



Hubungan *Perceived Job Autonomy, Social Motivation, Intrinsic Motivation, dan Work Quality* Sinar Terang Parakan

Ema Triwahyuningsih*, Dorothea Wahyu Ariani

Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia

Abstract: Studi ini tujuannya guna melakukan analisis pengaruh Job Autonomy, Social Motivation, Intrinsic Motivation terhadap Work Quality pada Sinar Terang Parakan. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden karyawan Sinar Terang. Metode diambilnya sampel memakai probability sampling dengan instrumen studi yang dipakai yaitu kuisioner. Berdasarkan hasil studi ini dibuktikan bahwasannya : (1) Job Autonomy tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Quality pada Sinar Terang. (2) Social Motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Quality pada Sinar Terang. (3) Intrinsic Motivation berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Work Quality pada Sinar Terang.

Keywords: Job Autonomy, Social Motivation, Intrinsic Motivation, Work Quality

DOI:

<https://doi.org/10.47134/jampk.v2i1.379>

*Correspondence: Ema

Triwahyuningsih

Email: 200510072@student.mercubuana-yogya.ac.id

Received: 11-06-2024

Accepted: 15-06-2024

Published: 26-06-2024

Abstract: This study aims to analyze the influence of Job Autonomy, Social Motivation, Intrinsic Motivation on Work Quality at Sinar Terang Parakan. The sample in this research was 50 Sinar Terang employee respondents. The sample collection method used probability sampling with the study instrument used, namely a questionnaire. Based on the results of this study, it is proven that: (1) Job Autonomy does not have a positive and significant effect on Work Quality at Sinar Terang. (2) Social Motivation has a positive and significant effect on Work Quality at Sinar Terang. (3) Intrinsic Motivation has a positive and significant effect on Work Quality at Sinar Terang.

Keywords: Job Autonomy, Social Motivation, Intrinsic Motivation, Work Quality



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pendahuluan

Pada era globalisasi 4.0 saat ini, persaingan bisnis semakin ketat. Hal ini disebabkan oleh perkembangan lingkungan dan teknologi, sehingga semua perusahaan berlomba-lomba meningkatkan kualitas pelayanan dan sumber daya manusia mereka untuk bisa bertahan dan mengikuti persaingan (Rani & Desiana, 2019). Sumber daya manusia adalah elemen kunci yang menjalankan aktivitas suatu organisasi. Kemajuan atau kemunduran sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya yang dimilikinya. Oleh karena itu, SDM di sebuah perusahaan menjadi perhatian yang harus diperhitungkan oleh manajer untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, sumber daya lainnya seperti modal, metode, dan mesin perlu dimanfaatkan sebaik mungkin agar perusahaan dapat meraih keuntungan optimal (R. Saragih et al., 2020).

Work Quality dapat didefinisikan sebagai kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan personal yang timbul dari pengalaman dalam berbagai jabatan di perusahaan tersebut (Jannatin & Hadi, 2012). Menurut Winardi (2011 "kualitas hidup kerja adalah sejauh mana anggota organisasi dapat mencukupi kebutuhan pribadi mereka melalui pengalaman kerja dalam lingkungan kerja mereka". Arifin (2012) menambahkan bahwa kualitas hidup kerja merumuskan segala langkah mekanisme perusahaan sebagai tanggapan terhadap keinginan dan harapan karyawan. Ini dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai masalah dan mengintegrasikan sudut pandang menuju tujuan bersama, yaitu meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan (Laksmiana & Riana, 2020). *Work Quality* sendiri menekankan pada pendekatan positif, di mana manajemen harus berusaha melibatkan anggota organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan dengan segala upaya yang dapat dilakukan. Kualitas kerja yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Astuti & Surya, 2020). Motivasi dapat dibedakan berdasarkan jenisnya. Jenis pertama adalah motivasi yang timbul karena keinginan seseorang untuk mencapai sesuatu. Jenis motivasi ini terjadi ketika seseorang ingin mencapai target yang telah ditetapkan demi mencapai kesuksesan sesuai dengan harapan (Yudiatmaja, 2020).

Banyak yang mengakui bahwa otonomi kerja memberikan manfaat besar bagi organisasi karena sering kali terkait dengan hasil kerja yang positif, seperti tingkat niat untuk keluar dari pekerjaan yang rendah (Safitri, n.d.). Otonomi kerja juga mendorong psikologi yang kritis, di mana individu bertanggung jawab dan berpengalaman untuk mencapai hasil kerja optimal. Ini dapat menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi dan motivasi kerja internal yang kuat (Inthalasari & Arief, 2021). Otonomi kerja terbagi menjadi beberapa jenis, termasuk otonomi penjadwalan yang mencakup kebebasan dalam menentukan jadwal tugas kerja, otonomi metode yang mencakup kebebasan didalam memilah mekanisme kerja, serta otonomi perencanaan yang mencakup kebebasan didalam menentukan keputusan kaitannya didalam hal kerja. Didasarkan studi sebelumnya dimana diberlakukan oleh (Safitri, n.d.) bahwasannya *Job Autonomy* berpengaruh positif pada *Work Quality* (Tam et al., 2022).

Sosial motivation menurut Iswandani (2016) motivasi adalah kekuatan yang memberikan arah, energi, dan berkelanjutan serta mengintegrasikan semua aspek gerakan dan tujuan (Xu et al., 2022). Motivasi telah menjadi topik sentral yang abadi dalam bidang psikologi karena mendasari regulasi biologis, kognitif, dan sosial. Motivasi kerja merujuk pada faktor yang mendorong atau memelihara semangat kerja seseorang. Dengan kata lain, motivasi merupakan pendorong dalam semangat kerja. Meskipun setiap individu memiliki motivasi kerja, ada perbedaan dalam intensitasnya di antara orang-orang. Banyak orang cenderung bekerja lebih keras ketika mereka tidak menghadapi hambatan yang menghalangi pencapaian harapan mereka. Semakin kuat dorongan kerja tersebut, semakin

konsisten individu dalam mencapai tujuan kerja mereka. Berdasarkan penelitian terdahulu dimana dari (Iswandani, 2016) bahwasannya sosial motivasi mempengaruhi secara positif pada *quality of work* (Duraku et al., 2022).

Arinda et al., (2016) mengatakan bahwasannya motivasi intrinsik yaitu motivasi berasal dari masing-masing individu (Widyaputra, n.d.). Dinyatakan bahwa motivasi terbaik yaitu motivasi intrinsik karena asalnya langsung didalam diri sendiri. Lewat motivasi intrinsik, karyawan menjadi lebih sadar akan tanggung jawab mereka juga merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan secara baik. Kinerja yang baik terjadi karena kesadaran ini, dan karyawan menyadari bahwasannya lewat mempertahankan kinerja secara bagus, karyawan bisa mendapatkan kecukupan kesehariannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Widyaputra, n.d.) bahwasannya motivasi intrinsik memiliki pengaruh bagus pada *work quality*. Sinar terang merupakan toko elektronik terbesar yang berada di Parakan, Temanggung. Toko elektronik ini juga mensuplai barang elektronik mereka ke beberapa kota lainnya di antaranya yaitu Jogja, Solo, Wonosobo, Magelang, dan Semarang. Oleh karena itu toko ini mempunyai banyak karyawan yang bekerja didalamnya dan terdapat beberapa divisi. Seperti divisi keuangan, Retur, Gudang, Pemasaran, dan supervisor (Setiawan et al., 2022).

Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan *Perceived Job Autonomy* Terhadap *Work Quality*

Beberapa ahli berpendapat, diantaranya Dessler kualitas kehidupan kerja yaitu kondisi dimana pegawai bisa terpenuhi hal penting mereka lewat pekerjaan di dalam organisasi (Alfani, 2018). Hasil studi diberlakukan oleh (Safitri, n.d.) menyebut bahwasannya *job autonomy* berhubungan buruk terhadap *Work Quality*. Selanjutnya menurut (Akbar et al., 2019) *Perceived Job Autonomy* berhubungan negatif terhadap *Work Quality*. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Ramadan, n.d.) *Perceived Job Autonomy* berhubungan negatif terhadap *Work Quality* (Posch et al., 2019).

H1: Diduga *Job Autonomy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Quality*.

2. Hubungan *Social Motivation* Terhadap *Work Quality*

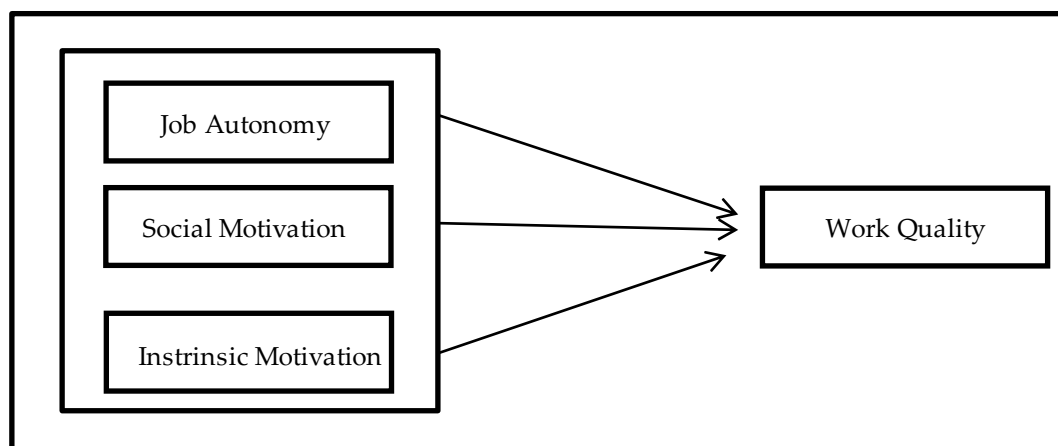
Menurut beberapa ahli yaitu (Ryan) motivasi adalah energi, arah, keberlangsungan, dan keselarasan dari semua aspek yang mendorong dan mengarahkan tujuan. Motivasi telah menjadi perhatian utama dan konstan dalam bidang psikologi karena melibatkan regulasi biologis, kognitif, dan sosial yang mendasarinya (Iswandani, 2016). Hasil studi diberlakukan (Iswandani, 2016) menyebut *Social Motivation* berhubungan positif terhadap *Work Quality*. Selanjutnya menurut (Wibowo, n.d.) *social motivation*

berhubungan baik terhadap Work Quality. Penelitian lain menurut (Indriansyah & Darma, 2018) *Social Motivation* berhubungan positif terhadap Work Quality.

H2: Diduga *Social Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Quality (Syamsir, 2020).

3. Hubungan *Intrinsic Motivation* Terhadap Work Quality

Menurut (Widyaputra, n.d.) motivasi Intrinsik diartikan seperti dorongan yang mendorong seorang karyawan untuk mencapai prestasi berasal dari dalam diri individu, yang juga dikenal sebagai faktor motivasional. Hasil penelitian selanjutnya menurut (Lamato & Rahman, n.d.) motivasi intrinsik berhubungan positif dan signifikan pada Work Quality. Selanjutnya menurut (Dharmayati, n.d.) motivasi intrinsik memberi hubungan signifikan positif terhadap Work Quality. Penelitian lain menurut (Widyaputra, n.d.) Didasarkan hasil studi pada pengujian hipotesis, diketahui bahwasannya motivasi intrinsik berhubungan positif dan signifikan pada Work Quality. H3: Diduga *Intrinsic Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Quality (Syamsir, 2020).



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Metodologi Penelitian

Jenis studi menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data statistik. Metode penelitian membutuhkan ketelitian pada variabel dari objek studi untuk mencapai kesimpulan, dimana tidak ada kaitan pada konteks waktu, tempat, atau situasi tertentu. Populasi tidak hanya mencakup jumlah individu dalam objek atau subjek yang diteliti, tetapi juga mencakup seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut." Populasi dalam studi sebanyak 50 orang. Sampel yang diambil berdasarkan teknik total sampling merupakan semua populasi menjadi sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara serta dokumentasi.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana dua atau lebih variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, serta untuk menguji keberadaan hubungan fungsional antara variabel-variabel bebas tersebut dengan variabel terikat. (Ghozali,, 2018).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Uji Validitas

Pengukuran validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor setiap item instrumen dengan skor total. Kriteria untuk menentukan validitas instrumen menggunakan korelasi product moment seperti yang tercantum di bawah ini. Rumus validitas dinyatakan sebagai berikut (Setiawan et al., 2022):

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengindikasikan seberapa konsisten suatu pengukuran dalam menghasilkan hasil yang stabil jika dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama. Uji reliabilitas menggunakan teknik formula *Alpha* dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22 untuk Windows. Langkah uji reliabilitas memakai rumus *Cronbach Alpha* seperti dibawah ini (Duraku et al., 2022)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel. 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator Penelitian	R tabel (5% 50)	R hitung	Keterangan
<i>Job Autonomy</i> (X1)	X1.1	0.279	0.745	Valid
	X1.2	0.279	0.587	Valid
	X1.3	0.279	0.457	Valid

	X1.4	0.279	0.807	Valid
	X1.5	0.279	0.586	Valid
	X1.6	0.279	0.473	Valid
	X1.7	0.279	0.492	Valid
<i>Sosial Motivation</i> (X2)	X2.1	0.279	0.621	Valid
	X2.2	0.279	0.627	Valid
	X2.3	0.279	0.565	Valid
	X2.4	0.279	0.455	Valid
	X2.5	0.279	0.471	Valid
	X2.6	0.279	0.521	Valid
	X2.7	0.279	0.652	Valid
	X2.8	0.279	0.499	Valid
Intrinsic Motivation (X3)	X3.1	0.279	0.829	Valid
	X3.2	0.279	0.454	Valid
	X3.3	0.279	0.795	Valid
	X3.4	0.279	0.808	Valid
	X3.5	0.279	0.407	Valid
	X3.6	0.279	0.555	Valid
Work Quality (Y)	Y1	0.279	0,782	Valid
	Y2	0.279	0,828	Valid
	Y3	0.279	0,912	Valid
	Y4	0.279	0,889	Valid
	Y5	0.279	0,870	Valid

Hasil pengujian terdiri dari nilai r hitung dan nilai r yang dihasilkan dari proses analisis yang diberikan pada uji validitas. Kriteria data yang akan dipertimbangkan adalah bila nilai r yang dihitung lebih besar dari nilai r pada tabel (Guo et al., 2021). Pada data yang disajikan, seluruh nilai r hitung indikator variabel yang diuji menunjukkan angka yang lebih tinggi dari nilai pada tabel. Dengan demikian, seluruh data kuisioner yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 25 dapat dipastikan valid (Xu et al., 2022).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reabilitas	Keterangan
<i>Job Autonomy</i> (X1)	0.728	0.6	Reliabel
<i>Sosial Motivation</i> (X2)	0.656	0.6	Reliabel
<i>Intrinsic Motivation</i> (X3)	0.712	0.6	Reliabel

Work Quality (Y)	0,910	0,6	Reliabel
------------------	-------	-----	----------

Nilai Cronbach Alpha dari variabel yang diuji melebihi nilai minimum yang disyaratkan agar dianggap andal. yaitu 0,6. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diuji dinilai mempunyai tingkat reliabilitas yang memadai (Nalim et al., 2020)

Analisis Deskriptif Data

Kriteria yang penulis ambil yaitu dengan cara menggunakan penilaian interval dimana nilai skor persepsi tertinggi yaitu 5 dan nilai skor terendah yaitu 1 kemudian dengan rumus dibawah ini (Kim et al., 2022):

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Rata - rata	Keterangan
1.00 - 2.00	Rendah
2.01 - 3.00	Sedang
3.01 - 4.00	Tinggi
4.01 - 5.00	Sangat Tinggi

Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel X₁

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel X₁

NO	Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Kategori
1	Pekerjaan saya memungkinkan saya memutuskan sendiri bagaimana mengerjakannya	50	2	5	3.70	Tinggi
2	Pekerjaan saya memberi saya kesempatan yang cukup besar untuk kemerdekaan dan kebebasan mengenai bagaimana saya melakukannya	50	2	5	3.52	Tinggi
3	Pekerjaan saya memungkinkan saya membuat keputusan mengenai bagaimana menjadwalkannya	50	3	5	3.84	Tinggi
4	Pekerjaan saya memungkinkan saya membuat banyak keputusan sendiri	50	2	5	3.48	Tinggi
5	Pekerjaan saya member kesempatan menggunakan inisiatif pribadi atau penilaian dalam melaksanakan pekerjaan	50	2	5	3.82	Tinggi
6	Pekerjaan saya memberi otonomi yang signifikan dalam membuat keputusan	50	3	5	3.68	Tinggi
7	Pekerjaan saya memungkinkan saya memutuskan di mana saya harus mengerjakannya	50	3	5	3.92	Tinggi

Pada Variabel *Job Autonomy* (X1) ini memiliki point pernyataan sebanyak 7 buah, dengan 50 orang responden. Memiliki nilai maksimal di pernyataan ketuju dengan rata - rata 3.92 yang menunjukkan setuju atas pernyataan tersebut. Dan titik terendahnya di pernyataan keempat dengan rata – rata 3,48(Hajiali et al., 2022).

Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel X₂

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel X₂

No	Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Kategori
1	Supervisor saya secara lisan memotivasi saya ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik	50	2	5	3.78	Tinggi
2	Atasan saya memiliki gaya kepemimpinan yang fleksibel	50	2	5	3.98	Tinggi
3	Supervisor saya dengan jelas menyatakan apa harapan mereka terhadap staf.	50	2	5	3.84	Tinggi
4	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, pengawas saya memberi tahu saya.	50	3	5	3.84	Tinggi
5	Atasan saya memiliki kebijakan “pintu terbuka”.	50	3	5	4.10	Sangat Tinggi
6	Supervisor saya memotivasi staf yang mengalami hari yang sulit.	50	1	5	3.76	Tinggi
7	Atasan saya bekerja sama dengan karyawan lain di tempat kerja.	50	2	5	3.60	Tinggi
8	Atasan saya memberikan perlakuan yang sama kepada setiap karyawan	50	1	5	3.86	Tinggi

Pada Variabel *Sosial Motivation* (X2) ini memiliki point pernyataan sebanyak 8 buah, dengan 50 orang responden. Memiliki nilai maksimal di pernyataan kelima dengan rata - rata 4,10 yang menunjukkan setuju atas pernyataan tersebut. Dan titik terendah nya di pernyataan ketuju dengan rata – rata 3,60(Yu, 2023).

Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel X₃

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel X₃

No	Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Kategori
1	Pekerjaan saya sangat menarik	50	3	5	3.94	Tinggi
2	Tugas yang saya lakukan mengendalikan saya dalam mengerjakan pekerjaan saya	50	2	5	3.86	Tinggi
3	Tugas yang saya lakukan di tempat kerja menyenangkan	50	2	5	3.90	Tinggi
4	Pekerjaanku sangat seru	50	2	5	3.66	Tinggi
5	Kadang saya bergitu terinspirasi oleh pekerjaan saya sehingga hamper melupakan apa yang ada di sekitar saya	50	2	5	3.54	Tinggi
6	Pekerjaan saya sangat berarti bagi saya	50	3	5	4.16	Sangat Tinggi

Pada Variabel *Intrinsic Motivation* (X₃) ini memiliki point pernyataan sebanyak 6 buah, dengan 50 orang responden. Memiliki nilai maksimal di pernyataan keenam dengan rata-rata 4,16 yang menunjukkan setuju atas pernyataan tersebut. Dan titik terendah nya di pernyataan kelima dengan rata – rata 3,54(Sjarifudin & Ali, 2023).

Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Y

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Y

No	Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Kategori
1	Kualitas pekerjaan saya adalah hasil terbaik	50	4	5	4.74	Sangat Tinggi
2	Pekerjaan saya tergolong berkualitas baik	50	4	5	4.64	Sangat Tinggi
3	Kualitas pekerjaan saya biasanya tinggi	50	3	5	4.64	Sangat Tinggi
4	Saya memberikan kualitas yang lebih tinggi dari yang diharapkan	50	4	5	4.56	Sangat Tinggi
5	Saya jarang menyelesaikan tugas sebelum saya tahu kualitasnya memenuhi standar tinggi	50	4	5	4.56	Sangat Tinggi

Pada Variabel Y independen ini juga memiliki rata-rata yang beragam juga. Nilai tertinggi ada di pertanyaan pertama dengan rata-rata 4.74. sedangkan memiliki 2 pertanyaan dengan point terendah yaitu pernyataan ke-4 dan ke-5 dengan nilai rata-rata 4,56(Honig, 2021).

Uji Korelasi

		Correlations			
		JOB AUTONOMY	SOCIAL MOTIVATION	INTRINSIC MOTIVATION	WORK QUALITY
JOB AUTONOMY	Pearson Correlation	1	.385**	.327*	0,091
	Sig. (2-tailed)		0,006	0,020	0,532
	N	50	50	50	50
SOCIAL MOTIVATION	Pearson Correlation	.385**	1	.546**	0,171
	Sig. (2-tailed)	0,006		0,000	0,234
	N	50	50	50	50
INTRINSIC MOTIVATION	Pearson Correlation	.327*	.546**	1	0,010
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,000		0,946
	N	50	50	50	50
WORK QUALITY	Pearson Correlation	0,091	0,171	0,010	1
	Sig. (2-tailed)	0,532	0,234	0,946	
	N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel menyajikan hasil uji korelasi dengan menggunakan SPSS27 dari data yang diperoleh penulis. Berdasarkan kesimpulan hasil tersebut, *Job Autonomy* berkorelasi atau signifikan dengan *Social Motivation* dan berkorelasi juga dengan *Intrinsic Motivation*. Sedangkan *Social Motivation* berhubungan dengan *Intrinsic Motivation* tetapi tidak berhubungan dengan *Work Quality* (Demircioglu, 2021).

Hubungan *Job Autonomy* Terhadap *Work Quality*

Setelah melakukan penelitian langsung, pengujian dan analisis data terhadap data penelitian ini, diperoleh kesimpulan bahwa variabel *Job Autonomy* berhubungan negatif dan tidak signifikan pada variabel *Work Quality*. Ini juga dapat mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang menjadi acuan bagi para peneliti, yaitu penelitian oleh (Safitri, n.d.) yang menyatakan bahwa *Job Autonomy* berhubungan negatif terhadap *Work Quality*. Dari penelitian ini juga kesimpulannya hipotesis 1 pada studi tidak bisa diterima, yaitu bahwa *Job Autonomy* berpengaruh negatif terhadap *Work Quality* (de Jong et al., 2019).

Hubungan *Social Motivation* Terhadap *Work Quality*

Dalam pengujian variabel ini juga ditemukan bahwa variabel *Social Motivation* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Quality*. Maka dengan ini

hipotesis dapat diterima. Dan studi didukung studi sebelumnya dari (Iswandani, 2016) dimana mengatakan *Social Motivation* berhubungan positif pada *Work Quality*. Hal ini mengatitkan bahwa Hipotesis dua pada penelitian ini dapat di terima (S. Saragih et al., 2021).

Hubungan *Intrinsic Motivation* Terhadap *Work Quality*

Varibel ini juga sama dengan variabel *Social Motivation* yang memiliki hubungan positif juga signifikan pada *Work Quality*. Maka kesimpulannya bahwasannya studi dapat memberi dukungan hasil studi sebelumnya dari (Widyaputra, n.d.) judulnya “Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Bussan Auto Finance” maka hipotesis tiga pada penelitian ini dapat diterima dan di buktikan dari hasil studi (Waddimba et al., 2019).

Simpulan

Studi ini dilakukan untuk memperoleh hasil analisis terhadap faktor-faktor yang diteliti yang dapat mempengaruhi pemberdayaan di tempat kerja. Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. *Job Autonomy* tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Work Quality*; 2. *Social Motivation* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Work Quality*; 3. *Intrinsic Motivation* berhubungan positif dan signifikan terhadap *Work Quality*.

Saran

Didasarkan hasil studi, terdapat banyak saran dari peneliti dimana supaya memberi kegunaan ataupun hal positif lain diantaranya:

1. Untuk perusahaan

Saran yang peneliti berikan kepada Sinar Terang Parakan sebaiknya lebih memperhatikan dan mengkaji terkait dengan karyawannya terutama tentang *Job Autonomy*. Hal tersebut dikarenakan dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa *Job Autonomy* tidak mempengaruhi *Work Quality*.

2. Untuk penelitian selanjutnya

Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk meningkatkan jumlah sampel yang lebih besar. Jika peneliti berniat menggunakan variabel yang sama, disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan indikator lain. Hal ini diharapkan dapat menghasilkan pengembangan dan temuan yang berbeda dalam penelitian. Selain itu, sangat disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan variabel lain dalam penelitian,

karena masih terdapat potensi variabel lain di luar cakupan penelitian ini yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian

Daftar Pustaka

- Akbar, I. B., Hasanati, N., & Shohib, M. (2019). Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediator Pemberdayaan Psikologis Pada Karyawan Pertelevisian. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2).
- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. *Islamic Banking And Finance*, 17.
- Arinda, P., Pongtuluran, Y., & As, D. L. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat Rsud A.M. Parikesit Tenggara Seberang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 13.
- Astiti, M. W., & Surya, I. B. K. (2020). The role of organizational commitments in mediating the effect of work motivation and job satisfaction towards turnover intention on nurses private hospital. ... of Management, IT and Social <https://pdfs.semanticscholar.org/87fa/b09743c0d1610bf6683b8f095a53fe40a374.pdf>
- de Jong, J. P., Wilkin, C. L., & ... (2019). The association between perceived personal power, team commitment and intrinsic motivation for permanent and temporary workers. *Economic and Industrial* <https://doi.org/10.1177/0143831X18805848>
- Demircioglu, M. A. (2021). Sources of innovation, autonomy, and employee job satisfaction in public organizations. *Public Performance & Management Review*. <https://doi.org/10.1080/15309576.2020.1820350>
- Dharmayati, A. S. (n.d.). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Duraku, Z. H., Jahiu, G., & ... (2022). The interplay of individual and organizational factors with early childhood teachers' level of work motivation, job satisfaction, and burnout. *International Journal of* <https://doi.org/10.1177/10567879221114891>
- Guo, M., Ahmad, N., Adnan, M., Scholz, M., & Naveed, R. T. (2021). The relationship of csr and employee creativity in the hotel sector: The mediating role of job autonomy. *Sustainability*. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/18/10032>
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., & ... (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of* <https://www.goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/160>
- Honig, D. (2021). Supportive management practice and intrinsic motivation go together in the public service. *Proceedings of the National Academy of* <https://doi.org/10.1073/pnas.2015124118>

- Indriansyah, A., & Darma, U. B. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Multi Data Palembang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2).
- Inthalasari, R., & Arief, M. (2021). The effect of emotional intelligence, work-family conflict, job autonomy company performance: The role job satisfaction and job stress as mediating variable. *Journal of International Conference* https://www.researchgate.net/profile/Rini-Inthalasari-2/publication/366224098_The_Effect_of_Emotional_Intelligence_Work-Family_Conflict_Job_Autonomy_Company_Performance_The_Role_Job_Satisfaction_and_Job_Stress_as_Mediating_Variable/links/6421b703a1b72772e42f5d19/The-Effect-of-Emotional-Intelligence-Work-Family-Conflict-Job-Autonomy-Company-Performance-The-Role-Job-Satisfaction-and-Job-Stress-as-Mediating-Variable.pdf
- Iswandani, H. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Worklife) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Operasional Pt Bni (Persero), Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(2).
- Kim, J. H., Gerhart, B., & Fang, M. (2022). Do financial incentives help or harm performance in interesting tasks? *Journal of Applied Psychology*. <https://psycnet.apa.org/fulltext/2021-21539-001.html>
- Laksmiana, G. B., & Riana, I. G. (2020). Intrinsic motivation mediates the influence of transformational leadership on the employee performance. *American Journal of Humanities and Social* http://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/cfdb7_uploads/1588223608-Intrinsic-Motivation-Mediates-The-Influence-Of-Transformational-Leadershi-On-The-Employee-Perfomance.pdf
- Lamato, R. M., & Rahman, W. (n.d.). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adira Multi Finance Cabang Banggai.
- Nalim, N., Haryono, S., & Muchran, M. (2020). The Effect of Leadership Style and Compensation on the Work Performance of Merangin District Office Employees, Jambi: The Role of Work Motivation. *Journal of Governance and* <https://journal.umy.ac.id/index.php/GPP/article/view/8482>
- Posch, L., Bleier, A., Lechner, C. M., Danner, D., & ... (2019). Measuring motivations of crowdworkers: The multidimensional crowdworker motivation scale. ... *Transactions on Social* <https://doi.org/10.1145/3335081>
- Ramadan, R. A. (n.d.). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Auditor.
- Rani, R., & Desiana, P. M. (2019). The impact of owners' intrinsic motivation and work-life balance on SMEs' performance: The mediating effect of affective commitment. *International Journal of Business*. <https://ijb.cyut.edu.tw/var/file/10/1010/img/865/V24N4-3.pdf>
- Safitri, D. A. (n.d.). Analisis Pengaruh Otonomi Kerja (Job Autonomy), Keterlibatan Kerja (Work Engagement), Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Turnover Intention).

- Saragih, R., Luturlean, B. S., & Hadiyanto, F. (2020). Employee job satisfaction in mediating the relationship between work motivation and affective commitment in roof tile industry. *Jurnal Bisnis Dan* <https://www.academia.edu/download/81746122/134.pdf>
- Saragih, S., Margaretha, M., & ... (2021). JOB AUTONOMY, JOB CRAFTING AND EMPLOYEES'WELL-BEING DURING WORKING FROM HOME. ... *Manajemen Dan* <https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/23655>
- Setiawan, B., Hersona, S., Suswardji, E., & ... (2022). The effect of competence, compensation and work motivation on the performance of village officials in the Ciampel district, Karawang Regency in 2019. *At-Tadbir: Jurnal* <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/jurnalattadbir/article/view/6000>
- Sjarifudin, D., & Ali, H. (2023). Determination of Job Satisfaction: Analysis of Self-Efficacy, Work Motivation and Work Environment (Garment In Indonesia). *Dinasti International Journal of Management* <https://dinastipub.org/DIJMS/article/view/1834>
- Syamsir, S. (2020). Competence, job satisfaction, work motivation, and job performance of the village ("Nagari") masters in managing e-village finance. *International Journal of Advanced Science and* <http://repository.unp.ac.id/26930/>
- Tam, N. V., Watanabe, T., & Hai, N. L. (2022). Measuring work autonomy and its role in enhancing labour productivity: the case of the Vietnamese construction industry. *Buildings.* <https://www.mdpi.com/2075-5309/12/9/1477>
- Waddimba, A. C., Mohr, D. C., Beckman, H. B., & ... (2019). Job satisfaction and guideline adherence among physicians: moderating effects of perceived autonomy support and job control. *Social Science &* <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953619302540>
- Wibowo, S. A. (n.d.). Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Kulonprogo D.I Yogyakarta.
- Widyaputra, I. K. A. (n.d.). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(1).
- Xu, Y., Jie, D., Wu, H., Shi, X., Badulescu, D., Akbar, S., & ... (2022). Reducing employee turnover intentions in tourism and hospitality sector: The mediating effect of quality of work life and intrinsic motivation. *International Journal of* <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/18/11222>
- Yu, J. (2023). Agency autonomy, public service motivation, and organizational performance. *Public Management Review.* <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1980290>
- Yudiatmaja, W. E. (2020). Public service motivation and service quality of local government employees: A moderated mediation analysis. *Policy & Governance Review.* <https://jurnal.iapa.or.id/pgr/article/download/357/261>