

---

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT. TJIPTA RIMBA  
DJAJA PLYWOOD FACTORY**

Jon Henri Purba  
Universitas Methodist Indonesia

**ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja. Jumlah sampel penelitian adalah karyawan aktif PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory pada tahun 2020 sebanyak 79 orang. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.464 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.991 atau nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha (0.05)$ . Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.845 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.991 atau nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha (0.05)$ . Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 41.026 > nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.120 atau nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha (0.05)$ .*

**Keywords: Motivasi Intrinsik; Motivasi Ekstrinsik; Prestasi Kerja**

---

**PENDAHULUAN**

Karyawan sebagai penggerak maupun pelaksana kegiatan operasional perusahaan yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tersebut tidak mudah untuk dicapai, sehingga akan membuat perusahaan sangat mempertimbangkan untuk menerima karyawan yang bekerja dalam perusahaan melalui kompetensi, pengalaman, tingkat pendidikan, dan lainnya. Hal tersebut berguna untuk memudahkan perusahaan memberikan atau menetapkan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan yang sesuai dengan jabatan atau posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dapat diartikan sebagai kinerja karyawan. Kinerja karyawan ada yang kurang baik dan optimal, tentunya perusahaan mengharapkan karyawan mampu untuk memberikan kinerja yang

optimal, karena akan semakin mampu untuk mencapai tujuan perusahaan. Konsistensi karyawan menghasilkan kinerja optimal tidak hanya menguntungkan perusahaan melainkan dapat menimbulkan prestasi kerja bagi karyawan.

Prestasi kerja dianggap mampu untuk mempertahankan kelangsungan karir dan mempengaruhi jenjang karir karyawan dalam perusahaan. Karyawan memiliki prestasi kerja tidak hanya berasal dari upaya dirinya sendiri, melainkan melalui dorongan dari perusahaan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan bila mampu untuk menetapkan sasaran jelas, mempertahankan sumber daya manusia yang potensial, komunikasi yang lancar, memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, dan lainnya.

Prestasi kerja tidak hanya dapat diciptakan melalui kualitas dan

kuantitas pekerjaan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan atau bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan, tetapi perusahaan juga harus saling bersinergi dengan karyawan dalam menciptakan prestasi kerja tersebut, yang tentunya akan berdampak pula terhadap kemajuan perusahaan di masa akan datang. Tercapainya prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi sebagai suatu dorongan atau penggerak yang timbul dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan.

Motivasi terbagi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yang timbul dalam diri karyawan jika menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karena merasa aman dan nyaman saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Motivasi ekstrinsik yang timbul dari motivasi karyawan yang dipuaskan berasal dari luar diri karyawan, seperti kondisi dan lingkungan kerja, hubungan kerja, dan sebagainya.

Selain karyawan yang memotivasi diri sendiri, upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan juga penting. Perusahaan harus memahami bahwa terdapat kebutuhan-kebutuhan yang dapat memotivasi karyawan, seperti kebutuhan berprestasi, kebutuhan memiliki kekuasaan, dan kebutuhan berafiliasi. Kebutuhan berprestasi yang dimaksud seperti kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai prestasi kerja tinggi yang akan berdampak terhadap

pendapatannya relatif besar, sehingga pendapatan tersebut akan dapat digunakan karyawan memenuhi kebutuhannya.

Kebutuhan memiliki kekuasaan sebagai suatu penggerak yang akan dapat memberikan semangat kerja bagi karyawan. Keinginan manusia untuk berkuasa menimbulkan persaingan, persaingan yang timbul dalam perusahaan harus dapat ditumbuhkan secara sehat atau tanpa mencederai orang lain agar karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Kemudian, kebutuhan berafiliasi memberikan motivasi kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dalam dirinya dan menggunakan seluruh energinya untuk bekerja secara tepat.

Dalam mengetahui pengaruh atau hubungan motivasi terhadap prestasi kerja tentunya memerlukan objek penelitian, sehingga penulis memilih PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory sebagai objek penelitian ini. PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory bergerak dalam bidang industri kayu lapis/plywood di Indonesia sejak tahun 1972. Permasalahan yang dapat timbul adalah mengenai beban kerja karyawan cenderung berat atau banyak yang harus diselesaikan dalam waktu relatif singkat yang dapat membuat karyawan merasa kelelahan hingga hasil pekerjaan kurang optimal. Kemudian, dukungan atau dorongan dari pimpinan kurang efektif yang membuat karyawan merasa kurang diperhatikan, hal tersebut akan mengakibatkan tingkat motivasi dan produktivitas yang cenderung rendah. Tingkat kompetisi

karyawan dan rekan kerja yang cenderung rendah, hal ini dapat diakibatkan karena kurangnya semangat kerja dalam diri karyawan. Karyawan kurang terbiasa dengan peraturan atau kebijakan yang berlaku di perusahaan, hal tersebut dapat disebabkan karena kurangnya sosialisasi kepada setiap karyawan tentang peraturan atau kebijakan tersebut. Selanjutnya, terdapat karyawan hadir kurang tepat waktu, hal tersebut tentu akan mengganggu aktivitas operasional perusahaan menjadi tidak lancar.

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **Pengertian Manajemen SDM**

Menurut Dessler dalam Sudaryo, Ariwibowo, dan Sofiati (2018), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Menurut Ivancevich dalam Saihudin (2019), manajemen sumber daya manusia sebagai suatu fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan maksud untuk memfasilitasi pendayagunaan manusia (karyawan) secara paling efektif dalam mewujudkan tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dan individu.

#### **Motivasi**

Menurut Suryani, Sugianingrat, dan Laksemini (2020), motivasi merupakan kondisi suatu tindakan atau perilaku seseorang yang menggerakkan diri mereka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini akan

dibutuhkan sikap mental positif karyawan untuk melaksanakan aktivitas sesuai kondisi yang ada untuk tetap bekerja dalam mencapai kinerja maksimal.

Menurut Hadi dan Hunarawan (2017), motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang karyawan untuk melaksanakan upaya-upaya untuk mencapai suatu perilaku kerja.

#### **Prestasi Kerja**

Menurut Suryani, Sugianingrat, dan Laksemini (2020) bahwa, prestasi kerja yang diharapkan adalah hasil dari produktivitas sesuai dengan ketentuan atau standar yang disusun sebagai acuan kerja, sehingga dapat melihat kinerja karyawan pada hasil dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan”.

Menurut Ratnasari (2019), prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

#### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Siregar, dkk (2020) bahwa kelebihan dan kekurangan prestasi kerja seorang karyawan yang dapat diketahui melalui penilaian kinerja. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, memungkinkan atasan untuk memberikan promosi jabatan. Sedangkan, karyawan memiliki prestasi kerja rendah akan diberikan pengembangan diri yang berupa pendidikan dan pelatihan

hingga dipindah ke jabatan yang sesuai dengan kecakapannya.

Menurut Mangkunegara dalam Ratnasari dan Hartati (2019) bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi merupakan faktor individu dan lingkungan kerja organisasi. Kedua faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **Faktor individu**

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisik (jasmani). Dengan adanya integritas tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka ini merupakan modal utama yang dimiliki individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

#### **Faktor lingkungan organisasi**

Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang kepada individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a) Uraian jabatan yang jelas
- b) Autoritas yang memadai
- c) Target kerja yang menantang
- d) Pola komunikasi kerja yang efektif
- e) Hubungan kerja harmonis
- f) Iklim kerja respek dan dinamis
- g) Peluang berkarir
- h) Fasilitas kerja relatif memadai.

#### **Indikator Prestasi Kerja**

Prestasi kerja karyawan dalam perusahaan memiliki beberapa

pengukuran prestasi kerja yang terdiri dari enam aspek menurut Sutrisno dalam Indahingwati dan Nugroho (2020) adalah sebagai berikut:

#### **Hasil kerja**

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan pegawai dan sejauh mana pengawasan dilakukan atau dilaksanakan dalam perusahaan.

#### **Pengetahuan pekerjaan**

Tingkat pengetahuan karyawan terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

#### **Inisiatif**

Tingkat inisiatif karyawan selama melakukan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang muncul.

#### **Disiplin waktu**

Berkaitan dengan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

#### **Kerangka Berpikir**

Model kerangka berpikir yang ada di bawah ini akan menunjukkan arah hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, sesuai atau selaras dengan judul penelitian yang akan dilaksanakan mengenai pengaruh motivasi (variabel bebas) terhadap prestasi kerja (variabel terikat).

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memiliki jumlah populasi yang merupakan seluruh karyawan aktif PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory pada tahun 2020 sebanyak 79 orang.

Jumlah populasi dalam penelitian ini tidak lebih dari 100, sehingga seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel penelitian sebanyak 79 orang atau yang biasa disebut sebagai sampel jenuh.

### Hipotesis Penelitian

Menurut Siregar (2017) bahwa hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Hipotesis penelitian harus mempunyai keselarasan dengan rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka berpikir. Hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Diduga tidak adanya pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja.

H<sub>1</sub>: Diduga adanya pengaruh motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja.

H<sub>2</sub>: Diduga adanya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja.

H<sub>3</sub>: Diduga adanya pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja.

### HASIL

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kesahihan pernyataan atau instrumen penelitian dengan kriteria, yaitu:

Apabila nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan valid.

Apabila nilai  $r_{hitung} <$  nilai  $r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian kuesioner ini dilakukan pada seluruh responden penelitian sebesar 79 orang. Dalam menentukan valid atau tidak valid suatu instrumen penelitian, maka harus menentukan nilai  $r_{tabel}$ , melalui rumus:  $df=n-k$ ,  $df=79-3$ ,  $df=76$ , pada  $\alpha$  (0.05) sebesar 0.223.

Tabel 1 di atas kolom *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) menunjukkan korelasi antara skor item dengan total skor item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan prestasi kerja. Hasil uji validitas menunjukkan nilai  $r_{hitung} >$   $r_{tabel}$ , dan disimpulkan pernyataan variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan prestasi kerja dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui suatu instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat ukur atau tidak. Kriteria reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0.60, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel (layak digunakan sebagai alat ukur).
- b) Jika nilai Cronbach's Alpha  $<$  0.60, maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha  $>$  0.60, maka mengandung arti bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel (layak digunakan sebagai alat ukur).

### Uji Hipotesis Penelitian

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial (uji-t) pada  $\alpha$  (0.05) derajat kebebasan memiliki kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- a) Apabila nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ , tidak ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Apabila nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ , ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai  $t_{hitung}$  pada tabel Coefficients, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dengan menggunakan rumus:  $df=n-(k-1)$ ;  $df=79-2$ ;  $df=77$ , maka nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  (0.05) sebesar 1.991.

Tabel 3 dapat diinterpretasikan di bawah ini:

- a. Nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja sebesar 4.464 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.991 atau nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha$  (0.05). Hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, maka hipotesis alternatif diterima.
- b. Nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja sebesar 3.845 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.991 atau nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha$  (0.05). Hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, maka hipotesis alternatif diterima.

### Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji hipotesis secara parsial (uji-t) pada  $\alpha$  (0.05) derajat kebebasan memiliki kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- a) Apabila nilai  $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ , tidak ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Apabila nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ , ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel Anova, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dengan menggunakan rumus:  $df_1=k-1$ ;  $df_1=3-1$ ;  $df_1=2$ , dan  $df_2=n-k$ ;  $df_2=79-2$ ;  $df_2=77$ , maka nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha$  (0.05) sebesar 3.120.

Nilai  $F_{hitung}$  untuk motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja sebesar 41.026 > nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.120 atau nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha$  (0.05). Hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, maka hipotesis alternatif diterima.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dengan menggunakan nilai R-Square. Nilai R-Square yang diperoleh sebesar 0.519. Hasil tersebut mengandung arti bahwa 51.9% variasi dari nilai prestasi kerja yang dijelaskan atau ditentukan variasi dari nilai motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dalam mempengaruhi

prestasi kerja adalah sebesar 51.9% sedangkan 48.1% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan, dan lainnya.

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja**

Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.464 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.991 atau nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha$  (0.05). Motivasi intrinsik memiliki empat indikator, yaitu pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, dan kepuasan kerja. Mayoritas responden memberikan tanggapan yang positif (setuju) terhadap seluruh indikator tersebut, sehingga mengindikasikan bahwa terciptanya prestasi kerja akan dapat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik yang ada dalam diri karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja**

Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.845 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.991 atau nilai signifikansi sebesar  $0.00 < \alpha$  (0.05). Motivasi ekstrinsik memiliki empat indikator, yaitu kebijakan dan administrasi, pengawasan, hubungan interpersonal, dan kondisi kerja. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif (setuju) terhadap seluruh indikator tersebut, sehingga mengindikasikan bahwa terciptanya prestasi kerja akan dapat dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik yang ada dalam diri karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja**

Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 41.026 > nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.120 atau nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha$  (0.05). Motivasi intrinsik yang timbul dalam diri karyawan jika menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karena merasa aman dan nyaman saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Motivasi ekstrinsik yang timbul dari motivasi karyawan yang dipuaskan berasal dari luar diri karyawan, seperti kondisi dan lingkungan kerja, hubungan kerja, dan sebagainya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi dalam dirinya tentu akan semakin mampu memberikan hasil pekerjaan lebih baik, tentunya dari hasil yang baik tersebut dilakukan secara konsisten akan mampu menciptakan prestasi kerja bagi karyawan.

### **KESIMPULAN**

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.464 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.991 atau nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha$  (0.05).
2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.845 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.991 atau nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha$  (0.05).
3. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai

Fhitung sebesar 41.026 > nilai Ftabel sebesar 3.120 atau nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha (0.05)$ .

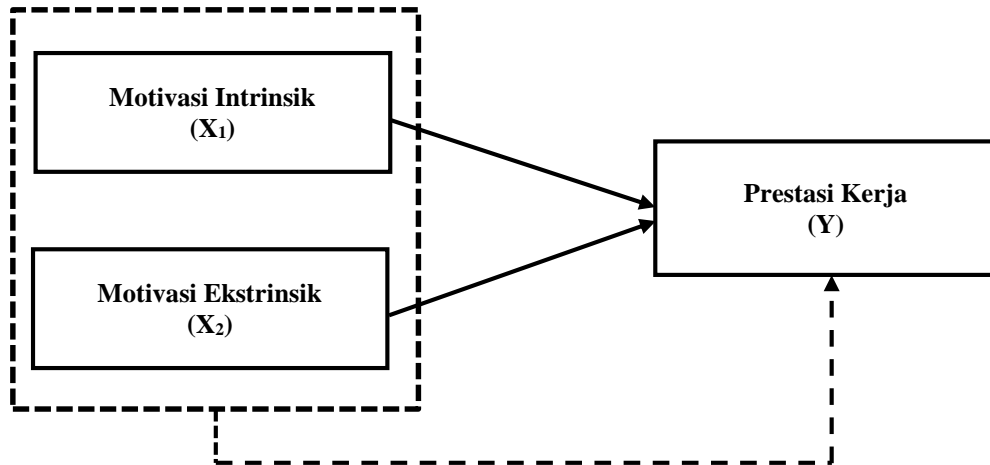
#### DAFTAR PUSTAKA

- Hadi, Cholichul dan Hanurawan, Fattah. 2017. Psikologi Industri dan Organisasi. Surabaya: Zifatama Jawa
- Herlina, Vivi. 2019. Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Indahingwati, Asmara dan Nugroho, Novianto Eko. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Marpaung, I., & Winarto, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara). Jurnal Ilmiah METHONOMI, 4(1), 79-86.
- Purnomo, Rochmat Aldy. 2017. Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS. Ponorogo: CV. Wade Group
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2019. Human Capital MSDM. Jawa Timur: Qiara Media
- Ratnasari, Sri Langgeng dan Hartati, Yenni. 2019. Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Jawa Timur: Qiara Media
- Saihudin, H. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). Jurnal Ilmiah METHONOMI, 6(1), 21-30.
- Siregar, Robert Tua, dkk. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Siregar, Syofian. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS. Jakarta: Kencana
- Siregar, Syofian. 2017. Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi. Jakarta: Kencana
- Sudaryo, Yoyo, Ariwibowo, Agus., dan Sofiati, Nunung Ayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: ANDI
- Suryani, Ni Kadek., Sugianingrat, Ida Ayu Putu Widani., dan Laksemini, Kadek Dewi Indah Sri. 2020. Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Bali: Nilacakra.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. Jurnal Ilmiah METHONOMI, 2(1).



Lampiran

Gambar 1



Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Corrected Item-Total Correlation ( $r_{hitung}$ )			$r_{tabel}$	Keterangan
	Motivasi Intrinsik	Motivasi Ekstrinsik	Prestasi Kerja		
1	0.443	0.668	0.616	0.223	Valid
2	0.452	0.546	0.763	0.223	Valid
3	0.573	0.426	0.599	0.223	Valid
4	0.672	0.712	0.631	0.223	Valid
5	0.583	0.462	0.669	0.223	Valid
6	0.696	0.591	0.250	0.223	Valid
7	0.655	0.566	0.761	0.223	Valid
8	0.717	0.614	0.777	0.223	Valid
9	0.446	0.482	-	0.223	Valid
10	0.535	0.558	-	0.223	Valid

Sumber: Data Diolah (2020)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Intrinsik	10	0.862	0.60	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	10	0.853	0.60	Reliabel
Prestasi Kerja	8	0.870	0.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2020)

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.143	2.656		3.067	.003		
Motivasi Intrinsik	.392	.088	.435	4.464	.000	.665	1.503
Motivasi Ekstrinsik	.366	.095	.375	3.845	.000	.665	1.503

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Diolah (2020)

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)  
 ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	535.076	2	267.538	41.026	.000 <sup>b</sup>
	Residual	495.608	76	6.521		
	Total	1030.684	78			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

Sumber: Data Diolah (2020)