

---

## PENGARUH MOTIVASI *INTRINSIK* TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. MAKMUR ABADI

Oleh

Eko Murti Saputra<sup>1</sup>, Marina Lidya<sup>2</sup>, Ranat Mulia Pardede<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Prodi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

<sup>2</sup>Prodi Akuntansi STIE Pembangunan Tanjungpinang

e-mail: <sup>1</sup>[ekom16278@gmail.com](mailto:ekom16278@gmail.com), <sup>2</sup>[marinalidya20@gmail.com](mailto:marinalidya20@gmail.com),

<sup>3</sup>[Ranatmulia@gmail.com](mailto:Ranatmulia@gmail.com)

---

### Article History:

Received: 21-02-2024

Revised: 13-03-2024

Accepted: 26-03-2024

### Keywords:

Motivasi Intrinsik, Prestasi Kerja

**Abstract:** Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh motivasi intrinsik, yang terdiri dari prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang, dan tanggung jawab, secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Makmur Abadi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Makmur Abadi yang berjumlah 30 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan alat analisis analisis regresi berganda, uji t, dan uji F untuk mengevaluasi pengaruh variabel-variabel motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil pengujian baik secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Makmur Abadi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks perusahaan tersebut, motivasi intrinsik, yang terdiri dari faktor-faktor seperti prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang, dan tanggung jawab, tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

---

## PENDAHULUAN

Secara umum, setiap perusahaan memiliki tujuan yang telah ditetapkan sejak awal. Namun, dalam perjalanan mencapai tujuan tersebut, perusahaan sering dihadapkan pada berbagai masalah baik dari internal maupun eksternal. Masalah-masalah ini dapat menyebabkan hambatan yang tidak diinginkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mengatasi hambatan-hambatan ini, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah penting, karena manusia memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja perusahaan.

Dalam konteks ini, motivasi kerja menjadi faktor kunci yang penting bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk mencapai prestasi dan produktivitas yang tinggi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik bahkan melebihi target yang telah ditetapkan. Dengan adanya motivasi yang kuat, karyawan akan

lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan, serta menyediakan insentif dan pengakuan yang sesuai untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, produktivitas kerja perusahaan dapat ditingkatkan secara signifikan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efisien dan efektif.

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. Menurut Bangun (Armansyah, 2021) (Armansyah, 2022) 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. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015).

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.

Menurut Sutrisno (Armansyah dkk, 2022) (Yurianto dkk, 2023), prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu Menurut Handoko (Armansyah, 2021) (Kurnia Saputra dkk, 2023) 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. 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 harapkan. 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.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh motivasi intrinsik, yang terdiri dari prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang, dan tanggung jawab, secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Makmur Abadi. Dalam konteks ini, pengaruh secara parsial akan menunjukkan sejauh mana masing-masing variabel motivasi intrinsik berkontribusi terhadap prestasi kerja karyawan secara individu. Sementara itu, pengaruh secara simultan akan memberikan pemahaman tentang sejauh mana gabungan dari semua variabel motivasi intrinsik tersebut mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara keseluruhan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih

dalam tentang faktor-faktor motivasi intrinsik yang dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan di CV. Makmur Abadi, sehingga memungkinkan manajemen untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang merupakan pendekatan penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, kemudian menganalisis data secara kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Makmur Abadi yang berjumlah 30 orang karyawan. Menurut Sugiyono (Isa Alamsyahbana dkk, 2023) Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, ukuran sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi karyawan, yaitu 30 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan CV. Makmur Abadi. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala Likert. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan melalui studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 25. Dengan menggunakan teknik-teknik analisis ini, penelitian dapat menghasilkan temuan yang akurat dan bermanfaat dalam menjawab pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 1. Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	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 2024

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) terhadap prestasi kerja sebagai berikut:

1. Prestasi yang diraih (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,529.
2. Pengakuan orang lain (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,764.
3. Pekerjaan itu sendiri (X3) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,792.
4. Peluang untuk berkembang (X4) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,211.
5. Tanggung jawab (X5) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,822.

Dari hasil uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara individual, variabel-variabel tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai signifikansi yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut dengan prestasi kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Armansyah, 2021).

#### Uji F

**Tabel 2. Pengujian Hipotesis secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	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. <i>Dependent Variable:</i> Prestasi Kerja						
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Tanggung Jawab, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk berkembang, Pengakuan orang lain, Prestasi yang diraih						

Data diolah 2024

Dari hasil uji simultan, ditemukan bahwa variabel Prestasi yang diraih (X1), Pengakuan orang lain (X2), Pekerjaan itu sendiri (X3), Peluang untuk berkembang (X4), dan Tanggung jawab (X5) secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai signifikansi yang besar, yaitu 0,829, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kelima variabel tersebut secara bersama-sama dengan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kelima variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan saat diuji secara simultan. Berbeda dengan penelitian oleh (Armansyah, 2020).

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

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.384 <sup>a</sup>	0.147	-0.030	5.23784
<i>Predictors:</i> (Constant), Tanggung Jawab, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk berkembang, Pengakuan orang lain, Prestasi yang diraih				

Data diolah 2024

Dari hasil yang sesuai dengan tabel, diketahui bahwa nilai R Square nya adalah 0,147.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini menyumbangkan pengaruh sebesar 14,7% terhadap variabilitas atau variasi yang diamati dalam prestasi kerja karyawan. Sementara itu, sebesar 85,3% dari variasi dalam prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian, meskipun variabel independen yang diteliti mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 14,7%, terdapat faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian yang juga berperan dalam menentukan prestasi kerja karyawan sebesar 85,3%. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi prestasi kerja karyawan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap dan akurat tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja mereka.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Prestasi yang diraih (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,529.
2. Pengakuan orang lain (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,764.
3. Pekerjaan itu sendiri (X3) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,792.
4. Peluang untuk berkembang (X4) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,211.
5. Tanggung jawab (X5) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,822.
6. Prestasi yang diraih (X1), Pengakuan orang lain (X2), Pekerjaan itu sendiri (X3), Peluang untuk berkembang (X4), Tanggung jawab (X5) secara Simultan tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan.

## 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. (2022). *Motivasi Intrinsik Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [3] 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>
- [4] Armansyah dkk. (2022). *Pengantar Manajemen Bisnis*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [5] Isa Alamsyahbana dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1 ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- [6] Kurnia Saputra dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [7] Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2 ed.). Alfabeta.
- [8] Yuritanto dkk. (2023). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN