

---

## PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN KSP. MAJU BERSAMA

Oleh

Tommy Saputra

Program Studi Teknik Industri Universitas Ibnu Sina Batam

Email: [tommy@uis.ac.id](mailto:tommy@uis.ac.id)

---

### **Article History:**

Received: 21-12-2023

Revised: 29-12-2023

Accepted: 24-01-2024

### **Keywords:**

Motivasi Intrinsik, Prestasi

Kerja

**Abstract:** Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Intrinsik (Prestasi yang diraih, Pengakuan orang lain, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk berkembang, Tanggung jawab) secara Parsial dan simultan terhadap Prestasi Kerja. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan KSP. Maju Bersama yang berjumlah 30 karyawan dengan teknik sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, Uji t dan Uji F. Hasil pengujian dengan uji t dan uji F membuktikan bahwa variabel Motivasi Intrinsik (Prestasi yang diraih, Pengakuan orang lain, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk berkembang, Tanggung jawab) berpengaruh positif dan tapi tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan KSP. Maju Bersama

---

## INTRODUCTION

Secara umum perusahaan mempunyai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan sering menghadapi berbagai masalah, baik dari dalam maupun luar perusahaan, masalah-masalah itu sering menyebabkan hambatan yang tidak diinginkan, untuk menanggulangi hambatan itu salah satunya harus mempunyai faktor sumber daya manusia yang berkualitas, karena manusia sangat berpengaruh pada produktivitas kerja perusahaan. Untuk mencapai produktivitas tersebut, motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang penting bagi karyawan dan perusahaan. Dengan adanya motivasi, diharapkan bisa mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan berproduktif sehingga tujuan perusahaan atau organisasi bisa tercapai dengan baik. Perusahaan selalu memberi motivasi terhadap karyawannya dengan tujuan agar bisa menjaga produktivitas supaya terus meningkat. Peningkatan produktivitas merupakan motor penggerak kemajuan ekonomi dan keuntungan perusahaan.

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012) dan (Kurnia Saputra dkk, 2023). Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Armansyah dkk, 2023) dan (Yuritanto dkk, 2023).

Secara umum motivasi berarti: pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang

menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Jelas sekali dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan dapat melakukan kerja dengan lebih berprestasi, sehingga kerja pun akan lebih produktif dan efektif.

Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan suatu sistem kepegawaian di mana seorang karyawan akan naik atau turun jabatannya. Sesuai dengan prestasi kerja yang telah dicapainya (Handoko, 2015). Prestasi kerja merupakan suatu masalah yang penting di setiap organisasi dan khususnya pada karyawan. Prestasi kerja yang sangat tinggi sangatlah dibutuhkan suatu kerjasama baik di dalam satu tim kerja untuk mencapai tujuan yang di diharapkan. Peningkatan motivasi kerja sangat diperlukan oleh setiap perusahaan sebab menyangkut suatu hasil kerja yang sangat menguntungkan bagi perusahaan. Melalui motivasi kerja diharapkan karyawan akan bisa meningkatkan prestasinya dalam bekerja dan dapat menjadi faktor yang meningkatkan produktivitas perusahaan ataupun organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan KSP. Maju Bersama.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019) dan (Isa Alamsyahbana dkk, 2023)

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan KSP. Maju Bersama yang berjumlah 30 karyawan yang dijadikan sebagai populasi dengan Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *Sampling Jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019) dan (Isa Alamsyahbana dkk, 2023). Ukuran sampel yang digunakan adalah sebanyak populasi karyawan, yaitu sebanyak 30 orang karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan KSP. Maju Bersama. Responden diminta menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik pengumpulan datanya adalah menggunakan *Kuesioner*, dan Studi Pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda, Uji t dan Uji F dan Koefisien Determinasi dengan menggunakan SPSS versi 24.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 1. Regresi Linear Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.201	19.237		.270	.789
	Prestasi yang diraih	.555	.869	.142	.639	.529
	Pengakuan orang lain	.207	.682	.064	.303	.764
	Pekerjaan itu sendiri	.169	.633	.052	.267	.792
	Peluang untuk berkembang	.999	.778	.261	1.285	.211
	Tanggung Jawab	.194	.853	.052	.228	.822

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Data diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas, dihasilkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y' = 5,201 + 0,555 X_1 + 0,207 X_2 + 0,169 X_3 + 0,999 X_4 + 0,194 X_5$$

### Uji t

Hasil uji pengaruh individual (Uji t) sebagai berikut:

1. Prestasi yang diraih ( $X_1$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan tapi tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,529.
2. Pengakuan Orang Lain ( $X_2$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan tapi tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,764.
3. Pekerjaan Itu Sendiri ( $X_3$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan tapi tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,792.
4. Peluang untuk Berkembang ( $X_4$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan tapi tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,211.
5. Tanggung Jawab ( $X_5$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan tapi tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,822.

### Uji F

**Tabel 2. Pengujian Hipotesis secara Simultan**

<i>ANOVA<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	113.728	5	22.746	.829	.542 <sup>b</sup>
	Residual	658.439	24	27.435		
	Total	772.167	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. *Predictors: (Constant)*, Tanggung Jawab, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk berkembang, Pengakuan orang lain, Prestasi yang diraih

Data diolah 2023

Prestasi yang diraih (X1), pengakuan orang lain (X2), pekerjaan itu sendiri (X3), peluang pengembangan (X4), dan tanggung jawab (X5) semuanya mempunyai pengaruh positif dan tapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,542.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**

<i>Model Summary</i>				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.384 <sup>a</sup>	0.147	-0.030	5.23784

a. *Predictors: (Constant)*, Tanggung Jawab, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk berkembang, Pengakuan orang lain, Prestasi yang diraih

Data diolah 2023

Berdasarkan informasi pada tabel tersebut dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,147 yang menunjukkan bahwa variabel independen memberikan pengaruh sebesar 14,7%, sedangkan sisanya sebesar 85,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

### Pembahasan

Dari pengujian di atas dapat diketahui

1. Motivasi *Intrinsik* Prestasi yang diraih (X<sub>1</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,529. Sejalan dengan penelitian (Hendri dan Armansyah, 2022)
2. Pengakuan orang lain (X<sub>2</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,764. Sejalan dengan penelitian (Armansyah dkk, 2023)
3. Pekerjaan itu sendiri (X<sub>3</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,792. Sejalan dengan penelitian (Armansyah, 2021)
4. Peluang untuk berkembang (X<sub>4</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,211. Sejalan dengan penelitian (Armansyah dkk, 2023)
5. Tanggung jawab (X<sub>5</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,822. Sejalan dengan penelitian (Armansyah, 2020)
6. Motivasi *Intrinsik* Prestasi yang diraih (X<sub>1</sub>), Pengakuan orang lain (X<sub>2</sub>), Pekerjaan itu sendiri (X<sub>3</sub>), Peluang untuk berkembang (X<sub>4</sub>), Tanggung jawab (X<sub>5</sub>) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sejalan dengan penelitian (Armansyah et al., 2021) dan (Armansyah dkk, 2023)

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Prestasi yang diraih ( $X_1$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,529.
2. Pengakuan orang lain ( $X_2$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,764.
3. Pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,792.
4. Peluang untuk Berkembang ( $X_4$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,211.
5. Tanggung jawab ( $X_5$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,822.
6. Prestasi yang diraih ( $X_1$ ), Pengakuan orang lain ( $X_2$ ), Pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ), Peluang untuk berkembang ( $X_4$ ), Tanggung jawab ( $X_5$ ) secara Simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diberikan saran kepada Pimpinan KSP. Maju Bersama sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif, dimana pimpinan perusahaan secara konsisten memberikan penghargaan kepada setiap karyawan atas pencapaian dan pertumbuhannya, sehingga menanamkan rasa pengakuan, kebahagiaan, dan akuntabilitas dalam setiap tugas yang mereka lakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armansyah. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerjakaryawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2), 159–164.
- [2] Armansyah, A. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta. *Journal Competency of Business*, 4(1), 10–16. <https://doi.org/10.47200/jcob.v4i1.677>
- [3] Armansyah, A., Yuritano, Y., & ... (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. *Jurnal Inovasi ...*, 1(12), 2665–2668. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/429>
- [4] Armansyah dkk. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pembangunan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 233. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3177>
- [5] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- [6] Handoko, T. (2015). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (Nomor Edisi Kedua). BPFE UGM Yogyakarta.
- [7] Hendri dan Armansyah. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Biro KESRA SEKDA Provinsi Kepulauan Riau. *JEMBA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 20(1), 105–123.

1902

JIRK

Journal of Innovation Research and Knowledge

Vol.3, No.8, Januari 2024

---

- [8] Isa Alamsyahbana dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1 ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- [9] Kurnia Saputra dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [10] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- [11] Yuritanto dkk. (2023). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.