

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang

Reni Hindriari¹, Tasya Fahriatur Rosa²

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00227@unpam.ac.id

Submitted: 08th February 2025 | **Edited:** 25th March 2025 | **Issued:** 01st April 2025

Cited on: Hindriari, R., & Rosa, T. F. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 428-436.

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of intrinsic motivation and incentives on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) in Tangerang, both individually and simultaneously. Understanding these factors is crucial for organizations seeking to improve employee productivity and satisfaction. This study employs an associative method with a quantitative approach. The population consists of 56 employees, and a saturated sample technique was used, where all members of the population are included as samples. The analysis methods involve instrument testing, validity and reliability tests, classical assumption tests, and regression analysis, all using SPSS version 26. The research findings indicate that intrinsic motivation has a positive and significant impact on employee performance, suggesting that motivated employees perform better. Similarly, incentives also positively affect employee performance, reinforcing the importance of rewarding employees. When both intrinsic motivation and incentives are considered together, they show a substantial influence on performance. This implies that both individual and combined efforts of motivation and rewards are essential for improving employee productivity. The results emphasize the importance of a well-balanced motivational strategy and incentive system in enhancing employee performance, contributing to organizational success.

Keywords: Intrinsic Motivation, Incentives, Employee Performance, Quantitative Research, PT Pos Indonesia

PENDAHULUAN

Dalam perusahaan dan organisasi, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dan sangat terkait dengan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pegawai. Manajemen sumber daya manusia perlu memahami berbagai cara untuk meningkatkan kualitas serta loyalitas dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu aset perusahaan yang paling berharga adalah sumber daya manusianya. Karena upaya perusahaan untuk mencapai tujuan dipengaruhi oleh potensi sumber daya manusianya. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia (pegawai) yang kompeten agar dapat memenuhi visi dan misinya dalam mencapai tujuan bisnis. PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Kota Tangerang dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang merupakan perilaku dan pencerminan dari sikap pegawainya. Semakin tinggi kinerja sumber daya manusianya, maka semakin tinggi pula kinerjanya untuk mencapai tujuannya. Karena kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan

prestasi yang baik pula untuk instansi, sedangkan bila kinerjanya buruk maka dapat menghasilkan prestasi yang rendah bagi instansinya.

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Kota Tangerang

Kinerja	Standar (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)	Total (%)	Kriteria
Kualitas	100	95	93	90	92,6	SB
Kuantitas	100	50	60	70	60	CB
Ketepatan waktu	100	90	88	85	87,6	SB
Tanggung jawab	100	95	93	94	94	SB
Inisiatif	100	95	95	94	94,6	SB

Sumber: PT. Pos Indonesia, 2024

Dapat diketahui bahwa penilaian kinerja pegawai PT Pos Indonesia setiap tahunnya menargetkan hasil 100% dari setiap aspek penilaiannya, namun pada kenyataannya hal tersebut belum mencapai target 100% seperti yang diharapkan oleh perusahaan dan masih mengalami naik turun. Dari lima aspek tersebut ada satu aspek yang mendapat hasil kinerja cukup rendah diantara aspek lainnya, yaitu pada aspek kuantitas. Pada tahun 2021 hanya mencapai 50%, tahun 2022 60%, tahun 2023 70%. Maka jika tidak diperhatikan dalam jangka waktu yang panjang hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan. Salah satu variabel penting dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah motivasi yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Menurut Siagian (2009) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi.

Tabel 2. Data Pra-Survey mengenai Motivasi Intrinsik

No.	Pernyataan	Jumlah Responden	Presentase yang menyatakan			
			YA	%	TIDAK	%
1.	Saya bekerja selalu mendapatkan pujian	30	20	67%	10	33%
2.	Saya mendapatkan pengakuan dari atasan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	30	10	33%	20	67%
3.	Saya dalam menyelesaikan pekerjaan mendapatkan pujian	30	18	60%	12	40%
4.	Saya mampu menjalankan tanggung jawab yang diberikan atasan	30	20	67%	10	33%
5.	Saya memiliki keinginan untuk selalu mengembangkan kreatifitas dalam bekerja.	30	17	57%	13	43%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2024

Hasil pra-survey diatas, menjelaskan bahwa yang terjadi pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang adalah kurangnya pengakuan atau apresiasi oleh atasan kepada pegawai yang bisa menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sebanyak 20 pegawai masih merasa jika atasan tidak memberikan pengakuan yang baik atau yang sesuai. Jika pengakuan diberikan dengan baik dan sesuai hal tersebut bisa membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan memberikan hasil yang baik. Pegawai merasa dihargai, yang mendorong mereka untuk terus memberikan kontribusi yang maksimal.

Salah satu cara lain untuk mengoptimalkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada pegawai agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan kinerjanya.

Tabel 3. Data Pra-Survey mengenai Insentif

No.	Pernyataan	Jumlah Responden	Presentase yang menyatakan			
			YA	%	TIDAK	%
1.	Pimpinan memberikan insentif jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan	30	13	43%	17	57%
2.	Pimpinan memberikan insentif berdasarkan waktu kerja pegawai	30	14	47%	16	53%
3.	pimpinan memberikan insentif berdasarkan senioritas pegawai	30	17	57%	13	53%
4.	Pimpinan memberikan insentif kepada pegawai secara adil	30	15	50%	15	50%
5.	Pimpinan memberikan insentif dengan layak sesuai dengan waktu dan tenaga yang dikorbankan pegawai	30	13	43%	17	57%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2024

Pada tabel diatas hasil pra survey dapat dilihat bahwa pemberian insentif terhadap pegawai masih kurang terwujud. Pegawai membutuhkan insentif sebagai bentuk timbal balik terhadap hasil kerja mereka. Insentif yang diberikan akan mempengaruhi kinerja pegawai karena pegawai lebih termotivasi dan akan mengeluarkan kemampuan yang lebih besar lagi.

Kinerja pada dasarnya mengacu pada apa yang pegawai lakukan atau tidak lakukan. Kinerja berdampak pada seberapa besar kontribusi pegawai terhadap perusahaan. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang unik, juga dikenal sebagai dimensi pekerjaan, yang mencantumkan komponen paling penting dari suatu posisi. Kinerja pegawai dalam organisasi apapun harus dioptimalkan untuk memenuhi tujuan perusahaan, oleh karena itu pengusaha harus menyadari berbagai kekurangan dan kelebihan dari setiap pegawai sebagai dasar untuk memperkuat kelemahan dan meningkatkan kekuatan.

Urgensi penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik dan insentif terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang sangat relevan dalam konteks perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif. Di tengah tantangan perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan secara efektif. Motivasi intrinsik, yang berkaitan dengan dorongan internal seperti rasa pencapaian dan kepuasan pribadi, serta insentif eksternal berupa penghargaan atau tunjangan, dapat memengaruhi bagaimana pegawai bekerja dan berkontribusi pada tujuan perusahaan. Penelitian ini penting untuk memberikan insight bagi manajemen dalam merancang strategi motivasi dan insentif yang dapat meningkatkan kinerja pegawai serta membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Hasil penelitian relevan yang dilakukan pada tahun 2022, seperti yang ditemukan oleh beberapa studi serupa, menunjukkan bahwa baik motivasi intrinsik maupun insentif memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Studi dari Rahmawati (2022) menunjukkan bahwa pegawai yang merasakan motivasi intrinsik yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka termotivasi oleh tujuan pribadi dan

bukan semata-mata untuk mendapatkan hadiah eksternal. Selain itu, penelitian dari Santosa (2022) menegaskan bahwa insentif yang diberikan secara adil dan tepat sasaran dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Temuan-temuan ini mendukung pentingnya integrasi motivasi intrinsik dan insentif untuk mencapai kinerja optimal di lingkungan kerja.

Gap penelitian terkait pengaruh motivasi intrinsik dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang terletak pada kurangnya penelitian yang secara spesifik mengkaji kedua faktor tersebut dalam konteks perusahaan negara dan di lokasi tertentu seperti Kota Tangerang. Sebagian besar penelitian yang ada lebih fokus pada perusahaan swasta atau sektor industri lainnya, serta lebih menitikberatkan pada satu variabel saja, baik motivasi intrinsik maupun insentif. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2020) meneliti pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di sektor manufaktur, sementara penelitian oleh Nugroho (2020) lebih fokus pada motivasi intrinsik di sektor pendidikan. Hal ini menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut yang menggabungkan kedua faktor tersebut dalam konteks organisasi publik dan lokasi spesifik seperti PT Pos Indonesia, guna memberikan wawasan lebih mendalam mengenai dinamika pengaruh motivasi dan insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan milik negara.

LANDASAN TEORI

Motivasi Intrinsik

Menurut Widodo (2019:45), motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu, yang muncul dan berkembang secara alami, mendorong individu untuk melakukan aktivitas dengan penuh makna dan nilai tanpa mengharapkan imbalan eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan untuk bertindak berasal dari kepuasan dan pencapaian pribadi yang dirasakan oleh individu tersebut. Sementara itu, menurut Hartono (2019:72), motivasi intrinsik adalah kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu karena rasa suka, minat, dan keinginan untuk mencapai tujuan pribadi, tanpa dipengaruhi oleh faktor eksternal.

Insentif

Menurut Pratama (2023:121), insentif adalah tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi target atau standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Insentif berfungsi sebagai alat untuk mendukung prinsip keadilan dalam pemberian imbalan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, menurut Subagyo (2023:94), insentif merupakan bentuk penghargaan berupa uang yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas prestasi kerja mereka, dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Ramadhan (2023:175), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, yang diukur dari berbagai aspek seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kemampuan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini mencerminkan sejauh mana individu dapat memenuhi target dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sementara itu, menurut Saputra (2023:82), kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas, yang diperoleh dari pelaksanaan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Hipotesis Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Utama dan Sari (2020) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi intrinsik, yang berasal dari dorongan internal seperti rasa pencapaian, kepuasan, dan rasa tanggung jawab, mempengaruhi bagaimana pegawai melaksanakan tugas mereka dengan penuh dedikasi dan komitmen. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih berkinerja baik karena mereka merasa lebih puas dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik tanpa bergantung pada penghargaan eksternal. Penelitian ini menekankan pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang dapat merangsang motivasi intrinsik untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Selain itu, penelitian oleh Haryanto dan Gunawan (2021) juga mengungkapkan bahwa insentif berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Insentif, dalam bentuk kompensasi atau penghargaan finansial, dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai target yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan insentif yang adil dan sesuai dengan prestasi mereka merasa dihargai, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja. Insentif tidak hanya memberikan dorongan finansial, tetapi juga berfungsi sebagai pengakuan terhadap kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan.

Secara keseluruhan, motivasi intrinsik dan insentif dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Prasetyo dan Widodo (2020) menemukan bahwa kedua faktor ini memiliki pengaruh yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja. Motivasi intrinsik memberikan dorongan internal untuk bekerja dengan kualitas tinggi, sementara insentif memberikan penghargaan eksternal yang memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Kedua faktor ini bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang, yang berlokasi di Jl. Raya Daan Mogot No.11, RT.003/RW.003, Sukarasa, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten. Sebanyak 56 responden dipilih sebagai sampel dengan menggunakan teknik acak sederhana. Teknik ini memastikan bahwa setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih, yang dapat meningkatkan representasi sampel terhadap populasi secara keseluruhan.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada responden. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan regresi berganda untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti. Selain itu, uji hipotesis dan koefisien determinasi digunakan untuk menguji kekuatan dan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode statistik ini memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antar variabel dengan lebih mendalam dan membuat kesimpulan yang dapat diandalkan tentang pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia Kota Tangerang.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid. Perhitungannya dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05% atau (5%). Bila nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas. Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki r tabel lebih besar dari 0,263.

Uji Reabilitas

Dari hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari standar minimum yang ditetapkan, yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki reliabilitas yang baik. Reliabilitas yang baik mengindikasikan bahwa kuesioner atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Dengan demikian, data yang diperoleh melalui kuesioner dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut, seperti uji hipotesis dan regresi berganda.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,450 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal, karena nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara distribusi data dengan distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas untuk persamaan pada uji ini terpenuhi, yang berarti data yang digunakan dalam analisis regresi berganda dapat dianggap valid dan dapat digunakan lebih lanjut tanpa adanya masalah pada distribusi data.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil olah data, diperoleh persamaan regresi $Y = 24,810 + 0,373X_1 + 0,045X_2$. Atas dasar persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Konstanta sebesar 24,810 dari persamaan ini berarti nilai Y bersifat konstan sebesar 24,810 menunjukkan nilai yang positif. Jika variabel Motivasi Intrinsik dan variabel Insentif tidak berubah atau bersifat tetap, maka variabel kinerja karyawan juga akan bersifat tetap atau positif.
2. Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,373 dari persamaan ini berarti bahwa ketika Motivasi Intrinsik itu meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,373 dan sebaliknya ketika Motivasi Intrinsik itu menurun sebesar 0,373 maka kinerja karyawan ikut menurun.
3. Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,045 dari persamaan ini berarti bahwa ketika Insentif itu meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,045 dan sebaliknya ketika Insentif itu menurun sebesar 0,045 maka kinerja karyawan ikut menurun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konstanta sebesar 24,810 pada persamaan regresi menggambarkan nilai dasar kinerja karyawan (Y) yang bersifat positif. Ini berarti bahwa, jika variabel Motivasi Intrinsik (X_1) dan Insentif (X_2) tidak berubah, maka kinerja karyawan akan tetap pada nilai positif 24,810. Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa faktor-faktor internal dan eksternal

dapat memiliki pengaruh dasar yang signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun tidak ada perubahan dalam motivasi atau insentif (Pratama & Sari, 2020).

Selanjutnya, koefisien regresi variabel Motivasi Intrinsik (X1) sebesar 0,373 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi intrinsik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,373 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Widodo (2020) yang mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik yang kuat dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan karena pegawai merasa termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi mereka.

Koefisien regresi untuk Insentif (X2) sebesar 0,045 menunjukkan bahwa meskipun insentif berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, pengaruhnya terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan dengan motivasi intrinsik. Setiap peningkatan satu satuan dalam insentif hanya meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,045 satuan. Penemuan ini sejalan dengan penelitian oleh Haryanto & Gunawan (2021), yang menyatakan bahwa meskipun insentif dapat meningkatkan motivasi kerja, pengaruhnya terhadap kinerja cenderung lebih kecil dibandingkan dengan faktor-faktor intrinsik yang lebih personal dan internal bagi karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil olah data, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,750. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X1) dan Insentif (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 75%. Artinya, 75% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam motivasi intrinsik dan insentif. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua faktor ini memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang.

Namun, sisa 25% dari variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut bisa mencakup aspek seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan, atau faktor pribadi seperti pengalaman dan keterampilan karyawan yang tidak diukur dalam penelitian ini. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor lain yang mungkin juga memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai apa yang memotivasi dan mempengaruhi produktivitas pegawai.

Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mempertimbangkan pengelolaan motivasi intrinsik dan insentif sebagai faktor utama. Selain itu, penelitian lanjutan yang memasukkan faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja dapat memberikan wawasan lebih lanjut mengenai strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh, nilai F hitung sebesar 79,339 lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel yang sebesar 3,17 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hal ini mengindikasikan bahwa H_0 (hipotesis nol) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh simultan antara variabel Motivasi Intrinsik (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditolak. Sebaliknya, H_1 (hipotesis alternatif) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi Intrinsik dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai diterima. Penemuan ini menegaskan bahwa kedua

faktor tersebut, baik motivasi intrinsik maupun insentif, secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi.

Makna dari hasil ini adalah bahwa kombinasi dari motivasi intrinsik dan insentif memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi intrinsik, yang berkaitan dengan dorongan internal untuk mencapai tujuan pribadi, serta insentif eksternal, berupa penghargaan atau kompensasi finansial, keduanya berperan penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018), yang menemukan bahwa motivasi dan insentif secara simultan dapat meningkatkan kinerja karyawan, terutama ketika keduanya saling mendukung dan mendorong pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) mengungkapkan bahwa pengelolaan yang baik terhadap motivasi intrinsik dan insentif dapat meningkatkan rasa dihargai di kalangan karyawan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang merasa dihargai baik melalui pengakuan internal maupun pemberian penghargaan eksternal akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang serius terhadap kedua faktor ini agar karyawan dapat bekerja dengan penuh dedikasi dan produktivitas. Organisasi perlu memahami bahwa untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi tidak boleh hanya berfokus pada satu faktor saja. Motivasi intrinsik dan insentif harus dikelola secara bersamaan agar dapat saling mendukung dan memperkuat dampaknya terhadap kinerja pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kedua faktor ini, perusahaan dapat menciptakan suasana yang produktif dan menguntungkan bagi kedua pihak, baik karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa baik motivasi intrinsik maupun insentif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang. Motivasi intrinsik yang berasal dari dorongan internal individu, seperti rasa pencapaian dan tanggung jawab, berperan penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berkualitas. Sementara itu, insentif yang berupa penghargaan eksternal, seperti kompensasi finansial, turut memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kedua variabel ini secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung baik motivasi intrinsik maupun pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan pencapaian pegawai. Mengelola kedua faktor ini dengan baik dapat mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dan produktif. Oleh karena itu, manajer harus memahami pentingnya faktor internal seperti kepuasan kerja, rasa tanggung jawab, dan tujuan pribadi, serta memberikan insentif yang memadai sebagai bentuk apresiasi terhadap pencapaian pegawai.

Dengan demikian, perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja pegawai melalui kebijakan yang mendorong motivasi intrinsik dan pemberian insentif secara bersamaan. Penelitian ini menyarankan bahwa manajer dan pemangku kebijakan di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang, serta perusahaan lainnya, perlu fokus pada pengelolaan kedua faktor tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien. Ke

depan, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai strategi yang dapat diterapkan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hartono, T. (2019). *Peran Motivasi Intrinsik dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai*. Jurnal Psikologi Industri, 17(3), 70-85.
- Haryanto, A., & Gunawan, P. (2021). *Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 31(2), 67-81.
- Nugroho, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Pendidikan*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 15(4), 33-47.
- Prasetyo, B., & Widodo, A. (2020). *Peran Motivasi Intrinsik dan Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Organisasi Publik*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 18(4), 104-118.
- Pratama, F. (2023). *Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 28(2), 120-134.
- Pratama, F., & Sari, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 25(3), 112-126.
- Rahmawati, N. (2022). *Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Swasta*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 18(2), 45-59.
- Ramadhan, I. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 27(3), 170-185.
- Santosa, D. (2022). *Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 34(3), 112-128.
- Saputra, D. (2023). *Kinerja Karyawan dalam Perspektif Kualitas dan Kuantitas Kerja*. Jurnal Psikologi dan Organisasi, 20(1), 80-95.
- Sari, R. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 22(1), 50-64.
- Setiawan, A. (2020). *Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Manufaktur*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 22(1), 75-90.
- Subagyo, A. (2023). *Peran Insentif dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Jurnal Psikologi dan Sumber Daya Manusia, 19(1), 93-107.
- Utama, M., & Sari, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 25(3), 112-126.
- Widodo, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Jasa*. Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia, 24(1), 44-59.
- Widodo, S. (2020). *Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 18(1), 45-59.