

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap perilaku kerja inovatif, dengan mempertimbangkan penghargaan eksternal sebagai pemoderasi. Studi dilakukan pada PT J Resources Bolaang Mongondow, sebuah perusahaan di industri pertambangan yang menghadapi tantangan dalam fluktuasi harga komoditas, efisiensi, keberlanjutan lingkungan hingga pada kebutuhan adaptasi teknologi. Fokus penelitian diarahkan pada karyawan dengan tingkat jabatan Foreman ke atas yang secara operasional memiliki tanggung jawab untuk melakukan perbaikan proses kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda, dianalisis melalui SPSS versi 27 dan PROCESS Macro oleh Andrew F. Hayes untuk menguji efek moderasi. Sampel penelitian terdiri atas 171 responden yang memenuhi kriteria, dengan skema data berpasangan antara bawahan dan atasan. Data dikumpulkan melalui kuesioner secara daring maupun luring dengan hasil menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan penghargaan eksternal memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, baik secara simultan ataupun parsial. Efek moderasi negatif dari penghargaan eksternal tidak terkonfirmasi secara signifikan, yang mengindikasikan bahwa penghargaan eksternal tidak berperan dalam melemahkan pengaruh motivasi intrinsik terhadap perilaku kerja inovatif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang mengakomodir tiga kebutuhan psikologis dasar karyawan sebagai elemen utama motivasi intrinsik dan pemberian penghargaan baik berupa penghargaan finansial, pengakuan nonfinansial serta manfaat sosial tambahan dapat memberikan kontribusi penting dalam menumbuhkan perilaku yang inovatif di tempat kerja.

Kata kunci: motivasi intrinsik, penghargaan eksternal, perilaku kerja inovatif, industri pertambangan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of intrinsic motivation on innovative work behaviour, considering external rewards as a moderator. The study was conducted at PT J Resources Bolaang Mongondow, a company in the mining industry that faces challenges in commodity price fluctuations, efficiency, environmental sustainability and the need for technological adaptation. The focus of the study was directed at employees with Foreman job level and above who are operationally responsible for improving work processes.

This study uses a quantitative approach with multiple linear regression method, analysed through SPSS version 27 and PROCESS Macro by Andrew F. Hayes to test the moderation effect. The research sample consisted of 171 respondents who met the criteria, with a paired data scheme between subordinates and superiors. Data were collected through online and offline questionnaires with the results showing that intrinsic motivation and external rewards have a positive influence on innovative work behaviour, both simultaneously and partially. The negative moderating effect of external rewards was not significantly confirmed, indicating that external rewards do not play a role in weakening the influence of intrinsic motivation on innovative work behaviour.

Overall, this study confirms that creating a work environment that accommodates employees' three basic psychological needs as the main elements of intrinsic motivation and rewarding them with financial rewards, non-financial recognition and additional social benefits can make an important contribution to fostering innovative behaviour in the workplace.

Keywords: *intrinsic motivation, external rewards, innovative work behaviour, mining industry*