

---

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV.  
RIZKI ABADI**

Oleh  
**Ahmad Yani**  
Prodi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang  
E-mail: [ayani.tpi@gmail.com](mailto:ayani.tpi@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini 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 CV. Rizki Abadi. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Rizki Abadi yang berjumlah 30 orang karyawan. Teknik *Sampling* adalah menggunakan teknik *sampling jenuh*. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, Uji t dan Uji F. Hasil pengujian secara parsial (uji t) 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 CV. Rizki Abadi dan secara simultan (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 CV. Rizki Abadi.

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

**PENDAHULUAN**

Secara umum perusahaan mempunyai tujuan tertentu. 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. 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 supaya terus meningkat.

Peningkatan produktivitas merupakan motor penggerak kemajuan ekonomi dan keuntungan perusahaan. Menurut Sunyoto (2015) Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Bangun (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. Secara umum motivasi berarti: pemberian motif, penimbulkan 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.

## LANDASAN TEORI

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2009). Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Rivai, 2011). Menurut Handoko (Armansyah, 2022) 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. Rizki Abadi dan pengaruh secara simultan motivasi *intrinsik* (prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang, tanggung jawab) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan CV. Rizki Abadi.

## 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 (2012)

## Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan CV. Rizki Abadi yang berjumlah 30 karyawan yang dijadikan sebagai populasi dengan Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik Sampel 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 dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan CV. Rizki Abadi. 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 24.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.401	19.237		.270	.889
Prestasi yang diraih	.655	.869	.343	.639	.529
Pengakuan orang lain	.307	.683	.064	.303	.764
Pekerjaan itu sendiri	.269	.633	.053	.267	.793
Peluang untuk berkembang	.890	.778	.261	1.285	.111
Tanggung jawab	.394	.853	.052	.228	.723

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber Data diolah 2021

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

$$Y = 5,401 + 0,655 X_1 + 0,307 X_2 + 0,269X_3 + 0,899 X_4 + 0,294 X_5$$

**Uji t**

Hasil uji pengaruh individual (Uji t) sebagai berikut:

1. Prestasi yang diraih (X<sub>1</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Pengakuan orang lain (X<sub>2</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Pekerjaan itu sendiri (X<sub>3</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
4. Peluang untuk berkembang (X<sub>4</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
5. Tanggung jawab (X<sub>5</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

**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

Sumber Data diolah 2021

1. 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<sup>2</sup>)**

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.384 <sup>a</sup>	0.247	0.030	5.23784

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

Sumber Data diolah 2021

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* prestasi yang diraih (X<sub>1</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pengakuan orang lain (X<sub>2</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pekerjaan itu sendiri (X<sub>3</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Peluang untuk berkembang (X<sub>4</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Tanggung jawab (X<sub>5</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

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.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Prestasi yang diraih (X<sub>1</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Pengakuan orang lain (X<sub>2</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Pekerjaan itu sendiri (X<sub>3</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.
4. Peluang untuk Berkembang (X<sub>4</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

5. Tanggung jawab ( $X_5$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan 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 mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armansyah Amiruddin. 2021. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol 4 No. 2. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
- [2] Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- [3] Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- [4] Handoko, T Hani, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua BPFE, Yogyakarta.
- [5] Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [6] Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group