

## **PENGARUH MOTIVASI *INTRINSIK* TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. BINTANO SUKSES**

**Anggia Sekar Putri**

Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang  
anggiasekarputri@gmail.com

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik (seperti prestasi pribadi, pengakuan dari orang lain, sifat pekerjaan, peluang pertumbuhan, dan tanggung jawab) terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Sukses Bintano. Penelitian ini melibatkan seluruh 30 karyawan CV. Bintano Sukses sebagai populasi dan sampel. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis yang dilakukan meliputi uji regresi berganda, uji t, uji F, dan uji terminasi koefisien. Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintano Sukses. Uji simultan (uji-F) juga menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintano Sukses.

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

**Abstract:** *The purpose of this research is to determine the influence of intrinsic motivation (such as personal achievement, recognition from others, nature of work, growth opportunities, and responsibility) on employee work performance at CV. Success Bintano. This research involved all 30 CV employees. Bintano Success as a population and sample. Researchers used saturated sampling technique. The analysis carried out includes multiple regression tests, t tests, F tests, and coefficient termination tests. The results of the partial test (t-test) show that the intrinsic motivation variable has no effect and is not significant on the work performance of CV employees. Bintano Success. The simultaneous test (F-test) also shows that the intrinsic motivation variable has no effect and is not significant on the work performance of CV employees. Bintano Success.*

**Keywords:** *Intrinsic Motivation, Work Performance*

### **PENDAHULUAN**

Secara umum perusahaan mempunyai tujuan tertentu yang sudah dibuat sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau perusahaan sehingga ada target yang akan ingin dicapai dikemudian hari. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan sering menghadapi berbagai masalah, baik dari dalam maupun luar

perusahaan, masalah-masalah tersebut sering terjadi dan menyebabkan hambatan yang tidak diinginkan, untuk mengatasi hambatan tersebut 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 atau organisasi. Dengan adanya motivasi, diharapkan bisa mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan berproduktif sehingga tujuan perusahaan atau organisasi yang sudah ditetapkan bisa tercapai dengan baik.

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 (2012) 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, 2013).

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 (2015) 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 mengetahui pengaruh secara parsial motivasi *intrinsik* (prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang, tanggung jawab) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintano Sukses dan untuk mengetahui pengaruh simultan motivasi *intrinsik* (prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, peluang

untuk berkembang, tanggung jawab) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintano Sukses.

## 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, 2017)

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan CV. Bintano Sukses yang berjumlah 30 karyawan yang dijadikan sebagai sampel. Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh yaitu teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Ukuran sampel yang digunakan adalah sebanyak populasi karyawan, yaitu sebanyak 30 orang karyawan. Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan CV. Bintano Sukses. Responden diminta menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. 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 22

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 1.**  
**Regresi Linear Berganda**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	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

*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 berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Pengakuan orang lain ( $X_2$ ) secara parsial tidak pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ) secara parsial tidak pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.
4. Peluang untuk berkembang ( $X_4$ ) secara parsial tidak pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.
5. Tanggung jawab ( $X_5$ ) secara parsial tidak pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja

### Uji F

**Tabel 2.**  
**Pengujian Hipotesis secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	113.728	5	21.746	.929	.542 <sup>b</sup>
	Residual	658.439	24	26.435		
	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

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 pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 3.**  
**Koefisien Determinasi**

<i>Model Summary</i>				
Mode	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.384 <sup>a</sup>	0.247	0.137	5.23784

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

Sumber Data: diolah 2023

Dari hasil sesuai tabel diketahui R Square nya 0,247 yang berarti bahwa pengaruh yang disumbangkan variabel independen sebesar 24,7% sedangkan sisanya sebesar 75,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

## PEMBAHASAN

Dari pengujian di atas dapat diketahui Motivasi *Intrinsik* untuk variabel prestasi yang diraih ( $X_1$ ) secara parsial tidak pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel pengakuan orang lain ( $X_2$ ) secara parsial tidak pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ) secara parsial tidak pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel peluang untuk berkembang ( $X_4$ ) secara parsial tidak pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Dan variabel tanggung jawab ( $X_5$ ) secara parsial tidak pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Armansyah, 2020), (Armansyah, 2021) dan (Syafnur, 2022).

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 tidak pengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil

penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Armansyah, 2020), (Armansyah, 2021) dan (Syafnur, 2022).

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerjakaryawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2), 159–164.
- 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>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Handoko, T. (2015). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (Nomor Edisi Kedua). BPFE UGM Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sunyoto, D. (2013). *Perilaku Organisasi*. CAPS.
- Syafnur, M. (2022). *Bata Ilyas Educational Management Review Pengaruh Motivasi Intrinsik Karyawan Cv . Puma Jaya Prestasi*. 2(2), 25–32.