat bagi karyawan

untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan *self-efficacy*, sebab jika motivasi intrinsik yang dimiliki seorang karyawan tinggi dan *self-efficacy* yang tinggi dapat menyebabkan meningkatnya keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan tersebut.

### 3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa atau penelitian dengan topik yang sama, diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi keterlibatan kerja seperti usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan gender. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas populasi dan memperbanyak sampel agar ruang lingkup penelitian menjadi lebih luas, sehingga hasil penelitian lebih bisa digeneralisasikan pada konteks yang lebih luas.

---

## DAFTAR PUSTAKA

---

- Akinbobola, O.I. 2011. Conflict in Human Capital Relationships: the Impact of Job Satisfaction on Job Involvement in a Workplace. *International Journal of Social Science and Humanity*. Vol. 1 No. 2, Juli 2011.
- Akyay dan Gonca. 2009. A Study into Organizational Commitment and Job Involvement: An Application Towards the Personnel in the Central Organization for Ministry of Health in Turkey. *Ozean Journal of Applied Sciences*. Vol. 2, No. 1, 2009.
- Alwisol. 2010. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Dasar-dasar Psikometri*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Sikap Manusia*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar
- Bandura, Albert. 1977. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review* Vol 84, No.2, 191-215.
- \_\_\_\_\_. 1986. *Self efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H Freeman & Company.
- Baron, Robert A. dan Byrne, Donn. 2004. *Psikologi Sosial*. (Terjemahan Dra. Ratna Djuwita, Dipl, Psychl, dkk)Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Basuki. 2007. Hubungan Motivasi Kerja Intrinsik dengan Keterlibatan Karyawan di Perusahaan Asuransi Allianz Cabang Yogyakarta. *Skripsi* (tidakditerbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan.
- Berg, Van Den. 2011. Exploring Possible Relationships Between Motivation and Commitment. *Masterthesis Psychology Specialization Work and Organization*. University of Twente.
- Blau, G.J and Boal, B.K.1987. Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*. Vol. 12, NO.2. 288-300
- Brown, S. P. 1996. A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Buletin*, Vol. 120, No. 2, 235-255.
- Brown, Stephen. P. dan Leigh, Thomas. W. 1996. A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81, No.4, 358-368.
- Cho, Yoon Jik dan Perry, James L. 2011. Intrinsic Motivation and Employee Attitudes: Role of Managerial Trustworthiness, Goal Directedness, and Extrinsic Reward Expectancy. *Sage : Review of Public Personnel Administration*, 20, 1-25.
- Chowdhury, Mohammed S. 2007. Enhancing Motivation and Work Performance of the Salespeople: the Impact of Supervisors' Behavior. *African Journal of Business Management*, 1, 238-243.
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. 1998. *Perilaku dalam Organisasi* (Terjemahan oleh Agus Dharma, S.H., M.Ed. ). Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Dysvik, Anders and Kuvaas, Bård. 2008. The Relationship between Perceived Training Opportunities, Work Motivation and Employee Outcomes. *International Journal of Training and Development*, 12, 138-157.
- Edy, Sutrisno. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Faslah, Roni. 2010. Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Turn over pada Karyawan P.T. Garda Trimitra Utama . *Econosains*. Vol.VIII, No. 2.
- Gachter, Simon dan Armin, Falk. 2000. *Working Paper Series*. Work Motivation, Institutions, and Performance. Institute for Empirical Research in Economics University of Zurich.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS Cetakan Keempat*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Jilid 1. Yogyakarta: Andi.

- Handoko, Hani. 1992. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2005. *Organisasi & Motivasi:Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herpen, Marco Van; Praag, Mirjam Van, dan Cools, Kees. 2005. The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation: an Empirical Study. *De Economist*, 3, 303–329.
- Hickling,J. 2001. Job Satisfaction, Job Involvement, and Absenteeism: A Comparison Between Part-Time and Full-Time Retail Employees.*Thesis*. Univesity of Adelaide.
- Hiriyyappa, B.2009. *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International, Publishers.
- Hsu, Yu Ru. 2012. Mediating roles of intrinsic motivation and self-efficacy in the relationships between perceived person-job fit and work outcomes. *African Journal of Business Management* , Vol. 6, No.7.
- Katarini, Niki Rasuna. 2011. Burnout pada Karyawan Ditinjau dari Persepsi Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik di P.T. Krakatau Steel. Surakarta. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakrta:Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
- Knoop, Robert. 1965. Relationship among job involvement, job satisfaction. And organizational commitment for nurses. *Journal of Applied Psychology*,Vol. 129, No. 6.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi* (Terjemahan oleh Erly Suandy ). Jakarta: Salemba Empat.
- Latipun. 2004. *Psikologi Eksperimen*. Malang: UMM Press.
- Lask, F.G, Marshall, G.W, Cravens, D.W & Moncrief, W.C (2001), Salespersonjob involvement: A modern perspective and a new scale,*Journal Of Personal Selling and Sales Management*, Vol.XXI, No.4.
- Leavit, Harold J. *Psikologi Manajemen*. 2006. Jakarta: Erlangga
- Lee, C. & Bobko, P. 1994. Selfefficacy belief: Comparation of Measure. *Journal of Applied Psychology*, 79, 506-517.
- Lodahl, Thomas M dan Kejner Mathilde.1965. The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 49, No. 1, 24-33.
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. (Terjemahan oleh Vivin Andhika Yuwono, dkk ) Jogjakarta: Andi
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mohsan, Faizan; Nawaz, Musarrat; Khan, Sarfraz; Shaukat Zeeshan; Aslam, Numan. 2004. Are Employee Motivation, Commitment and Job Involvement Inter-related:Evidence from Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*. Vol.2, No. 17.
- Moynihan, D.P., & Pandey, S.K. (2007). Finding Workable Levers over Work Motivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Commitment. *La Follette School Working Paper*. 2007-003
- Munandar, A.S.2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Pustaka Belajar Offset.
- Pieter, Sahertian. 2010. Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan dan Tugas sebagai Anteseden Komitmen Organisasional, *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 12, No.2, September 2010: 156-169.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik dengan SPSS*. Jogjakarta : Mediakom).

- Rakhmawati, S. 1997. Persepsi Restrukturisasi Organisasi dan Kecemasan sebagai Prediktor terhadap Keterlibatan Kerja. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Riyanti, B.P.D. 2006. Self Efficacy dan Intensi Menjadi Wirausaha. *Phronesis. Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol.8, No.2, Hal 173-180. Universitas katolik Indonesia Atma Jaya.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. ( Terjemahan oleh Dr. Handyana Pujaatmaka ) Jakarta:PT Indeks.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi*(Terjemahan oleh Diana Angelica) . Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : C.V. Pustaka Setia .
- Shahindra. Tengku. 2007. *Pentingnya Pengelolaan Talenta (Talent Management)*. Jakarta: Insan Cemerlang7
- Schuler, Randall S, dan Jackson, Susan E.1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abat Ke-21*. Jakarta: Erlangga
- Sekaran, UMA. 1989. *Organizational Behavior Text and Cases*: New Delhi: Tata Mc Graw Hill.
- Siagian, S.1996. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sobur, Alex. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia
- Stipek, O. 2002. *Motivation to Learn*. Boston : Allyn & Bacon.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suseno, Miftahun Ni'mah. 2009. Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri Sebagai Pelatih pada Mahasiswa. *Jurnal Intervensi Psikologi* Vol. 1 No. 1 Juni 2009: 93-106.
- Tariq Iqbal, Khan; Farroq, Ahmed; Akbar Aisha; Khan, Muhammad Bashir; dan Hijazi, Syed Tahir. 2011. Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*. Vol.6, No.4, April.
- Thomas, Kenneth W. 2000. *Intrinsic Motivation at Work : Building Energy and Commitment*. San Fransisco : Berrett-Koehler Publishers.
- Vallerand, R. J. 2004. Intrinsic and Extrinsic Motivation in Sport. *Encyclopedia of Applied Psychology*, 2, 427-436.
- Walgito, Bimo. 2004. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Andi.
- Wexley, dan Yukl, 1977. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Bandung: Bina Aksara.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemo티브asian dalam Manajemen*. Jakarta: P.T. Grafindo Persada.
- Wyk, R Van., Boshoff, AB., Cilliers.2003. The Prediction of Job Involvement for Pharmacists and Accountants. *Journal of Industrial Psychology*. Vol. 29, No.3, 61-67.
- Yang, H.L, Kao Y.H, Huang Y.C.2006. The job Self Efficacy and Job Involvement of Clinical Nursing Teachers. *J. Nurs*. Vol 14, No,3 237-249.
- Yulita, Ayu. 2011. Hubungan Antara Resiliensi dan *Self-Efficacy* dengan Stres Kerja pada Perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.

