

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR DESA BURUAN, BLAHBATUH GIANYAR

Ni Kadek Dwika¹⁾, Ida Bagus Made Widiadnyana²⁾, Sapta Rini Widyawati³⁾

^{1, 2, 3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: Dwikakadek6@gmail.com¹⁾

ABSTRACT

Performance is the work results that produced both in terms of quality and quantity of work and can be accounted for in accordance with its role in the organization or company. Work results are accompanied by abilities, accuracy, and skills to complete the work within a certain period of time. The purpose of this study was to determine the effect of intrinsic motivation and morale on employee performance. The research was conducted at the Buruan village office, which is located at Blahbatuh, Gianyar. The object of this research is the field of human resource management, namely intrinsic motivation and work spirit on employee performance. The population in this study were all 35 employees who worked at the Buruan village office, consisting of 20 men and 15 women. The sampling method used in this study is the saturated sampling method, in which all members of the population are sampled, with a total of 35 samples. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study are intrinsic motivation has a positive and significant increase on employee performance, as well as employee morale at the Buruan village office, Blahbatuh Gianyar.

Keywords: *intrinsic motivation, morale, employee performance*

I. PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya dunia bisnis meningkatkan minat masyarakat untuk ikut terjun sebagai pelaku bisnis. Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin kompetitif. Para pelaku bisnis dituntut melakukan perubahan dan inovasi untuk mempertahankan eksistensi perusahaannya. Mereka juga dihadapkan dengan perkembangan teknologi yang semakin maju. Perubahan-perubahan tersebut otomatis akan merubah pola pikir, perilaku, dan sikap dalam menghadapi masalah yang cenderung lebih

kompleks. Perusahaan harus dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi agar tidak tergerus oleh perubahan itu sendiri.

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia yang memegang peran penting untuk menghadapi perubahan yang terjadi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas yang diberikan. Marimin dkk (2010) dalam Eigel (2013) mengatakan bahwa sumber

daya manusia merupakan salah satu asset organisasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana dan sekaligus pengendali jalannya organisasi. Perusahaan yang didukung oleh karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi, akan memiliki daya saing yang tinggi.

Dwiningsih (2011) menyatakan: kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerja yang diberikan dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Perusahaan harus mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2010) dalam Wikipedia faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan karyawan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Selain itu menurut Cokroaminoto (2011) demi dapat terlaksananya serta terpecahkan persoalan mengenai kinerja, beberapa faktor organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk lebih produktif pun harus dapat dikelola dengan baik oleh perusahaan. Salah satunya dalam bentuk pengaturan sistem imbalan, struktur, desain pekerjaan serta pemeliharaan komunikasi.

Produktivitas pekerjaan sebagian besar tergantung pada kemauan para pegawai untuk menghasilkan sesuatu, untuk itu pimpinan harus berusaha agar para anggotanya mempunyai motivasi tinggi untuk menjalankan tugasnya dan disinilah pentingnya motivasi. Motivasi kerja dalam sebuah

perusahaan bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan kinerja yang optimal. Menurut Luthus dalam Hendriyanto (2015), motivasi dapat dibagi menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Seorang individu adakalanya terdorong untuk melakukan sesuatu karena uang, hal ini adalah motivasi ekstrinsik. Sedangkan individu yang mempunyai perasaan atau didorong dari dalam dirinya sendiri untuk belajar, berprestasi untuk dapat lebih baik dari individu lainnya inilah yang disebut motivasi intrinsik. Karena karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan sebuah organisasi maka karyawan harus memiliki semangat kerja yang datang dari dalam diri untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Banyak akibat yang merugikan suatu organisasi yang disebabkan karena karyawannya tidak memiliki semangat kerja yang tinggi. Akibat ini dapat terjadi dalam berbagai bentuk tindakan yang merugikan perusahaan, seperti pemogokan kerja, kecelakaan kerja, kelalaian kerja dan indisiplin kerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan perlu memberikan motivasi sebagai pendorong semangat kerja karyawannya dengan melakukan upaya yang tepat dalam mengelola tenaga kerja, sehingga diperoleh saling pengertian dan kerjasama yang baik dalam organisasi.

Hendriyanto (2015) menyebutkan adanya suatu teori yang relatif baru untuk saat ini yaitu "*equity*" yang didasarkan kepada rasio/perbandingan antara seseorang individu dengan individu lainnya yang relevan, sehingga menimbulkan pemahaman terhadap proses kognitif dan motivasi kerja. Sikap positif yang ditunjukkan oleh atasan dalam memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan

organisasi diharapkan akan memperoleh respon positif dari bawahan. Proses timbal balik ini harus didukung dengan komunikasi dan pendekatan yang jelas antara kedua belah pihak. Komunikasi antara atasan dengan bawahan dapat memberikan motivasi positif kearah pendekatan kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Straus dan Sayles dalam Utomo (2012) yang menyatakan bahwa komunikasi atasan bawahan dapat memecahkan masalah pekerja. Kemampuan sumber daya manusia yang berbeda dapat menumbuhkan kinerja yang baik bilamana terjadi komunikasi yang baik pula. Selain itu menurut Hanney dalam Effendy (2010) dikatakan bahwa komunikasi bagi sebuah organisasi adalah sine qua non. Artinya bahwa komunikasi yang harmonis dalam sebuah organisasi yang ingin mencapai tujuannya merupakan sebuah keharusan. Interaksi yang harmonis diantara para karyawan suatu organisai baik dalam hubungannya secara timbal balik maupun secara horizontal diantara para karyawan secara timbal balik pula disebabkan oleh komunikasi. Dengan adanya interaksi yang harmonis tersebut akan menciptakan suasana santai dan menyenangkan dalam lingkungan kerja. Dimana dalam suasana sanati dan menyenangkan merupakan salah satu faktor dan menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar adalah masalah kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan dengan berpedoman pada indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:13) yaitu prestasi kerja, dimana masih rendahnya prestasi yang dicapai karyawan Kantor Desa Buruan

Blahbatuh Gianyar. Hal ini dapat dilihat dari persentase tingkat absensi pegawai Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar pada Bulan Januari - Juli 2018 dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai
Kantor Desa Buruan, Blahbatuh
Januari – Juli 2018

Bulan	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Absensi			Hadir	Tidak Hadir
			S	I	C		
Januari	22	13			9	77.31%	22.69%
Februari	19	13		2	7	73.85%	26.15%
Maret	21	13	1	2	15	61.92%	38.08%
April	18	13	1		8	73.92%	26.08%
Mei	20	13			8	79.38%	20.62%
Juni	20	13		2	9	70.85%	29.15%
Juli	21	13	1		23	55.92%	44.08%
Jumlah	141	91	3	6	79	70.45%	29.55%

Sumber: Sekretaris Desa Buruan Blahbatuh Gianyar

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa selama bulan Januari sampai Juli 2018 dengan hari efektif 18-22 hari, tercatat data absen pegawai pada bulan Januari pegawai yang tidak hadir 22.69%, Februari 26.15%, Maret 38.08%, April 26.08%, Mei 20.62%, Juni 29.15%, dan Juli 44.08%.

Menurut Flippo dalam Sudarmono (2011:5) bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apa bila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Dari keseluruhan tersebut, penulis melihat kecenderungan kurangnya prestasi kerja pegawai pada Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar, dikarenakan kurangnya disiplin pegawai pada jam kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Intrinsik

Menurut Luthas (2011:278) motivasi intrinsik dihasilkan secara internal. Motivasi intrinsik mencakup perasaan tanggung jawab, pencapaian,

prestasi, perasaan tertantang atau kompetitif, bahwa sesuatu merupakan tugas atau tujuan yang berhubungan.

2. Semangat Kerja

Menurut Tohardi (2010;128) semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju didalam perusahaan, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mulyono (2015) merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting karena akan menentukan efektif tidaknya kinerja perusahaan.

4. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wagio (2013), dari banyaknya cara untuk membangkitkan motivasi, seorang karyawan perlu lebih mengutamakan untuk membangkitkan motivasi intrinsik. Karena dengan motivasi intrinsik seseorang mampu bekerja dengan penuh kesadaran dan memiliki inisiatif tanpa harus menunggu perintah dari orang lain sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal.

5. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja karyawan

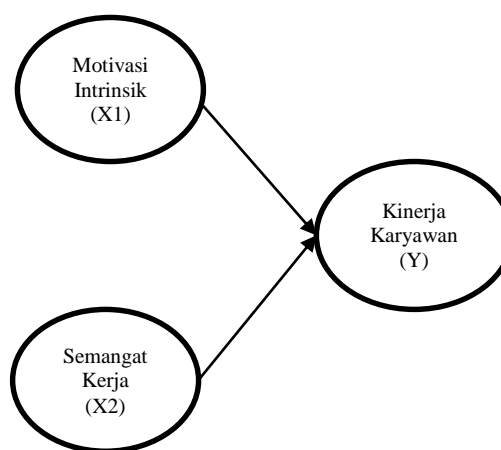
Semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang menimbulkan kesenangan dan mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Nitisemo dalam Siagian (2010) mengatakan bahwa semangat kerja adalah melaksanakan pekerjaan agar lebih giat, agar pekerjaan terselesaikan dengan baik dan efisien.

III. MODEL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

1. Model Penelitian

Gambar 3.2
Model Penelitian



Adapun model penelitian dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 3.2 diatas.

2. Hipotesis

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar yang berlokasi di Jl. By Pas Dharma Giri, Buruan, Gianyar.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini yaitu Motivasi Intrinsik, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Buruan, Blahbatuh Gianyar.

3. Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua macam variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Motivasi Intrinsik* (X_1) dan *Semangat Kerja* (X_2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Kinerja Karyawan* (Y).

4. Jenis Dan Sumber Data

a) Jenis Data

- 1) Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data responden Kantor Desa Buruan, Blahbatuh Gianyar.
- 2) Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejarah singkat Kantor Desa Buruan, Blahbatuh Gianyar.

b) Sumber Data

- 1) Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yakni hasil kuesioner dari karyawan Kantor Desa Buruan, Blahbatuh Gianyar.
- 2) Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data dari Kantor Desa Buruan,

Blahbatuh Gianyar yang meliputi data keberadaan organisasi dan data rekapitulasi absensi karyawan.

5. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan yaitu, karyawan pada Kantor Desa Buruan, Blahbatuh Gianyar yang diambil pada tahun 2021 yang dimana jumlah populasinya ada 35 orang.

b. Sampel

Metode dalam penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non *probability sampling* atau semua populasi tidak berkesempatan menjadi sampel, dengan mengambil tipe *jenuh sampling*. *Jenuh sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009:68).

Dalam penelitian ini besarnya populasi sebanyak 35 orang yang terdiri dari laki-laki 20 orang dan 15 perempuan, maka metode penelitian ini adalah metode populasi atau metode sensus dengan sampel 35 orang responden.

6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner.

7. Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Uji Instrument

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji indikator atau butir-butir pernyataan kuesioner. Jika

koefisien korelasi $> 0,30$ maka item pernyataan adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbrach alpha* $> 0,60$.

b) Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas residual digunakan uji statistik non-parametrik

KolmogorovSmirnov (K-S).

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas itu bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai probabilitas signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji

apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika *tolerance* $> 10\%$ dan *VIF* $< 10\%$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Jika *tolerance* $> 10\%$ dan *VIF* $< 10\%$, maka tidak terjadi multikolinieritas

c) Teknik Analisis Data

1) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y: Kinerja karyawan, e: *Standard Error*, α : Konstanta, X_1 : Motivasi intrinsik, X_2 : Semangat kerja, β_1 : Koefisien regresi variabel motivasi intrinsik, β_2 : Koefisien regresi variabel semangat kerja.

2) Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda menurut (Djarwanto dan Sugiyono, 2007:305) digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang artinya jika motivasi (X_1) dan semangat kerja (X_2) meningkat pada kinerja karyawan akan meningkat pula.

3) Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara motivasi intrinsik dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang ditanyakan dalam persentase.

- a. Uji Regresi Simultan (Uji F)
 Dalam pengujian F_{hitung} pada derajat signifikan (α) 5 persen atau dengan melihat probabilitasnya lebih kecil dari α berate motivasi intrinsik dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar.
- b. Uji t
 Uji t untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:152).
 $H_0: \beta_i = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial dan variabel motivasi intrinsik dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.
 ($i = 1,2,3\dots$)
 $H_i: \beta_i > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari variabel motivasi intrinsik dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.
 ($i = 1,2,3\dots$)
 Jika $\text{sig } t \leq \alpha (0,05)$ maka H_i diterima atau H_0 ditolak.

- b). Uji Reliabilitas
 Masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ sehingga variabel dikatan reliabel.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

- a). Penilaian responden mengenai variabel motivasi intrinsik (X_1)
 Dari 7 pernyataan mengenai motivasi intrinsik pernyataan ketiga dan keempat ditemukan memiliki jumlah skor paling tinggi yaitu sebesar 204 dan rata-rata skor 4,08 yang berarti berada pada kriteria baik. Sedangkan pernyataan kelima ditemukan jumlah skor paling rendah yaitu sebanyak 142 dengan rata-rata skor 3,84 yang berarti berada pada kriteria baik.
- b). Penilaian responden mengenai variabel semangat kerja (X_2)
 Dari 9 pernyataan mengenai semangat kerja, pernyataan kedelapan ditemukan memiliki jumlah skor paling tinggi yaitu sebesar 213 dan rata-rata skor 4,26 yang berarti berada pada kriteria sangat baik, dan pernyataan keenam ditemukan memiliki jumlah skor paling rendah yaitu sebanyak 198 dan rata-rata skor 3,96 yang berarti berada pada kriteria baik.
- c). Penilaian responden variabel kinerja karyawan (Y)
 Dari 6 pernyataan mengenai kinerja karyawan, pernyataan keenam ditemukan jumlah skor paling tinggi yaitu sebesar 214 dan rata-rata skor 4,28 yang berarti berada pada kriteria sangat baik dan pernyataan keempat ditemukan jumlah skor paling rendah yaitu sebanyak 191 dan rata-rata skor 3,82 yang berarti berada pada kriteria baik.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrument Penelitian

- a). Uji Validitas
 Semua variabel mamiliki nilai koefisien korelasi $> 0,30$ sehingga semua variabel tersebut dinyatakan valid.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.14
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. error	Betta			Tolerance	VIF
(constant)	2,745	1,348		2,036	,047		
Motivasi intrinsik	,328	,106	,417	3,099	,003	,168	5,936
Semangat kerja	,346	,088	,529	3,935	,000	,168	5,936

a. Dependent variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.14 maka persamaan regresi linier berganda menjadi $Y = 2,745 + 0,328X_1 + 0,346X_2$

4. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,926 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang tinggi antara motivasi intrinsik dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar.

5. Uji Regresi Simultan (Uji F)

Hasil uji f (*f-test*) menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 140,476$ dengan nilai signifikansi $P_{value} 0,000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah *fit*.

6. Uji Regresi Parsial (Uji t)

Motivasi instrinsik memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,099 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0.003 yang kurang dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,935 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0.000 yang kurang dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh motivasi intrinsik (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari persepsi motivasi intrinsik (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,099 dan nilai signifikan t sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien beta bernilai positif sebesar 0,417. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah terbukti dan dapat diterima.

2. Pengaruh semangat kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari persepsi semangat kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,935 dan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien beta bernilai positif sebesar 0,529. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah terbukti dan dapat diterima.

V KESIMPULAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

- a) Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan di Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik karyawan, maka kinerja karyawan meningkat.

- b) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar memberikan semangat kerja terhadap karyawannya, maka kinerja karyawan pun meningkat.

2. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel motivasi intrinsik dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan saya akan menyelesaikan masalah yang saya buat dengan sendirinya, maka sebaiknya pimpinan Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar memberikan sanksi yang sesuai bagi karyawan yang membuat kesalahan, sehingga memberikan efek jera bagi karyawan dan dapat membentuk karyawan menjadi pribadi yang lebih bertanggungjawab dengan pekerjaannya.
- b) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel semangat kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan jenjang karir terbuka untuk siapa saja sesuai dengan potensi yang dimiliki, maka pimpinan Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar

perlu bertindak adil mengenai jenjang karir bagi setiap karyawannya, sehingga karyawan yang berprestasi diprioritaskan untuk memperoleh jenjang karir, sehingga memberikan motivasi bagi karyawan yang lain.

- c) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti: gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kompetensi.

3. Keterbatasan

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

- a) Penelitian ini hanya menguji motivasi intrinsik dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Jumlah responden yang hanya terdiri dari 50 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT Asdi Mahasatya Jakarta.
- Yuni Anggreni, Ni Kadek, 2016. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan 3Three café kerobokan, *Skripsi* Tidak diterbitkan Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Rita Wulandari, Ni Luh, 2018 Pengaruh Diklat, Motivasi dan Semangat kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Made Sedan Sanur Denpasar, *Skripsi*

Tidak diterbitkan Universitas
Mahasaraswati Denpasar.

Ghozali, 2016. Ghozali, Iman 2011.
*Aplikasi Analisis Multivariate
Dengan Program.* Edisi Kedua.
Bagian Penerbit Universitas
Diponegoro. Semarang.

Maryono Agus, 2015. Pengaruh
Diklat, Motivasi dan Semangat
Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan pada PT Raya Utama
Denpasar, Skripsi Tidak
Diterbitkan Universitas
Warmadewa Denpasar.