

Nomor : 090/MM/SPs-UNIKU/2026

**PERAN MOTIVASI INTRINSIK DALAM MEMODERASI PENGARUH
ANALISIS JABATAN, BEBAN KERJA, KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Empiris pada Pegawai Kecamatan Se-Kab Kuningan)**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister Pada Program
Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Kuningan



Oleh

LINA HERLINA

NIM. 20241710009

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS KUNINGAN**

2026

LEMBAR PENGESAHAN

**PERAN MOTIVASI INTRINSIK DALAM MEMODERASI PENGARUH
ANALISIS JABATAN, BEBAN KERJA, KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Empiris pada Pegawai Kecamatan Se-Kab Kuningan)**

TESIS

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Magister Manajemen**

Oleh :

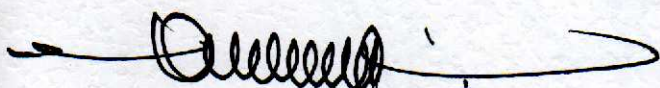
LINA HERLINA

NIM. 20241710009

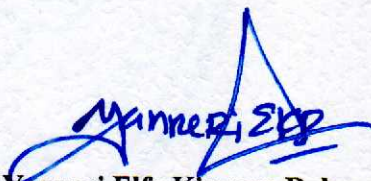
**Telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini
Kuningan, 13 Maret 2026**

Pembimbing I

Pembimbing II,



Prof. Dr. H. Dikdik Harjadi, S.E., M.Si.
NIK. 41038971055



Dr. Yanneri Elfa Kiswara Rahmantya, M.M.
NIK. 410101890261

Mengetahui/Menyetujui,

Kepala Program Studi,

Direktur,



Dr. Yanneri Elfa Kiswara Rahmantya, M.M.
NIK. 410101890261



Dr. Hj. Yeven Suryani, S.Pd., M.Pd.
NIK. 41038071259

LEMBAR PERSETUJUAN

**PERAN MOTIVASI INTRINSIK DALAM MEMODERASI PENGARUH
ANALISIS JABATAN, BEBAN KERJA, KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Empiris pada Pegawai Kecamatan Se-Kab Kuningan)**

Oleh :

LINA HERLINA

NIM. 20241710009

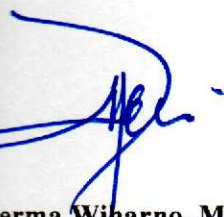
Telah berhasil mempertahankan Tesisnya pada tanggal 13 Maret 2026 dihadapan Dewan Penguji. Tesis ini disahkan sebagai persyaratan untuk Mendapatkan Gelar Magister Manajemen di Sekolah Pascasarjana Universitas Kuningan.

Susunan Dewan Penguji

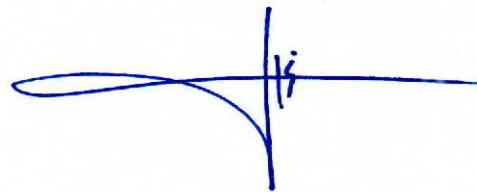
Penguji I

Penguji II

Penguji III



Dr. Herma Winarno, M.Si
NIP. 196607121992031002



Dr. Hj. Lili Karmela F., S.E., M.Si.
NIK. 41038971054



Dr. Yanneri Elfa Kiswara Rahmantya, M.M.
NIK. 410101890261

PERNYATAAN OTENTISITAS

Bismillaahirrahmaanirrahim,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, nama **LINA HERLINA**, Nomor Induk Mahasiswa **20241710009** menyatakan bahwa tesis dengan judul **“Peran Motivasi Intrinsik dalam Memoderasi Pengaruh Analisis Jabatan, Beban Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Pegawai Kecamatan Se-Kab Kuningan)”** beserta isinya adalah benar karya sendiri, bukan merupakan hasil jiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi apapun yang dijatuhkan kepada saya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan atau ada klaim terhadap keaslian karya ini.

Kuningan, Maret 2026
Yang membuat pernyataan,



Lina Herlina
NIM. 20241710009

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- Keputusan yang tepat hari ini adalah investasi bagi keberlanjutan masa depan
- Belajar tanpa henti adalah kunci kepemimpinan yang relevan.
- Disiplin, konsistensi dan keberanian adalah fondasi keberhasilan.
- Bertumbuh bukan pilihan, tetapi keharusan
- Dengan do'a dan ikhtiar tidak ada usaha yang sia-sia.
- Setiap Langkah adalah bagian dari rencana terbaik-Nya.

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur, karya ini saya persembahkan kepada kedua orang tua dan keluarga tercinta, yang menjadi sumber doa, semangat, dan inspirasi dalam setiap Langkah perjalanan akademik ini.

ABSTRAK

Lina Herlina. 20241710009@uniku.ac.id. Peran Motivasi Intrinsik dalam Memoderasi Pengaruh Analisis Jabatan, Beban Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Pegawai Kecamatan Se-Kab Kuningan). Program Studi Magister Manajemen. Sekolah Pascasarjana Universitas Kuningan. 2026.

Permasalahan dalam penelitian ini dilatar belakangi oleh penurunan kinerja pegawai Kecamatan di Kabupaten Kuningan, yang tercermin dari nilai indikator kinerja individu serta hasil pra survei. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh analisis jabatan, beban kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, serta menguji peran motivasi intrinsik dalam memoderasi hubungan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan jenis penelitian deskriptif analisis dan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 201 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket dengan skala interval 1–10. Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

(1) analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (5) motivasi intrinsik mampu memoderasi pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai, (6) motivasi intrinsik mampu memperlemah pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja pegawai, dan (7) motivasi intrinsik mampu memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *motivasi intrinsik, analisis jabatan, beban kerja, kompetensi, kinerja pegawai*

ABSTRACT

Lina Herlina. 20241710009@uniku.ac.id. *The Role of Intrinsic Motivation in Moderating the Effect of Job Analysis, Workload, and Competence on Employee Performance (An Empirical Study of Sub-District Employees in Kuningan Regency)*. Master of Management Study Program. Graduate School of Kuningan University. 2026.

The issue addressed in this study was rooted in the declining performance of sub-district (Kecamatan) employees in Kabupaten Kuningan, as reflected in individual performance indicator scores and preliminary survey findings. This research aimed to examine the influence of job analysis, workload, and competence on employee performance, as well as to investigate the moderating role of intrinsic motivation in these relationships. The study employed a survey method with a descriptive-analytical research design and a quantitative approach. The sampling technique applied was probability sampling using a random sampling method, resulting in a total sample of 201 employees. Data were collected through questionnaires measured on a 1–10 interval scale. The data analysis procedures included descriptive analysis, classical assumption testing, and Moderated Regression Analysis (MRA). The findings indicated that: (1) job analysis had a positive and significant effect on employee performance; (2) workload had a negative and significant effect on employee performance; (3) competence had a positive and significant effect on employee performance; (4) intrinsic motivation had a positive and significant effect on employee performance; (5) intrinsic motivation was able to moderate the effect of job analysis on employee performance; (6) intrinsic motivation was able to weaken the negative impact of workload on employee performance; and (7) intrinsic motivation was able to strengthen the effect of competence on employee performance.

Keywords : *intrinsic motivation, job analysis, workload, competence, employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT., yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan proposal tesis yang berjudul **“Peran Motivasi Intrinsik dalam Memoderasi Pengaruh Analisis Jabatan, Beban Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Pegawai Kecamatan Se-Kab Kuningan)”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak kesalahan dan kekurangan yang penulis perbuat sebagai akibat dari pengetahuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat penulis harapkan demi perbaikan selanjutnya.

Kuningan, Maret 2026

LINA HERLINA
NIM : 20241710009

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur penulis panjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT karena atas limpahan rahmat-Nya penyusunan tesis ini telah selesai. Selain proses yang cukup menguras waktu dan pikiran, penyelesaian tesis ini tidak lepas dari segala usaha, do'a serta dukungan dari semua pihak. Terimakasih yang sebesar-besarnya tak lupa penulis sampaikan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, suami tercinta dan anak-anakku, serta keluarga besar, yang selalu mendukung dan memberikan doa serta semangat dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof. Dr. H. Dikdik Harjadi, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Dr. Yanneri Elfa Kiswara Rahmantya, M.M., selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan tesis ini, serta selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Kuningan.
4. Dr. Yeyen Suryani, M.Pd., selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Kuningan.
5. Dr. Anna Fitri Hindriana, M.Si., selaku Rektor Universitas Kuningan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Magister Manajemen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Seluruh pegawai Kecamatan se-Kabupaten Kuningan yang telah memberikan izin penelitian dan bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi data kuesioner.
8. Teman-teman Kelas yang telah mengisi dunia perkuliahan saya serta seluruh sahabat dan teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah tulus membantu dan memberikan dukungan.

Terimakasih karena telah menemani sampai akhir penulisan tesis ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERSETUJUAN	
PERNYATAAN OTENTISITAS	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 <i>Self-Determination Theory</i>	12
2.1.2 <i>Teori Task Performance & Contextual Performance</i>	13
2.1.3 Teori Motivasi.....	14
2.1.4 Kinerja Pegawai	16
2.1.5 Motivasi Instrinsik	22
2.1.6 Analisis Jabatan.....	28
2.1.7 Beban Kerja	39
2.1.8 Kompetensi	43
2.1.9 Hubungan antar Variabel	49
2.2 Penelitian Terdahulu	53
2.3 Kerangka Pemikiran.....	57
2.4 Hipotesis.....	60
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain dan Jenis Penelitian	61
3.2 Operasionalisasi Variabel	61

3.3	Populasi dan Sampel	63
3.4	Jenis dan Sumber Data	67
3.5	Teknik Pengumpulan Data	67
3.6	Uji Instrumen	68
3.7	Metode Analisis Data	71
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	76
4.1.1	Deskripsi Objek Penelitian	76
4.1.2	Deskripsi Karakteristik Responden	78
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian	84
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	89
4.1.5	Hasil Analisis Regresi Moderasi (<i>Moderated Regression Analysis</i>)	91
4.2	Pembahasan	102
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	121
5.2	Saran	122
 DAFTAR PUSTAKA		124

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Nilai Prestasi Kerja.....	3
Tabel 1.2	Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2024	3
Tabel 1.3	Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Kecamatan di Kabupaten Kuningan.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	53
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	62
Tabel 3.2	Rincian Pegawai ASN di Kecamatan se-Kabupaten Kuningan	64
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Pernyataan Angket	69
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitas Pernyataan Angket.....	70
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (Tahun)	80
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	81
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja (Tahun).....	82
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Penelitian.....	84
Tabel 4.6	Hasil Uji Normalitas.....	89
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinearitas	90
Tabel 4.8	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	90
Tabel 4.9	Persamaan Model 1	91
Tabel 4.10	Koefisien Determinasi Persamaan Model 1	92
Tabel 4.11	Uji F (Anova) Persamaan Model 1	93
Tabel 4.12	Persamaan Model 2.....	93
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi Persamaan Model 2	94
Tabel 4.14	Uji F (Anova) Persamaan Model 2	95
Tabel 4.15	Persamaan Model 3 (Regresi Moderasi)	96
Tabel 4.16	Koefisien Determinasi Persamaan Model 3 (Regresi Moderasi).....	97
Tabel 4.17	Uji F (Anova) Persamaan Model 3 (Regresi Moderasi).....	98
Tabel 4.18	Hasil Pengujian Hipotesis	98
Tabel 4.19	Perbandingan Koefisien Determinasi.....	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Analisis Jabatan sebagai Perangkat Dasar MSDM	30
Gambar 2.2	Manfaat Analisis Jabatan	32
Gambar 2.3	Kerangka Pemikiran	59
Gambar 3.1	Persamaan Model 1	72
Gambar 3.2	Persamaan Model 2	72
Gambar 3.3	Persamaan Model 3	73

DAFTAR LAMPIRAN

ANGKET PENELITIAN

HASIL UJI INSTRUMEN (VALIDITAS DAN RELIABILITAS) ANGKET /
KUESIONER

TABULASI DATA HASIL PENELITIAN

HASIL ANALISIS DATA