Volume 2 Issue 2 (2022) Pages 25 - 32
Bata Ilyas Educational Management Review
ISSN : 2828-2256 (Online)

Pengaruh Motivasi *Intrinsik* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Cv. Puma Jaya

M. Syafnur
Prodi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang
e-mail: msyafnur07@gmail.com

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahu 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. Puma Jaya. Populasi dan sekaligus yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Puma Jaya 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 dan Uji Koefisien Diterminasi. Hasil pengujian secara parsial (uji t) 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. Puma Jaya 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. Puma Jaya Abadi.

Kata Kunci*: *Motivasi Intrinsik, Prestasi Kerja

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 (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, penimbulan 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) 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. Puma Jaya 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. Puma Jaya.

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).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan CV. Puma Jaya 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, 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. Puma Jaya. 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		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	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 2022

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

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

Uji t

Hasil uji pengaruh individual (Uji t) sebagai berikut:

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

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

Sumber Data: diolah 2022

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

Sumber Data: diolah 2022

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* untuk variabel prestasi yang diraih (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel pengakuan orang lain (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel pekerjaan itu sendiri (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel peluang untuk berkembang (X_4) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dan variabel tanggung jawab (X_5) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

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.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Prestasi yang diraih (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Pengakuan orang lain (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Pekerjaan itu sendiri (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
4. Peluang untuk Berkembang (X_4) 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

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.

Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.

Hasbi, H., Muliyadi, A., Mustari, M., & Ilyas, G. B. (2021). PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK, DISIPLIN KERJA, DAN KONDISI LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 SOPPENG. *Bata Ilyas Educational Management Review*, *1*(1).

Tamsah, H., Ilyas, G., Nur, Y., Yusriadi, Y., & Asrifan, A. (2021). Uncontrolled consumption and life quality of low-income families: A study of three major tribes in south Sulawesi. *Management Science Letters*, *11*(4), 1171-1174.

YASIN, S. N., Ilyas, G. B., FATTAH, M. N., & PARENDEN, A. (2021). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SOPPENG. *Bata Ilyas Educational Management Review*, *1*(1).

Ahral, A., Ilyas, G. B., & Mulat, T. C. (2019). Pengaruh Kualitas Penyuluh Dan Pendidikan Terhadap Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat Melalui Pemahaman Masyarakat Di Wilayah Kerja Puskesmas Caile Kabupaten Bulukumba. *YUME: Journal of Management*, *2*(3).

Firman, A., Mustapa, Z., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Relationship Of TQM On Managerial Performance: Evidence From Property Sector in lndonesia.

Tamsah, H., Ilyas, G. B., Nur, Y., & Farida, U. (2019). The resilience of poor families and their effects on Poverty: A grounded research approach. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, *21*(6), 1-5.

ISNAINI, D. B. J., DANILWAN, Y., MANSUR, D. M., ILYAS, G. B., MURTINI, S., & TAUFAN, M. Y. (2021). Perceived Distribution Quality Awareness, Organizational Culture, TQM on Quality Output. *Journal of Distribution Science*, *19*(12), 1-14.

Kadir, S., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Maraja Tour Plan. *Jurnal Mirai Management*, *3*(2), 1-17.

Muchzen, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. YUME: Journal of Management, 2(1).

Al Munawwarah, R., & Ilyas, G. B. (2022). Analisis Kompetensi Guru dan Sarana Prasarana terhadap Prestasi Belajar Siswa. *YUME: Journal of Management*, *4*(3).

Asna, F., Kadir, I., & Ilyas, G. B. (2018). PENGARUH PENGETAHUAN, PRILAKU, DAN PARTISIPASI TERHADAP PROGRAM STOP BUANG AIR BESAR SEMBARANGAN (BABS) DI DESA BOJO KECAMATAN MALLUSETASI KABUPATEN BARRU. *YUME: Journal of Management*, *1*(3).

Suyatna, I., Riadi, R. I., Feriyanto, I. J., Gunawan, B. I., Sasono, R. R., & Rafii, A. (2019, November). Determination of water quality condition from water samples around location of ship to ship transfer of coal in Balikpapan, East Kalimantan, Indonesia. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 348, No. 1, p. 012067). IOP Publishing.

Darwis, D., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI PROSES PEMBELAJARAN DI AKADEMI ILMU PELAYARAN AIPI MAKASSAR. *YUME: Journal of Management*, *2*(1).

Zulkifli, A. A., Pananrangi, R., & Ilyas, G. B. (2019). ANALSIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK PARIWISATA MAKASSAR. *YUME: Journal of Management*, *2*(1).

Gunawan, B. I. (2019, February). Socioeconomic and institutional factors affecting the sustainable development for fisheries in Bontang City, Indonesia. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 236, No. 1, p. 012133). IOP Publishing.

Gunawan, B. I. (2016). PENGARUH PROFESIONALISME, KREDIBILITAS, RESPONSIF, DAN TIM WORK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN GOWA. *Jurnal Mirai Management*, *1*(1), 50-75.

Muzakir, M., & Gunawan, B. I. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Keperawatan, Fasilitas Dan Minat Terhadap Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap RSU Wisata Uit Makassar. *Jurnal Mirai Management*, *2*(1), 30-44.

Anis, A. L., Ilyas, G. B., & Kadir, I. (2018). Pengaruh Aplikasi Sistem Manajemen Informasi Objek Pajak, Motivasi Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Aparatur Pajak di Kantor BPKD Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, *3*(1), 48-65.

Ermi, E., Ilyas, G. B., & Tasmin, H. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Kompetensi Sumberdaya Manusia dan Sarana Prasarana terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, *1*(2).

Jumhariani, J., Ilyas, G. B., & Munir, A. R. (2018). Persepsi Kualitas Jasa Layanan Perizinan terhadap Inovasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, *3*(1), 266-288.

Rasyid, A. E., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2018). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kualitas Kerja Pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, *1*(3).

Surasdiman, S., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Dan Pengetahuan Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng. *YUME: Journal of Management*, *2*(1).

Hatta, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kemampuan dan Sikap terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros. *Jurnal Mirai Management*, *4*(1), 1-16.

Munir, A. R., Maming, J., Kadir, N., Ilyas, G. B., & Bon, A. T. (2019). Measuring the effect of entrepreneurial competence and social media marketing on small medium enterprises' competitive advantage: a structural equation modeling approach. In *International Conference on Industrial Engineering and Operations Management. https://www. researchgate. net/publication/335840479*.

Kule, Y., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Pada Amik Luwuk Banggai. *Jurnal Mirai Management*, *3*(1), 221-239.

Imron, A., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, *1*(3).

Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Handoko, T Hani, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua BPFE, Yogyakarta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.