

PENGARUH MOTIVASI *INTRINSIK* TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM KARYA PERDANA MANDIRI

Oleh

Tommy Saputra

Program Studi Teknik Industri, Universitas Ibnu Sina Batam

Email: tommy@uis.ac.id

Article History:

Received: 12-12-2022

Revised: 13-01-2023

Accepted: 04-02-2023

Keywords:

Motivasi Intrinsik, Prestasi Kerja

Abstract: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat keterkaitan antara motivasi intrinsik (prestasi yang dicapai, pengakuan dari orang lain, pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk berkembang, dan tanggung jawab) dengan prestasi kerja secara parsial dan simultan. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri yang berjumlah 30 karyawan. Analisis regresi berganda adalah alat yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara beberapa faktor. Uji-t dan uji-F digunakan untuk menentukan signifikansi perbedaan antar kelompok, sedangkan uji koefisien determinasi membantu untuk menentukan sejauh mana hubungan antar faktor dapat dijelaskan oleh data. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik (prestasi yang dicapai, pengakuan dari orang lain, pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk berkembang, tanggung jawab) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri.

PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki tujuan yang mereka gunakan sebagai panduan untuk menjalankan operasi mereka. Sasaran ini seringkali memiliki target khusus yang perlu dipenuhi untuk melanjutkan operasi. Namun, seringkali timbul masalah yang dapat menghalangi tercapainya tujuan tersebut. Untuk mengatasi kendala tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini karena manusia sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan. Ketika karyawan termotivasi, diharapkan mereka akan lebih produktif dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Perusahaan terus berupaya menjaga produktivitas dan efisiensi guna mendorong kesuksesan perusahaan dan meningkatkan taraf hidup karyawannya. Hal ini penting untuk melanjutkan pertumbuhan ekonomi dan profitabilitas. 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 untuk memastikan bahwa setiap individu karyawan bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2013).

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Itu bisa berupa sesuatu yang diberikan, seperti motif, atau bisa juga sesuatu yang ditimbulkan, seperti dorongan. Penting juga untuk dicatat bahwa motivasi dapat berupa dorongan untuk bertindak, berlawanan dengan dorongan untuk tinggal di tempat tertentu. Ketika motivasi kuat, karyawan mampu mencapai lebih banyak dan bekerja akan lebih produktif. Menurut (Handoko, 2015) Prestasi kerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi keefektifan kinerja karyawan. Evaluasi ini dilakukan dengan berbagai cara, antara lain melalui review, evaluasi kinerja, dan survei. Penilaian kinerja karyawan adalah cara untuk mengukur prestasi kerja karyawan dan menyesuaikan posisinya dalam organisasi. Penting bagi organisasi untuk memiliki sistem untuk mengukur kinerja karyawan dan menyesuaikan posisi mereka sesuai kebutuhan. Prestasi kerja yang tinggi membutuhkan tingkat kerja sama yang baik di antara rekan kerja untuk menjadi sukses. Meningkatkan motivasi kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini dilakukan melalui pembinaan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas dan keberhasilan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik (prestasi yang dicapai, pengakuan dari orang lain, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang, tanggung jawab) terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri secara parsial dan simultan.

LANDASAN TEORI

Motivasi Instrinsik

Menurut (A.M Sardiman, 2014) Motivasi intrinsik adalah motif yang menjadi aktif atau berfungsi, tidak perlu dirangsang dari luar, karena di dalam diri setiap orang ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan menurut (Uno, 2011) Motivasi intrinsik adalah kekuatan dalam diri individu yang berasal dari dalam dirinya dan sesuai serta sejalan dengan kebutuhannya. munculnya tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena sudah ada di dalam individu.

Prestasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2015) menjelaskan bahwa Prestasi kerja adalah hasil dari kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dengan sukses, berdasarkan keterampilan dan kemauan mereka untuk meluangkan waktu. Sementara (Handoko, 2015) menjelaskan bahwa Prestasi kerja merupakan hasil evaluasi atau penilaian organisasi terhadap karyawannya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filosofi positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dan tujuan penelitian jenis ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang disebut sampling jenuh untuk mengumpulkan data dari semua 30 karyawan koperasi simpan pinjam. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda, uji-t dan uji-F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.301	19.237		1.370	.0000
	Prestasi yang diraih	.455	.869	.142	1.539	.0000
	Pengakuan orang lain	.407	.682	.064	1.403	.0000
	Pekerjaan itu sendiri	.269	.633	.052	1.367	.0000
	Peluang untuk berkembang	.799	.778	.261	1.385	.0000
	Tanggung Jawab	.394	.853	.052	1.328	.0000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber Data: diolah 2023

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

$$Y' = 4,301 + 0,455 X_1 + 0,407 X_2 + 0,269 X_3 + 0,799 X_4 + 0,394 X_5$$

Uji t

Hasil uji pengaruh individual (Uji t) sebagai berikut:

1. Prestasi yang diraih (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Pengakuan orang lain (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Pekerjaan itu sendiri (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
4. Peluang untuk berkembang (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
5. Tanggung jawab (X_5) berpengaruh 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	213.728	5	11.746	9.929	.542 ^b
	Residual	558.439	24	16.435		

Total	672.167	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. Secara simultan Prestasi yang diraih (X_1), Pengakuan orang lain (X_2), Pekerjaan itu sendiri (X_3), Peluang untuk berkembang (X_4), Tanggung jawab (X_5) berpengaruh 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	0.247	0.330	5.23784
Predictors: (<i>Constant</i>), Tanggung Jawab, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk berkembang, Pengakuan orang lain, Prestasi yang diraih				

Sumber Data: diolah 2023

Berdasarkan tabel R-squared sebesar 0,330, artinya pengaruh variabel bebas sebesar 33% sedangkan sisanya sebesar 67% 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. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Armansyah, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Prestasi yang diraih (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Pengakuan orang lain (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Pekerjaan itu sendiri (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

4. Peluang untuk Berkembang (X_4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
5. Tanggung jawab (X_5) secara parsial berpengaruh 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 berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini, khususnya karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri dan Pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri Wagino.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.M Sardiman. (2014). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Rajawali Pers.
- [2] Armansyah. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu. Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang, 4(2), 159–164.
- [3] Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.
- [4] Handoko, T. (2015). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia (Issue Edisi Kedua). BPFE UGM Yogyakarta.
- [5] Hasibuan, M. S. . (2015). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah (Issue Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- [6] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, CV.
- [7] Sunyoto, D. (2013). Perilaku Organisasi. CAPS.
- [8] Uno, H. (2011). Teori Motivasi dan Pengukurannya. PT Bumi Aksara.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN