

Pengaruh Motivasi *Intrinsik* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Lima Putra

Agustinus Sihombing¹, M. Syafnur², Nanda Kristia Santoso³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

E-mail: at79sihombing@gmail.com, msyafnur07@gmail.com, nandamasda@gmail.com

Article History:

Received: 20 Maret 2024

Revised: 29 Maret 2024

Accepted: 31 Maret 2024

Keywords:

Motivasi
Intrinsik, Prestasi Kerja

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh motivasi intrinsik, yang mencakup prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang, dan tanggung jawab, terhadap prestasi kerja karyawan di CV Lima Putra. Penelitian ini juga bertujuan untuk memahami pengaruh motivasi intrinsik secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Lima Putra, yang berjumlah 30 orang, dan mereka juga menjadi sampel penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi diikutsertakan dalam penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis regresi berganda, uji *t*, uji *F*, dan uji koefisien determinasi. Melalui uji *t*, penelitian ini mencoba untuk mengetahui pengaruh parsial dari masing-masing variabel motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan melalui uji *F*, penelitian ini mengevaluasi pengaruh simultan dari semua variabel motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial (uji *t*) menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Lima Putra. Hal ini berarti bahwa secara individual, setiap aspek motivasi intrinsik tidak mampu secara signifikan memengaruhi prestasi kerja karyawan. Begitu juga dengan hasil pengujian secara simultan (uji *F*), yang menunjukkan bahwa keseluruhan variabel motivasi intrinsik juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan telah memberikan gambaran yang sangat baik tentang pentingnya motivasi kerja dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Memahami bahwa perusahaan memiliki tujuan tertentu yang menjadi panduan dalam menjalankan operasinya sangat penting. Namun,

dalam perjalanan mencapai tujuan tersebut, perusahaan sering dihadapkan pada berbagai hambatan dan tantangan, baik dari dalam maupun luar. Faktor sumber daya manusia, atau karyawan, memainkan peran sentral dalam mengatasi tantangan tersebut. Karyawan yang berkualitas dan termotivasi dapat menjadi aset berharga bagi perusahaan dalam menghadapi hambatan dan mencapai target. Motivasi kerja adalah kunci untuk mendorong karyawan untuk berprestasi dan berproduktif.

Dengan motivasi yang tinggi, karyawan cenderung lebih bersemangat, fokus, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka. Mereka lebih mungkin untuk menghadapi tantangan dengan sikap positif dan mencari solusi kreatif. Selain itu, motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memelihara motivasi kerja karyawan. Ini bisa dilakukan melalui berbagai cara, seperti memberikan pengakuan atas pencapaian karyawan, memberikan peluang pengembangan karir, memastikan adanya keseimbangan kerja-hidup yang sehat, dan menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan mendukung. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan, sambil mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih efektif.

Perusahaan selalu memberi motivasi terhadap karyawannya dengan tujuan agar bisa menjaga produktivitas baik perusahaan atau karyawan itu sendiri supaya terus meningkat. Peningkatan produktivitas merupakan motor penggerak kemajuan ekonomi dan keuntungan perusahaan. Menurut Bangun (Armansyah, 2022) (Armansyah dkk, 2023) (Yuritanto dkk, 2023) 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 (Sunnyoto, 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 Handoko (Armansyah, 2022) (Armansyah dkk, 2022) (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 pertama penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh masing-masing faktor motivasi intrinsik secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di CV Lima Putra. Hal ini bertujuan untuk memahami kontribusi relatif dari setiap aspek motivasi intrinsik terhadap tingkat prestasi kerja karyawan. Tujuan kedua adalah untuk mengukur pengaruh keseluruhan dari

motivasi intrinsik secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Lima Putra. Dengan mempertimbangkan efek bersama dari semua aspek motivasi intrinsik, tujuan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang bagaimana motivasi intrinsik secara keseluruhan memengaruhi prestasi kerja karyawan.

METODE 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 (Isa Alamsyahbana dkk, 2023).

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan populasi yang terdiri dari seluruh karyawan CV. Lima Putra, yang berjumlah 30 orang. Untuk menentukan sampel, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana semua anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel. Teknik ini dipilih untuk memastikan representativitas dan validitas hasil penelitian. Ukuran sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi, yaitu 30 orang karyawan. Ini memungkinkan penelitian untuk mencapai tingkat keakuratan yang tinggi dalam menggambarkan populasi secara keseluruhan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan CV Lima Putra. Kuesioner dirancang dengan menggunakan skala Likert, yang memungkinkan responden untuk menanggapi pertanyaan dengan memilih tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan yang diberikan. Selain itu, data sekunder juga digunakan dari studi pustaka untuk mendukung analisis.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen (motivasi intrinsik) dan variabel dependen (prestasi kerja), sedangkan uji t dan uji F digunakan untuk menguji signifikansi hubungan tersebut. Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

	Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.301	19.237		.370	.689
	Prestasi yang diraih	.655	.869	.142	.539	.429
	Pengakuan orang lain	.307	.682	.064	.403	.664
	Pekerjaan itu sendiri	.169	.633	.052	.367	.692
	Peluang untuk berkembang	.899	.778	.261	1.385	.111
	Tanggung Jawab	.294	.853	.052	.328	.722
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						

Sumber Data: diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas, dihasilkan persamaan regresi berganda

sebagai berikut:

$$Y' = 5,301 + 0,655 X_1 + 0,307 X_2 + 0,169 X_3 + 0,899 X_4 + 0,294 X_5$$

Uji t

Hasil uji pengaruh individual (Uji t) sebagai berikut:

1. Prestasi yang diraih (X_1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Pengakuan orang lain (X_2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Pekerjaan itu sendiri (X_3) secara parsial tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.
4. Peluang untuk berkembang (X_4) secara parsial tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.
5. Tanggung jawab (X_5) secara parsial tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Uji F

Tabel 2. Pengujian Hipotesis secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.728	5	21.746	.929	.542 ^b
	Residual	658.439	24	26.435		
	Total	772.167	29			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (<i>Constant</i>), Tanggung Jawab, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk berkembang, Pengakuan orang lain, Prestasi yang diraih						

Sumber Data: diolah 2023

1. 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 tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Koefisien Determinasi

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

Sumber Data: diolah 2023

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0.147, yang berarti sekitar 14.7% dari variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam model. Nilai *adjusted R Square* yang dihitung menunjukkan -0.030, yang mungkin menunjukkan bahwa penambahan prediktor dalam model tidak secara signifikan meningkatkan kemampuan model

untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Ini bisa menandakan bahwa model regresi yang digunakan mungkin tidak sesuai dengan data yang diamati.

Selanjutnya, hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen, yaitu Tanggung Jawab, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk berkembang, Pengakuan orang lain, dan Prestasi yang diraih, secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 38.4% dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Namun, penting untuk dicatat bahwa hasil ini mungkin perlu ditafsirkan dengan hati-hati, terutama mengingat nilai *adjusted R Square* yang negatif, yang menandakan adanya kecocokan model yang buruk.

Perlu diperhatikan juga bahwa *Standar Error of the Estimate* (*Std. Error of the Estimate*) adalah sebesar 5.23784, yang merupakan perkiraan standar deviasi dari kesalahan dalam memprediksi variabel dependen. Semakin rendah nilai standar error, semakin baik model dalam memprediksi nilai variabel dependen. Oleh karena itu, nilai standar error yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model mungkin tidak memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan prediksi.

Dalam keseluruhan analisis, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan mungkin tidak cukup baik dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Hal ini menyarankan adanya kemungkinan faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model dan mungkin berkontribusi pada variabilitas dalam variabel dependen.

Pembahasan

Dari pengujian di atas dapat diketahui Motivasi *Intrinsik* untuk variabel prestasi yang diraih (X_1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel pengakuan orang lain (X_2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel pekerjaan itu sendiri (X_3) secara parsial tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel peluang untuk berkembang (X_4) secara parsial tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Dan variabel tanggung jawab (X_5) secara parsial tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Armansyah, 2020) (Armansyah, 2021)

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 tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Armansyah, 2020)

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, berikut adalah kesimpulan yang dihasilkan:

1. Prestasi yang diraih (X_1), Pengakuan orang lain (X_2), Pekerjaan itu sendiri (X_3), Peluang untuk berkembang (X_4), dan Tanggung jawab (X_5) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Ini menunjukkan bahwa secara individu, setiap faktor motivasi intrinsik tidak dapat secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di CV Lima Putra.
2. Secara simultan, kombinasi dari Prestasi yang diraih (X_1), Pengakuan orang lain (X_2), Pekerjaan itu sendiri (X_3), Peluang untuk berkembang (X_4), dan Tanggung jawab (X_5) juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Ini menunjukkan bahwa keseluruhan faktor motivasi intrinsik, ketika digabungkan, juga tidak mampu secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di CV Lima Putra.

Kesimpulan ini menyoroti bahwa, dalam konteks organisasi tersebut, faktor-faktor motivasi intrinsik yang diteliti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara individual maupun secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa mungkin ada faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yang perlu dipertimbangkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang dinamika kerja di CV Lima Putra.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja karyawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2), 159–164.
- Armansyah. (2022). *Motivasi Intrinsik Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- 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>
- Armansyah dkk. (2022). *Pengantar Manajemen Bisnis*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- 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>
- Isa Alamsyahbana dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1 ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- Kurnia Saputra dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- Yuritanto dkk. (2023). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.