

## PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN KOPERASI SAWIT MAHATO BERSATU

**Armansyah Bin Amiruddin**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

[Manchah494@gmail.com](mailto:Manchah494@gmail.com)

**Abstrak:** Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi *Intrinsik* (Prestasi yang diraih, Pengakuan orang lain, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk berkembang, Tanggung jawab) secara Parsial terhadap Prestasi Kerja dan untuk mengetahui pengaruh Motivasi *Intrinsik* (Prestasi yang diraih, Pengakuan orang lain, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk berkembang, Tanggung jawab) secara Simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu yang berjumlah 30 karyawan. Teknik *Sampling* adalah menggunakan teknik *sampling 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 signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu.

**Kata Kunci:** *Motivasi Intrinsik, Prestasi Kerja*

**Abstract:** *The research objective is to determine the effect of Intrinsic Motivation (Achievement, Recognition of others, Work itself, Opportunities for development, Responsibility) Partially on Job Performance and to determine the effect of Intrinsic Motivation (Achievement, Recognition of others, Job That itself, Opportunities to develop, Responsibility) Simultaneously to the Work Performance of employees of the Mahato Bersatu Sawit Cooperative. The population as well as the sample in this study were all employees of the Mahato Bersatu Sawit Cooperative totaling 30 employees. Sampling technique is to use saturated sampling technique. The analytical tool used is multiple regression analysis, t test and F test. The test results with the t test and the F test prove that the Intrinsic Motivation variable (achievement, recognition of others, work itself, opportunities for development, responsibility) has a positive and significant effect on the work performance of employees of the Mahato Bersatu Sawit Cooperative.*

**Keywords:** *Intrinsic Motivation, Job Performance*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

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 produktif 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).

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.

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, 2011). 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.

Berdasarkan uraian diatas maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu”.

### **Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi *Intrinsik* (Prestasi yang diraih, Pengakuan orang lain, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk berkembang, Tanggung jawab) secara Parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu.
2. Apakah ada pengaruh Motivasi *Intrinsik* (Prestasi yang diraih, Pengakuan orang lain, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk berkembang, Tanggung jawab) secara Simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi *Intrinsik* (Prestasi yang diraih, Pengakuan orang lain, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk berkembang, Tanggung jawab) secara Parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi *Intrinsik* (Prestasi yang diraih, Pengakuan orang lain, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk berkembang, Tanggung jawab) secara Simultan terhadap Prestasi kerja karyawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu.

**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 (2012).

**Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan Koperasi

Sawit Mahato Bersatu 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, 2010). 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 Koperasi Sawit Mahato Bersatu. 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**

**Hasil Analisis Data**

**Analisis Regresi Berganda**

**Tabel 1.** Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
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 2019

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:

Prestasi yang diraih (X<sub>1</sub>) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,529.

Pengakuan Orang Lain (X<sub>2</sub>) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,764.

Pekerjaan Itu Sendiri (X<sub>3</sub>) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,792.

Peluang untuk Berkembang (X<sub>4</sub>) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,211.

Tanggung Jawab (X<sub>5</sub>) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,822.

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

Data diolah 2019

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 0,829.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Tabel 3.** Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
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 2019

Dari hasil sesuai tabel diketahui R Square nya 0,147 yang berarti bahwa pengaruh yang disumbangkan variabel independen sebesar 14,7% sedangkan sisanya sebesar 85,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**PEMBAHASAN**

Dari pengujian di atas dapat diketahui Motivasi *Intrinsik* Prestasi yang diraih ( $X_1$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,529.

Pengakuan orang lain ( $X_2$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,764.

Pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,792.

Peluang untuk berkembang ( $X_4$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,211.

Tanggung jawab ( $X_5$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,822.

Motivasi *Intrinsik* 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.

**PENUTUP****Simpulan dan Saran**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

Prestasi yang diraih ( $X_1$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,529.

Pengakuan orang lain ( $X_2$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,764.

Pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,792.

Peluang untuk Berkembang ( $X_4$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,211.

Tanggung jawab ( $X_5$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,822.

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.

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diberikan saran kepada Pimpinan Koperasi Sawit Mahato Bersatu sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif sehingga pimpinan perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada setiap karyawan untuk berprestasi dan berkembang, sehingga karyawan merasa adanya pengakuan dan merasa senang serta

bertanggung jawab dalam setiap melakukan pekerjaan.

### **Ucapan Terima Kasih**

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak El Fazer selaku Pimpinan Koperasi Sawit Mahato Bersatu yang telah bersedia memberikan saya untuk melakukan penelitian dan seluruh karyawan yang berpartisipasi dan berkontribusi dalam penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, W. (2018). Manajemen sumber daya manusia.
- Sunyoto, D. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE.
- Sugiyono, P. D. (2010). Statistika untuk penelitian.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.