
Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indojaya Agrinusa Tanjung Morawa

Sri Murniyanti

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Tanjung Morawa. Penelitian ini menggunakan motivasi intrinsik sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Tanjung Morawa. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian aquafeed PT Indojaya Agrinusa di Tanjung Morawa. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan kuantitatif dengan analisis data yang digunakan meliputi rumus korelasi *product moment*, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji t dan koefisien determinan (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indojaya Agrinusa Tanjung morawa memiliki nilai yang kuat. Hasil perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan rumus *product moment*, variabel Motivasi Intrinsik (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar = 0,611 atau 61,1%. Persamaan regresi linier sederhana $Y = 17,836 + 0,587 X$, hasil perhitungan koefisien korelasi (uji) t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,344 > 2,011$ dan hasil perhitungan uji determinasi variabel motivasi intrinsik (x) terhadap kinerja karyawan (y) sebesar 0,373 atau 37,3%.

Kata Kunci : Motivasi intrinsik, kinerja karyawan

Pendahuluan

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut Marhot (2005: 2), Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Wirawan (2009: 1), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu

dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan karena mereka mempunyai akal, pikiran, bakat, kreativitas, dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja individu didalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah

kinerja individu karyawan akan menurunkan kinerja perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Motivasi Intrinsik terbentuk karena adanya suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja kerja dari karyawan tersebut. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada PT. Indojaya Agrinusa Tanjung Morawa dapat teratasi dengan baik. Namun, masalah tersebut dapat terabaikan apabila setiap karyawan memiliki potensi kinerja yang baik. Peningkatan kinerja ini sangat dominan dan berpengaruh terhadap peranan Motivasi Intrinsik yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena keberhasilan Motivasi Intrinsik didalam kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap pelaksanaan beban perusahaan agar dapat terealisasi dengan baik.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Tanjung Morawa.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Tanjung Morawa.

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah motif–motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Menurut Herzberg dalam Luthans (2011:160), “Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional”.

Menurut Thomas dalam Suhendi (2012:167), “Motivasi Intrinsik adalah berhubungan erat dengan peningkatan kepuasan dan perbaikan kinerja”.

Faktor-faktor Yang Memengaruhi Motivasi Intrinsik

Menurut Sutrisno, (2016:116) faktor-faktor yang dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, yaitu:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap hidup manusia yang hidup di muka bumi ini.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan adanya penghargaan terhadap prestasi dan hubungan kerja yang harmonis.
- e. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

- b. Kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- c. Supervisi yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberi pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan setiap orang akan mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan.
- e. Status dan tanggung jawab dalam jabatan merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.
- f. Peraturan yang fleksibel bagi perusahaan biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg dalam Luthans (2011:160) Indikator Motivasi Intrinsik adalah:

1. Keberhasilan (*Achievement*) seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya.
2. Pengakuan/penghargaan (*Recognition*) pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahannya seperti memberi hadiah berupa uang tunai dan memberikan medali ataupun surat penghargaan.
3. Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*) pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara.
4. Tanggung Jawab (*Responsibility*) agar tanggung jawab benar menjadi motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri.
5. Pengembangan (*Advancement*) pengembangan merupakan salah satu Pengembangan merupakan salah satu

motivasi bagi bawahan, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010: 41), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009: 3), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi (1999: 2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert (Muhammad Zainur, 2010: 41), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasilhasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Wibowo dalam Kaswan (2012:184), "Kinerja adalah gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis sertaendorong untuk mencapai tujuan organisasi".

Menurut Mangkunegara Kinerja (2010: 9), "Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Walters dalam Wibowo (2014:10), “Kinerja adalah mengarahkan dan mendorong pekerja untuk bekerja seefektif dan seefisien mungkin selaras dengan kebutuhan organisasi”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Menurut Wirawan (2009: 6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja

seorang karyawan antara lain sebagai berikut.

1) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.

3) Faktor internal karyawan, yaitu faktor – faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Menurut Mohammda Pabundu (2006: 122), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua

yaitu (1) Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya; (2) faktor eksternal antaralain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Sejalan dengan beberapa pendapat tersebut di atas Hadari Nawawi (2006: 64-65), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu (1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis

dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya; (2) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu; (3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah diuraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

Indikator Kinerja

Menurut John Miner dalam Sutrisno (2010:78) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

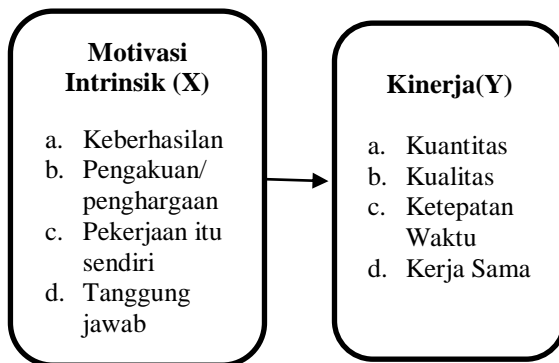
1. Kuantitas

Kuantitas menjadi salah satu bagian dari kinerja, dimaksudkan pada bagaimana karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka, apakah

- sudah sesuai target bahkan melebihi target ataukah tidak mencapai target.
2. Kualitas
Bukan sekedar seberapa banyak pekerjaan yang terselesaikan oleh karyawan tetapi bagaimana kualitas yang dihasilkan juga merupakan sesuatu yang penting.
 3. Ketepatan waktu
Mencapai target waktu akan memberikan suatu kepuasan tertentu bukan hanya bagi perusahaan tetapi juga bagi setiap karyawan yang mampu mencapainya.
 4. Kerja Sama
Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang disajikan dalam penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini”:



Gambar 1. Skema Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Metode analisis data deskriptif dan kuantitatif, metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran dan pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Tanjung Morawa.

Tempat, Objek, dan Waktu Peneliti

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Indojoya Agrinusa Jln. Raya Medan Tanjung Morawa Km. 12,8. Desa Bangunsari Kab. Deli Serdang.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Bagian Aquafeed PT. Indojoya Agrinusa Tanjung Morawa yang berjumlah 200 orang., sampel pada penelitian ini adalah 50 orang.

Variabel dan Indikator

Variabel

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Intrinsik (X).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Indikator

1. Indikator variabel motivasi intrinsik menurut Menurut Herzberg, (2011:160) adalah sebagai berikut:
 - a. Keberhasilan
 - b. Pengakuan/penghargaan
 - c. Pekerjaan itu Sendiri
 - d. Tanggung Jawab
 - e. Pengembangan
2. Indikator variabel kinerja menurut John Miner (2010:78) adalah sebagai berikut:
 - a. Kuantitas
 - b. Kualitas
 - c. Ketepatan Waktu
 - d. Kerja Sama

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan

Korelasi *product moment*

Untuk mengetahui apakah hubungan variabel x dengan y signifikan atau tidak, dapat diketahui melalui perhitungan berikut ini dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{50(96330) - (2195)(2181)}{\sqrt{[50(97355) - (2195)^2][50(96055) - (2181)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{4.816.500 - 4.787.295}{\sqrt{[4.867.750 - 4.818.025][4.802.750 - 4.756.761]}}$$

$$r_{xy} = \frac{29.205}{\sqrt{(49.725)(45.989)}}$$

$$r_{xy} = \frac{29.205}{\sqrt{2.286.803.025}}$$

$$r_{xy} = \frac{29.205}{47.820}$$

$$r_{xy} = 0,610727729 \text{ (dibulatkan } 0,611)$$

Hasil perhitungan di atas yaitu $r_{xy} = 0,611$ adalah korelasi antara variabel Motivasi Intrinsik (X) dengan variabel Kinerja (Y) adalah positif atau dengan kata lain, mempunyai hubungan positif.

Tabel 2. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2015)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $r_{xy} = 0,611$ berarti pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Tanjung Morawa adalah kuat. Hal ini sesuai dengan peneliti sebelumnya Febrian Nurtaneo Akbar (2015), yang mengatakan motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya., dan Wawan Prahiawan (2014) yang mengatakan Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan

Untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan tersebut dapat digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Tanjung Morawa, maka digunakan analisis regresi linier sederhana. Berikut ini adalah hasil uji regresi linier sederhana dapat menggunakan program SPSS Versi 20.0

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	17,836	4,850		3,677	,001
Motivasi intrinsik	,587	,110	,611	5,344	,000

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS versi 20.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.31 diatas diperoleh hasil uji regresi linier sederhana dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 17,836 + 0,587 X$$

Uji T (persial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan koefisien korelasi antara variabel Motivasi Intrinsik (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) digunakan rumus berikut ini:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,611\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,611^2}}$$

$$t = \frac{0,611\sqrt{48}}{\sqrt{1-0,373}}$$

$$t = \frac{(0,611)-(6928)}{\sqrt{0,627}}$$

$$t = \frac{4,2330}{0,792}$$

$$t = 5,344$$

Nilai t tabel sebesar 2,011

Dari hasil perhitungan diatas dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,344. Nilai t_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,011. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan diatas maka t_{hitung}

$>t_{tabel} = 5,344 > 2,011$ artinya ada pengaruh motivasi intrinsik (x) terhadap kinerja karyawan (y).

Uji Determinan (R^2)

Dari hasil uji koefisien determinan 0,611 atau 61,10 %

Tabel 3. Hasil Nilai Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,611 ^a	,373	,360	3,46627

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS. 20.0, 2019

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 61.1%. Artinya hubungannya erat, semakin besar R berarti hubungannya semakin erat.

Kesimpulan

Berdasarkan berbagai pengujian dan analisis data, dari penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan :

1. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan kemungkinan akan dapat meningkatkan produktifitas kerja .
2. Berdasarkan hubungan antara variabel Motivasi Intrinsik dengan variabel Kinerja Karyawan adalah kuat. Hubungan positif artinya terjadi hubungan antara variabel Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Karyawan, apabila Motivasi Intrinsik sesuai dengan Kinerja Karyawan akan semakin maksimal.
3. Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Tanjung Morawa.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Febrian Nurtaneo Akbar. (2015). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIISurabaya*.
- Irham, Fahmi. (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu..
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Priyatno, Duwi. (2011). *SPSS (Analisis statistik data)*, Yogyakarta: Penerbit Mediakom.
- Rani Lupita. (2012). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja PT. Pertamina RU V Balikpapan)*.
- Siswandi. (2011). *Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Edisi Ketiga. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sondang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Stephen. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Suhendi. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wawan Prahiawan. (2014). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intimas Lestari Nusantara*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.