

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI  
RSPAU dr. S. HARDJOLUKITO YOGYAKARTA**

**Nunuk Dwi Garwanti Endang Palupi**

**Nurliza**

**STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta**

**ABSTRACT**

*This study aims to prove whether intrinsic motivation consisting of factors (success, appreciation, work itself, responsibility, progress) has a partial and simultaneous effect on employee work performance in the hospital. This research was conducted at RSPAU, Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta. The population in this study were non-medical employees at the Home with 97 employees where these employees were as many as 21 Civil Servants (PNS) and 76 in the Military Air Force Central Hospital Dr. S. Hardjolukito. From the tests conducted partially by t test, it can be seen that the success variable (X1) and the recognition variable (X2) are proven to have an influence on employee performance (Y) at RSPAU, Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta, while the work variable itself (X3), responsibility variable (X4), and progress variable (X5) are not proven to have an influence on employee performance (Y) at RSPAU, Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta. From the tests carried out simultaneously using the F test, it was found that the success variable (X1), recognition (X2), the work itself (X3), responsibility (X4), and progress (X5) simultaneously proved to have a significant effect on achievement. employee work (Y) at RSPAU, Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.*

*Keywords: intrinsic motivation, employee work performance*

**PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat penting bagi perusahaan/rumah sakit karena mereka mempunyai akal, pikiran, bakat, kreativitas dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikam oleh perusahaan/rumah sakit guna mencapai tujuan. Semakin baik prestasi kerja individu karyawan dalam perusahaan/rumah sakit maka akan meningkatkan prestasi perusahaan/rumah sakit, demikian sebaliknya semakin rendah prestasi kerja individu karyawan akan menurunkan prestasi perusahaan/rumah sakit tersebut.

Mengelola sumber daya manusia tidak hanya sekedar memberi deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara rumah sakit dengan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Hasibuan (2006:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006: 219) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Apabila pengelolaan unsur motivasi diselenggarakan dengan baik tidak menutup kemungkinan menimbulkan kinerja yang maksimal pada karyawan dan meningkatkan loyalitasnya pada sebuah organisasi.

Prestasi kerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan suatu sistem kepegawaian dimana seorang karyawan akan naik atau turun jabatannya, sesuai dengan prestasi kerja yang telah dicapainya (Handoko, 2011). Prestasi kerja merupakan suatu masalah yang penting disetiap organisasi dan khususnya pada karyawan. Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan kerjasama yang baik dalam sebuah tim, untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Rumah Sakit Pusat Angkatan Udara dr. Suhardi Hardjolukito merupakan Rumah Sakit TNI AU dibawah Dinas Kesehatan Angkatan Udara, yang menjadi rumah sakit rujukan TNI AU, bukan hanya menyediakan pelayanan bagi TNI AU, tetapi juga menyediakan pelayanan bagi masyarakat umum. Rumah Sakit Pusat Angkatan Udara dr. Suhardi Hardjolukito merupakan salah satu rumah sakit pusat yang menjadi rujukan utama bagi TNI AU, khususnya daerah jawa tengah dan DIY sehingga perlu adanya upaya yang baik dari rumah sakit dalam hal manajemen sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam hal pelayanan sosial yang diberikan rumah sakit. Salah satu faktor penting dari sumber daya manusia adalah prestasi kerja karyawan. Agar karyawan memiliki prestasi dalam bekerja maka perlu adanya analisis menyangkut manajemen sumber daya manusia yang ada di rumah sakit, yaitu dengan menganalisis motivasi intrinsik yang terdiri dari (keberhasilan, pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan) agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan memiliki prestasi yang optimal.

Dengan melihat uraian tersebut maka penulis tertarik untuk mengambil judul : **“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI RSPAU dr. S. HARDJOLUKITO YOGYAKARTA”**.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi intrinsik yang terdiri dari faktor (keberhasilan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta?
2. Apakah motivasi intrinsik yang terdiri dari faktor (keberhasilan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta?

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi intrinsik untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen**

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu". (Hasibuan, 2009 : 2). Keberhasilan dalam proses manajemen memerlukan kemampuan dalam mengenal permasalahan dan kesempatan, membuat keputusan Yang tepat, serta menentukan tindakan secara tepat.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Hasibuan, 2013 : 1)

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. (Hani Handoko, 2001 : 4)

### **Motivasi**

Menurut arti katanya, motivasi atau motivation berarti pemberian motif. Penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. (Luthans, 2006 :270)

### **Prestasi Kerja**

Prestasi bisa didefinisikan sebagai tingkat dimana orang berharap menyelesaikan sasaran yang menantang, berhasil dalam suatu persaingan, dan menunjukkan keinginan untuk umpan balik yang jelas berkaitan dengan kinerja. Individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi mempunyai skor tinggi dalam elemen-elemen tersebut. Orang dengan tingkat prestasi/pencapaian tinggi (*high achiever*) menganggap penyelesaian tugas merupakan hal yang menyenangkan secara pribadi, mereka tidak mengharapkan atau menginginkan penghargaan material. (Luthan, 2006 :274-275)

## **METODE PENELITIAN**

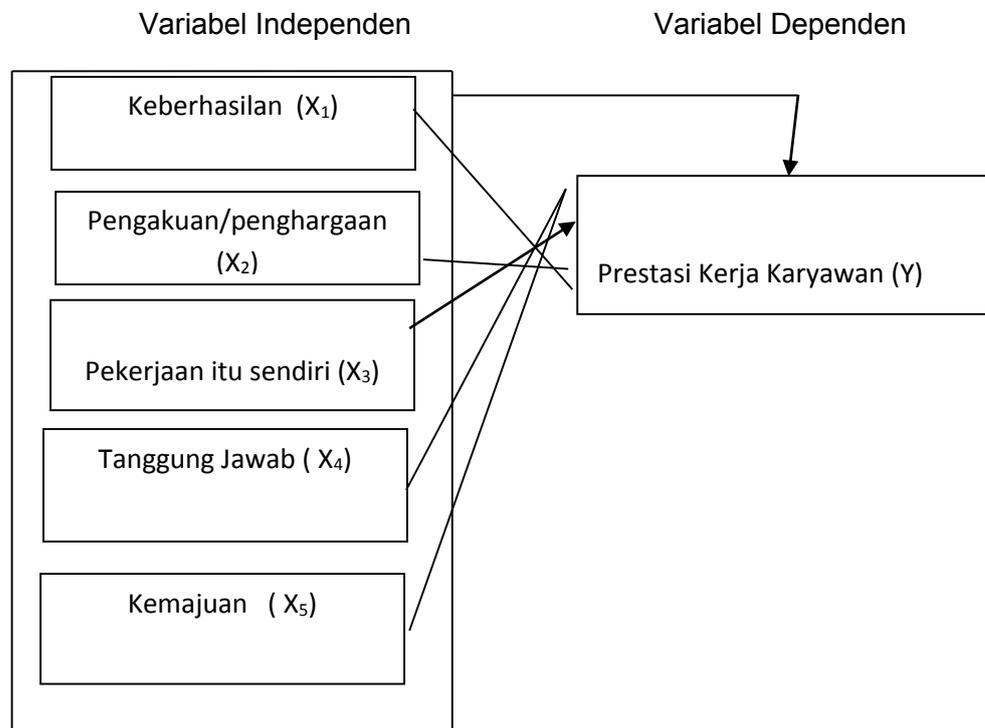
Penelitian ini dilakukan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non medis di Rumah Sakit Pusat Angkatan Udara dr. S. Hardjolukito dengan jumlah 97 karyawan dimana karyawan ini merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 21 dan Militer sebanyak 76 di Rumah Sakit Pusat Angkatan Udara dr. S. Hardjolukito.

Berdasarkan pertimbangan tersebut untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus formula solvin (kusmayadi dan sugiyono, 2000). Jadi, sampel yang digunakan dalam

penelitian di RSPAU dr. S Hardjolukito Yogyakarta yaitu sebanyak 78,068 orang atau dengan pembulatan 79 orang.

Kerangka Pemikiran

### HUBUNGAN VARIABEL INDEPENDEN DAN VARIABEL DEPENDEN



### Hipotesis

- Diduga ada pengaruh antara motivasi intrinsik yang terdiri dari faktor keberhasilan (X<sub>1</sub>), pengakuan/penghargaan (X<sub>2</sub>), pekerjaan itu sendiri (X<sub>3</sub>), tanggung jawab (X<sub>4</sub>), dan kemajuan (X<sub>5</sub>), terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di RSPAU dr. S. Hardjolukito secara parsial.
- Diduga ada pengaruh antara motivasi intrinsik yang terdiri dari faktor keberhasilan (X<sub>1</sub>), pengakuan/penghargaan (X<sub>2</sub>), pekerjaan itu sendiri (X<sub>3</sub>), tanggung jawab (X<sub>4</sub>), dan kemajuan (X<sub>5</sub>), terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di RSPAU dr. S. Hardjolukito secara simultan.

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep kejadian/gejala yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $n-2$ ). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ...  
(Nunuk Dwi Garwanti Endang Palupi, Nurliza)**

**TABEL 1  
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel (5 %) df= 28</b>	<b>Hasil Pengujian</b>	<b>Keterangan</b>
1	Keberhasilan ( X <sub>1</sub> )	P1	0.698	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P2	0.686	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P3	0.649	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P4	0.505	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P5	0.611	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P6	0.493	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	Pengakuan ( X <sub>2</sub> )	P1	0.777	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P2	0.654	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P3	0.466	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P4	0.862	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P5	0.550	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P6	0.766	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	Pekerjaan itu sendiri ( X <sub>3</sub> )	P1	0.641	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P2	0.532	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P3	0.499	0,361	r hitung > r tabel	Valid

		P4	0.545	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P5	0.682	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P6	0.688	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	Tanggung jawab ( $X_4$ )	P1	0.615	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P2	0.597	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P3	0.713	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P4	0.639	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P5	0.531	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P6	0.392	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	Kemajuan ( $X_5$ )	P1	0.530	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P2	0.594	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P3	0.507	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P4	0.549	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P5	0.592	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P6	0,409	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	Prestasi Kerja ( $Y$ )	P1	0.726	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P2	0.502	0,361	r hitung > r tabel	Valid
		P3	0.399	0,361	r hitung > r tabel	Valid

**Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ...  
(Nunuk Dwi Garwanti Endang Palupi, Nurliza)**

	P4	0.816	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	P5	0.837	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	P6	0.799	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	P7	0.567	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	P8	0.696	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	P9	0.628	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	P10	0.490	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data primer diolah

Dari analisis uji validitas diatas dapat diketahui bahwa variabel keberhasilan ( $X_1$ ), Pengakuan/penghargaan ( $X_2$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ), tanggung jawab ( $X_4$ ), dan kemajuan ( $X_5$ ) dengan Prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) dalam setiap item pertanyaan menunjukkan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel (Ghozali, 2011: 53). Pada penelitian ini jumlah sampel untuk uji validitas adalah ( $n$ ) = 30 dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $30 - 2 = 28$  dengan  $df = 28$  dan  $alpha = 5\%$ , didapat r tabel = 0,361 (r tabel terlampir). Sehingga r hitung > r tabel. Oleh sebab itu, semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk variabel independen yaitu motivasi intrinsik yang terdiri dari faktor keberhasilan ( $X_1$ ), pengakuan/penghargaan ( $X_2$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ), tanggung jawab ( $X_4$ ), kemajuan ( $X_5$ ) dan variabel dependen prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). *One Shot* atau pengukuran sekali saja adalah pengukuran hanya dilakukan sekali saja tidak diulang untuk responden yang sama dengan pertanyaan lain. Suatu variabel dikatakan reliabilitas jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Bawono, 2006 :64).

**TABEL 2**  
**HASIL UJI CRONBACH ALPHA**

<b>N o</b>	<b>Variabel</b>	<b>Cronbach h Alpha</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Hasil Pengujian</b>	<b>Keteranga n</b>
1	Keberhasilan ( $X_1$ )	0,732	0,60	<i>Cronbach Alpa</i> > 0,60	Reliabel
2	Pengakuan ( $X_2$ )	0,805	0,60	<i>Cronbach Alpa</i> > 0,60	Reliabel
3	Pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ )	0,837	0,60	<i>Cronbach Alpa</i> > 0,60	Reliabel
4	Tanggung Jawab ( $X_4$ )	0,734	0,60	<i>Cronbach Alpa</i> > 0,60	Reliabel
5	Kemajuan ( $X_5$ )	0,720	0,60	<i>Cronbach Alpa</i> > 0,60	Reliabel
6	Prestasi Kerja (Y)	0,877	0,60	<i>Cronbach Alpa</i> > 0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dari lampiran F

Dari hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga semua variabel penelitian yakni keberhasilan( $X_1$ ), pengakuan/penghargaan ( $X_2$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ), tanggung jawab ( $X_4$ ), kemajuan ( $X_5$ ) dan prestasi kerja karyawan (Y) dikatakan reliabel (handal). (Bawono, 2006: 64).

#### Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2011:141), untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov – Smirnov yang bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas ini adalah sebagai berikut :

Data berdistribusi normal jika Nilai P (sig) > 5%

Data tidak berdistribusi normal Nilai P (sig) < 5%

Hasil outputnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**TABEL 3  
UJI NORMALITAS DENGAN KOLMOGOROV- SMIRNOV**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	x1	x2	x3	x4	x5	y
N	79	79	79	79	79	79
Normal Mean	24.62	21.89	23.53	23.58	23.23	39.66
Parameters <sup>a</sup> Std. Deviation	3.220	4.160	3.540	2.716	3.194	4.971
Most Absolute	.120	.112	.111	.148	.151	.140
Extreme Positive	.111	.065	.111	.148	.151	.140
Differences Negative	-.120	-.112	-.110	-.095	-.148	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z	1.065	.996	.989	1.313	1.345	1.248
Asymp. Sig. (2-tailed)	.207	.274	.282	.064	.054	.089
a. Test distribution is Normal.						

Sumber: Data primer diolah,

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig atau nilai probabilitas untuk variabel keberhasilan ( $X_1$ ) sebesar 0,207, nilai signifikansi variabel pengakuan/penghargaan ( $X_2$ ) sebesar 0,274, nilai signifikansi variabel pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ) sebesar 0,282, nilai signifikansi variabel tanggung jawab ( $X_4$ ) sebesar 0,064, nilai signifikansi variabel kemajuan ( $X_5$ ) sebesar 0,054 dan nilai signifikansi untuk variabel prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta sebesar 0,089. Ke-enam variabel tersebut diperoleh nilai signifikansi (sig) > 0,05, sehingga distribusi datanya adalah normal.

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (keberhasilan, pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan) dengan variabel terikat (prestasi kerja karyawan). Dalam penelitian ini variabel-variabel tersebut diduga mempunyai pengaruh secara serentak terhadap prestasi kerja (Y) karyawan RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Bentuk dari regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan dengan model

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

**TABEL 4**  
**HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.572	4.063		.879	.382
	Keberhasilan (x1)	.445	.143	.280	3.117	.003
	Pengakuan (x2)	.413	.109	.335	3.781	.000
	pekerjaan itu sendiri (x3)	.145	.130	.106	1.113	.270
	tanggung jawab (x4)	.218	.152	.115	1.434	.156
	Kemajuan (x5)	.333	.169	.210	1.979	.052

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data primer diolah,

Berdasarkan hasil analisis, maka persamaan regresi linear berganda didapat sebagai berikut:

$$Y = 3,572 + 0,445X_1 + 0,413X_2 + 0,145X_3 + 0,218X_4 + 0,333X_5$$

$$a = 3,572$$

$$b = 0,445$$

$$b_2 = 0,413$$

$$b_3 = 0,145$$

$$b_4 = 0,218$$

$$b_5 = 0,333$$

Secara parsial pengaruh variabel Keberhasilan ( $X_1$ ), Pengakuan ( $X_2$ ), Pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ), Tanggung jawab ( $X_4$ ), Kemajuan ( $X_5$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

**Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ...  
(Nunuk Dwi Garwanti Endang Palupi, Nurliza)**

- a. Nilai konstanta  
Dalam persamaan regresi di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 3,572 berarti apabila tidak ada variabel independen Keberhasilan ( $X_1$ ), Pengakuan ( $X_2$ ), Pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ), Tanggung jawab ( $X_4$ ), Kemajuan ( $X_5$ ), maka Prestasi Kerja ( $Y$ ) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta akan bernilai positif sebesar 3,572.
- b. Koefisien regresi dari variabel keberhasilan ( $X_1$ )  
Keberhasilan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta, dengan koefisien regresi sebesar 0,445. Artinya apabila variabel Keberhasilan ( $X_1$ ) meningkat satu satuan, maka prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,445 satuan dengan asumsi variabel pengakuan ( $X_2$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ), tanggung jawab ( $X_4$ ), dan kemajuan ( $X_5$ ) bernilai konstan.
- c. Koefisien regresi dari variabel pengakuan ( $X_2$ )  
Pengakuan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta, dengan koefisien regresi sebesar 0,413. Artinya apabila variabel pengakuan ( $X_2$ ) meningkat satu satuan, maka prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,413 satuan dengan asumsi variabel keberhasilan ( $X_1$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ), tanggung jawab ( $X_4$ ), dan kemajuan ( $X_5$ ) bernilai konstan.
- d. Koefisien regresi dari variabel pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ )  
Pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan di pekerjaan itu sendiri RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta, dengan koefisien regresi sebesar 0,145. Artinya apabila variabel pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ) meningkat satu satuan, maka prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,145 satuan dengan asumsi variabel keberhasilan ( $X_1$ ), pengakuan ( $X_2$ ), tanggung jawab ( $X_4$ ) dan kemajuan ( $X_5$ ) bernilai konstan.
- e. Koefisien regresi dari variabel tanggung jawab ( $X_4$ )  
Tanggung jawab ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan di pekerjaan itu sendiri RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta, dengan koefisien regresi sebesar 0,218. Artinya apabila variabel tanggung jawab ( $X_4$ ) meningkat satu satuan, maka prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,218 satuan dengan asumsi variabel keberhasilan ( $X_1$ ), pengakuan ( $X_2$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ) dan kemajuan ( $X_5$ ) bernilai konstan.
- f. Koefisien regresi dari variabel kemajuan ( $X_5$ )  
Kemajuan ( $X_5$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan di pekerjaan itu sendiri RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta, dengan koefisien regresi sebesar 0,333. Artinya apabila variabel kemajuan ( $X_5$ ) meningkat satu satuan, maka prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,333 satuan dengan asumsi variabel keberhasilan ( $X_1$ ), pengakuan ( $X_2$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ) dan tanggung jawab ( $X_4$ ) bernilai konstan.

Uji t

**TABEL 5**  
**NILAI T DAN TINGKAT SIGNIFIKANSI**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.572	4.063		.879	.382
Keberhasilan (x1)	.445	.143	.280	3.117	.003
Pengakuan (x2)	.413	.109	.335	3.781	.000
pekerjaan itu sendiri (x3)	.145	.130	.106	1.113	.270
tanggung jawab (x4)	.218	.152	.115	1.434	.156
Kemajuan (Y)	.333	.169	.210	1.979	.052

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data primer diolah, dari lampiran H

1) Keberhasilan (X1)

a) Formulasi hipotesanya :

Ho : Tidak ada pengaruh variabel keberhasilan (X<sub>1</sub>) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Ha : Ada pengaruh variabel keberhasilan (X<sub>1</sub>) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

b) Menentukan t hitung

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 16.0 diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 4.10 yaitu t hitung Persepsi sebesar **3,117**.

c) Menentukan t tabel

t tabel diperoleh dengan membandingkan t hitung dengan t tabel untuk *degree of freedom (df) = n - k - 1*, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Rangkuti, 1999: 166). Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = **79** dan besarnya df dapat dihitung **79 - 5 - 1 = 73** dan *alpha = 0,05* didapat t tabel 1,993. Jadi t hitung adalah **3,117 > t tabel** (73;0,05) adalah 1,993 (t tabel terlampir).

d) Kriteria Pengujian

Ho di terima bila  $- t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

Ho di tolak bila  $t \text{ hitung} < - t \text{ tabel}$  atau

$t \text{ hitung} > \text{nilai } t \text{ tabel}$

**Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ...  
(Nunuk Dwi Garwanti Endang Palupi, Nurliza)**

- e) Pengambilan Kesimpulan  
Dari gambar diatas diperoleh nilai **t** hitung lebih besar dari padat **t** tabel yaitu, **3,117 > 1,993** maka kesimpulannya Ho di tolak dan Ha diterima. Sehingga dari uji tersebut menunjukkan bahwa variabel keberhasilan ( $X_1$ ) ada pengaruh terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Selain pengambilan kesimpulan dengan cara statistik seperti di atas pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat hasil *output* SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

Jika nilai P (sig) < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika nilai P (sig) > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Dengan melihat pada Tabel 4.10 diketahui nilai signifikan untuk variabel keberhasilan ( $X_1$ ) diperoleh nilai P (probabilitas) atau nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari (0,05) sebesar 0,003. Karena nilai P < 0,05 , maka Ho ditolak dan menerima Ha, dari uji tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel keberhasilan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

2) Pengakuan ( $X_2$ )

- a) Formulasi hipotesanya :  
Ho : Tidak ada pengaruh variabel pengakuan ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.  
Ha : Ada pengaruh variabel pengakuan ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.
- b) Menentukan t hitung  
Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 16.0 diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 4.10 yaitu t hitung Persepsi sebesar **3,781**.
- c) Menentukan t tabel  
**t** tabel diperoleh dengan membandingkan **t** hitung dengan **t** tabel untuk *degree of freedom (df) = n - k - 1*, dalam hal ini **n** adalah jumlah sampel (Rangkuti, 1999: 166). Pada penelitian ini jumlah sampel (**n**) = **79** dan besarnya **df** dapat dihitung **79 - 5 - 1 = 73** dan **alpha = 0,05** didapat **t** tabel 1,993. Jadi **t** hitung adalah **3,781 > t** tabel ( $_{73;0,05}$ ) adalah 1,993 (**t** tabel terlampaui).
- d) Kriteria Pengujian  
Ho di terima bila  $- t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$   
Ho di tolak bila  $t \text{ hitung} < - t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
- e) Pengambilan Kesimpulan  
Dari gambar diatas diperoleh nilai **t** hitung lebih besar dari padat **t** tabel yaitu, **3,781 > 1,993** maka kesimpulannya Ho di tolak dan Ha diterima. Sehingga dari uji tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengakuan ( $X_2$ ) ada pengaruh terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Selain pengambilan kesimpulan dengan cara statistik seperti di atas pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat hasil *output* SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

Jika nilai P (sig) < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika nilai P (sig) > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Dengan melihat pada Tabel 4.10 diketahui nilai signifikan untuk variabel pengakuan (X2) diperoleh nilai P (probabilitas) atau nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari (0,05) sebesar 0,000. Karena nilai  $P < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , dari uji tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel pengakuan (X2) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

3) Pekerjaan Itu Sendiri (X3)

a) Formulasi hipotesanya :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh variabel pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

$H_a$  : Ada pengaruh variabel pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

b) Menentukan t hitung

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 16.0 diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 4.10 yaitu t hitung Persepsi sebesar **1,113**.

c) Menentukan t tabel

t tabel diperoleh dengan membandingkan t hitung dengan t tabel untuk *degree of freedom (df)* =  $n - k - 1$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel (Rangkuti, 1999: 166). Pada penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) = **79** dan besarnya *df* dapat dihitung  $79 - 5 - 1 = 73$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat t tabel 1,993. Jadi t hitung adalah  $1,113 < t$  tabel ( $73;0,05$ ) adalah 1,993 (t tabel terlampaui).

d) Kriteria Pengujian

$H_0$  di terima bila  $- t$  tabel  $\leq$  t hitung  $\leq$  t tabel

$H_0$  di tolak bila t hitung  $<$  - t tabel atau t hitung  $>$  nilai t tabel

e) Pengambilan Kesimpulan

Dari gambar diatas diperoleh nilai t hitung lebih besar dari padat t tabel yaitu,  $1,113 < 1,993$  maka kesimpulannya  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dari uji tersebut menunjukkan bahwa variabel Pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ) tidak ada pengaruh terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Selain pengambilan kesimpulan dengan cara statistik seperti di atas pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat hasil *output* SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

Jika nilai P (sig)  $<$  0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika nilai P (sig)  $>$  0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dengan melihat pada Tabel 4.10 diketahui nilai signifikan untuk variabel pekerjaan itu sendiri (X3) diperoleh nilai P (probabilitas) atau nilai signifikansi (sig) lebih besar dari nilai (0,05) sebesar 0,270. Karena nilai  $P > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ , dari uji tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel pekerjaan itu sendiri (X3) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

4) Tanggung Jawab

a) Formulasi hipotesanya :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh variabel tanggung jawab ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

$H_a$  : Ada pengaruh variabel tanggung jawab ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

b) Menentukan t hitung

## Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ... (Nunuk Dwi Garwanti Endang Palupi, Nurliza)

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 16.0 diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 4.10 yaitu t hitung Persepsi sebesar **1,434**.

- c) Menentukan t tabel  
t tabel diperoleh dengan membandingkan t hitung dengan t tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - k - 1$ , dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Rangkuti, 1999: 166). Pada penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) = **79** dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $79 - 5 - 1 = 73$  dan  $alpha = 0,05$  didapat t tabel 1,993. Jadi t hitung adalah **1,434 < t tabel** <sub>(73;0,05)</sub> adalah 1,993 (t tabel terlampir).
- d) Kriteria Pengujian  
Ho di terima bila  $- t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$   
Ho di tolak bila  $t \text{ hitung} < - t \text{ tabel}$  atau  
 $t \text{ hitung} > \text{nilai } t \text{ tabel}$
- e) Pengambilan Kesimpulan  
Dari gambar diatas diperoleh nilai t hitung lebih besar dari padat t tabel yaitu, **1,434 < 1,993** maka kesimpulannya Ho di terima dan Ha ditolak. Sehingga dari uji tersebut menunjukkan bahwa variabel tanggung jawab ( $X_4$ ) tidak ada pengaruh terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Selain pengambilan kesimpulan dengan cara statistik seperti di atas pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat hasil *output* SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

Jika nilai P (sig) < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika nilai P (sig) > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Dengan melihat pada Tabel 5 diketahui nilai signifikan untuk variabel tanggung jawab ( $X_4$ ) diperoleh nilai P (probabilitas) atau nilai signifikansi (sig) lebih besar dari nilai (0,05) sebesar 0,156. Karena nilai P > 0,05, maka Ho diterima dan menolak Ha, dari uji tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel tanggung jawab ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

### 5) Kemajuan ( $X_5$ )

- a) Formulasi hipotesanya :  
Ho : Tidak ada pengaruh variabel kemajuan ( $X_5$ ) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.  
Ha : Ada pengaruh variabel kemajuan ( $X_5$ ) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.
- b) Menentukan t hitung  
Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 16.0 diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 4.10 yaitu t hitung Persepsi sebesar **1,434**.
- c) Menentukan t tabel  
t tabel diperoleh dengan membandingkan t hitung dengan t tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - k - 1$ , dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Rangkuti, 1999: 166). Pada penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) = **79** dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $79 - 5 - 1 = 73$  dan  $alpha = 0,05$  didapat t tabel 1,993. Jadi t hitung adalah **1,979 < t tabel** <sub>(73;0,05)</sub> adalah 1,993 (t tabel terlampir).
- d) Kriteria Pengujian  
Ho di terima bila  $- t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$   
Ho di tolak bila  $t \text{ hitung} < - t \text{ tabel}$  atau  
 $t \text{ hitung} > \text{nilai } t \text{ tabel}$

e) Pengambilan Kesimpulan

Dari gambar diatas diperoleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari padat  $t$  tabel yaitu,  $1,979 < 1,993$  maka kesimpulannya  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dari uji tersebut menunjukkan bahwa variabel kemajuan ( $X_5$ ) tidak ada pengaruh terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Selain pengambilan kesimpulan dengan cara statistik seperti di atas pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat hasil *output* SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

Jika nilai  $P$  (sig)  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika nilai  $P$  (sig)  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dengan melihat pada Tabel 4.10 diketahui nilai signifikan untuk variabel kemajuan ( $X_5$ ) diperoleh nilai  $P$  (probabilitas) atau nilai signifikansi (sig) lebih besar dari nilai (0,05) sebesar 0,052. Karena nilai  $P > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ , dari uji tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel kemajuan ( $X_5$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

## Uji F

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen ( $X$ ) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen ( $Y$ ). (Bawono, 2006:91).

Langkah-langkah pengujian:

Penentuan hipotesis:

$H_0$  : variabel keberhasilan ( $X_1$ ), pengakuan ( $X_2$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ), tanggung jawab ( $X_4$ ) dan kemajuan ( $X_5$ ) secara simultan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

$H_a$  : variabel keberhasilan ( $X_1$ ), pengakuan ( $X_2$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ), tanggung jawab ( $X_4$ ) dan kemajuan ( $X_5$ ) secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

TABEL 6  
NILAI F DAN TINGKAT SIGNIFIKANSI

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1228.315	5	245.663	22.021	.000 <sup>a</sup>
	Residual	814.369	73	11.156		
	Total	2042.684	78			

a. Predictors: (Constant), pengembangan, tanggung jawab, pengakuan, keberhasilan, pekerjaan itu sendiri

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Data primer diolah

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

Jika nilai P (sig) < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika nilai P (sig) > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai P (probabilitas) atau nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari nilai (0,05) sebesar 0,000. Karena nilai P < 0,05, maka Ho ditolak dan menerima Ha, artinya variabel keberhasilan (X<sub>1</sub>), pengakuan (X<sub>2</sub>), pekerjaan itu sendiri (X<sub>3</sub>), tanggung jawab (X<sub>4</sub>) dan kemajuan (X<sub>5</sub>) secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Uji F selain dapat diketahui dengan membandingkan antara P (probabilitas) atau nilai signifikansi dengan nilai (0,05), dapat juga diketahui dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel, yaitu:

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

Jika hasil F hitung ≥ F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika hasil F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui F hitung sebesar 22,021 selanjutnya dibandingkan dengan F tabel dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = n-k-1 (Sugiyono, 2005). Dengan taraf kesalahan 5% diperoleh dk pembilang = k = 5 dan dk penyebut = n-k-1 = 79-5-1 = 73, maka nilai F tabel dari  $df_{(5,73;0,05)}$  (5) (73) = 2,340. Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ( $_{(5,73;0,05)}$ ) yaitu 22,021 > 2,340, berarti Ho ditolak dan menerima Ha. Dengan demikian berarti variabel keberhasilan (X<sub>1</sub>), pengakuan (X<sub>2</sub>), pekerjaan

itu sendiri ( $X_3$ ), tanggung jawab ( $X_4$ ) dan kemajuan ( $X_5$ ) secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Uji Determinasi ( $R^2$ )

**TABEL 7**  
**NILAI KOEFISIEN DETERMINANSI ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.601	.574	3.340

a. Predictors: (Constant), kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, keberhasilan, pekerjaan itu sendiri

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Data primer diolah

Banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2011: 97).

Dari olah data primer yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 diketahui besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,574. Hal ini berarti 57,4% variabel dependen yaitu variansi prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta dapat dijelaskan oleh variabel keberhasilan ( $X_1$ ), pengakuan ( $X_2$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ), tanggung jawab ( $X_4$ ) dan kemajuan ( $X_5$ ). Sedangkan sisanya ( $100\% - 57,4\% = 42,6\%$ ) dijelaskan variansinya oleh variabel lain atau sebab-sebab lain di luar model. Atau dengan kata lain 57,4% sumbangan pengaruh variabel independen yaitu variabel keberhasilan ( $X_1$ ), pengakuan ( $X_2$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ), tanggung jawab ( $X_4$ ) dan kemajuan ( $X_5$ ) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan terhadap prestasi kerja karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta. Dari hasil perhitungan pengujian pengaruh secara parsial (*t test*) dengan menggunakan bantuan program olah data SPSS didapatkan hasil bahwa nilai signifikan untuk keberhasilan ( $X_1$ ) lebih kecil dari nilai (0,05) sebesar 0,003. Karena nilai  $P < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , dari uji tersebut

## Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ... (Nunuk Dwi Garwanti Endang Palupi, Nurliza)

menunjukkan bahwa terbukti ada pengaruh variabel keberhasilan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta. Selain itu dapat diketahui juga dari nilai  $t$  hitung untuk keberhasilan ( $X_1$ ) lebih besar dari nilai  $t$  tabel (1,993) sebesar 3,117. Karena nilai  $t$  hitung > nilai  $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dari uji tersebut menunjukkan bahwa **terbukti** ada pengaruh variabel keberhasilan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta. Jadi dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian, dapat disimpulkan bahwa benar keberhasilan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta. Variabel pengakuan ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari nilai (0,05) sebesar 0,000. Karena nilai  $P < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , dari uji tersebut menunjukkan bahwa terbukti ada pengaruh variabel pengakuan ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta. Selain itu juga dapat di ketahui dari nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel (1,993) sebesar 3,781. Karena nilai  $t$  hitung > nilai  $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , dari uji tersebut menunjukkan bahwa **terbukti** ada pengaruh variabel pengakuan ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta. Jadi dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian, dapat disimpulkan bahwa benar pengakuan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta. Variabel pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ) diperoleh nilai signifikan lebih besar dari nilai (0,05) sebesar 0,270. Karena nilai  $P > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ , dari uji tersebut menunjukkan bahwa tidak terbukti ada pengaruh variabel pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta. Selain itu juga dapat di ketahui dari nilai  $t$  hitung lebih kecil dari nilai  $t$  tabel (1,993) sebesar 1,113. Karena nilai  $t$  hitung < nilai  $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya **tidak terbukti** ada pengaruh variabel pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Variabel tanggung jawab ( $X_4$ ) diperoleh nilai signifikan lebih besar dari nilai (0,05) sebesar 0,156. Karena nilai  $P > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ , dari uji tersebut menunjukkan bahwa tidak terbukti ada pengaruh variabel tanggung jawab ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta. Selain itu juga dapat di ketahui dari nilai  $t$  hitung lebih kecil dari nilai  $t$  tabel (1,993) sebesar 1,434. Karena nilai  $t$  hitung < nilai  $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya **tidak terbukti** ada pengaruh variabel tanggung jawab ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Untuk variabel kemajuan ( $X_5$ ) diperoleh nilai signifikan lebih besar dari nilai (0,05) sebesar 0,052. Karena nilai  $P > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ , dari uji tersebut menunjukkan bahwa tidak terbukti ada pengaruh variabel kemajuan ( $X_5$ ) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta. Selain itu juga dapat di ketahui dari nilai  $t$  hitung lebih kecil dari nilai  $t$  tabel (1,993) sebesar 1,979. Karena nilai  $t$  hitung < nilai  $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya **tidak terbukti** ada pengaruh variabel kemajuan ( $X_5$ ) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Pada pengujian F hitung dapat diketahui bahwa variabel keberhasilan ( $X_1$ ), pengakuan ( $X_2$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ), tanggung jawab ( $X_4$ ) dan kemajuan ( $X_5$ ) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta, karena diperoleh nilai  $P$  (probabilitas) atau nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari nilai (0,05) sebesar 0,000. Karena nilai  $P < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya variabel keberhasilan ( $X_1$ ), pengakuan ( $X_2$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ), tanggung jawab ( $X_4$ ) dan kemajuan ( $X_5$ ) secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta. Selain itu dapat juga di ketahui dari nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (2,340) sebesar 22,021. Karena nilai F hitung > nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel keberhasilan ( $X_1$ ), pengakuan ( $X_2$ ), pekerjaan itu

sendiri ( $X_3$ ), tanggung jawab ( $X_4$ ), dan kemajuan ( $X_5$ ) secara simultan **terbukti** mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan nilai tingkat pengaruh antara variabel dependen prestasi kerja ( $Y$ ) dengan lima variabel independen keberhasilan ( $X_1$ ), pengakuan ( $X_2$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ), tanggung jawab ( $X_4$ ) dan kemajuan ( $X_5$ ) sebesar 0,574. Hal ini berarti 57,4%. variabel dependen yaitu variansi prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta dapat dijelaskan oleh variabel keberhasilan ( $X_1$ ), pengakuan ( $X_2$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ), tanggung jawab ( $X_4$ ) dan kemajuan ( $X_5$ ). Sedangkan sisanya ( $100\% - 57,4\% = 42,6\%$ ) dijelaskan variansinya oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau dengan kata lain 57,4% sumbangan pengaruh variabel independen yaitu variabel keberhasilan ( $X_1$ ), pengakuan ( $X_2$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ), tanggung jawab ( $X_4$ ) dan kemajuan ( $X_5$ ) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

Oleh karena itu pihak yang berwenang di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta harus lebih memperhatikan keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan, sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam meningkatkan prestasi dalam bekerja dan akan lebih memacu karyawan untuk lebih giat bekerja, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, misalnya pemberian motivasi perlu dilakukan agar karyawan terdorong dan semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan dan adanya pelatihan dan pendidikan bagi karyawan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Dari uji yang dilakukan secara parsial dengan t test dapat diketahui bahwa :
  - a. Variabel keberhasilan ( $X_1$ ) **terbukti** ada pengaruh terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.
  - b. Variabel pengakuan ( $X_2$ ) **terbukti** ada pengaruh terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.
  - c. Variabel pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ) **tidak terbukti** ada pengaruh terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.
  - d. Variabel tanggung jawab ( $X_4$ ) **tidak terbukti** ada pengaruh terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.
  - e. Variabel kemajuan ( $X_5$ ) **tidak terbukti** ada pengaruh terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.
2. Dari uji yang dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F diperoleh bahwa variabel keberhasilan ( $X_1$ ), pengakuan ( $X_2$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ), tanggung jawab ( $X_4$ ), dan kemajuan ( $X_5$ ) secara simultan **terbukti** mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

### Saran

1. Dari hasil penelitian variabel keberhasilan dan pengakuan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, agar pengaruh motivasi ini dapat selalu bertahan pada karyawan rumah sakit harus selalu mempertahankan dan menjalankan program-program motivasi

**Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ...  
(Nunuk Dwi Garwanti Endang Palupi, Nurliza)**

- yang sudah ada sehingga dapat memicu karyawan untuk selalu berprestasi dalam bekerja.
2. Variabel pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di RSPAU dr. S. Hardjolukito Yogyakarta. Hal tersebut dikarenakan kebanyakan orang berpandangan bahwa yang memotivasi mereka untuk mendapatkan prestasi adalah keberhasilan mereka dan pengakuan/penghargaan.
  3. Bagi peneliti berikutnya hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengadakan penelitian lanjutan karena masih banyak indikator yang mempengaruhi prestasi kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditama Tjandra Yoga., 2003. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Penerbit Universitas Indonesia. Jakarta
- Akbar, Febrian Nurtaneo. 2013. *Pengaruh Motivasi Intrinsic Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya*. Skripsi. tidak diterbitkan.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bawono, Anton, 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Cetakan pertama, Jawa Tengah: STAIN, Salatiga press
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti kualitatif*. Bandung : Pustaka Setia
- Ghozali, Imam, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Univ Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang, BPFE UNDIP.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Univ Diponegoro.
- Handoko, Hani,. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.

Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta :PT. Bumi Aksara.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Setiawan, A. 2010. *Metodologi Penelitian Kebidanan*. Nuha

Medika. Jakarta

Sugiyono 2004. *Pemilihan Topik dan Variabel Penelitian, serta Teknik Perumusan Masalah. Kumpulan Materi Penataran dan Lokakarya Training of Traininer Metodologi Penelitian PTN dan PTS di Jakarta*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2005, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta : Bandung.

Sugiyono. 2010, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta : Bandung.

Tony, Wijaya. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu

Veithzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Winardi. 2011. *Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.