

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
BATIK NAKULA SADEWA SLEMAN YOGYAKARTA

Armansyah¹

¹Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang
manchah494@gmail.com

ABSTRACT

The main problem in this research is whether there is an influence of Intrinsic motivation (achievements, recognition of others, work itself, opportunities for development, responsibility) partially on the work performance of employees of Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta and whether there is intrinsic motivation (achievements achieved) , recognition of others, work itself, opportunities for development, responsibility) simultaneously on the work performance of employees of Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta. The research objective was to partially determine the effect of intrinsic motivation (achievement achieved, recognition of others, work itself, opportunities for development, responsibility) on work performance of employees of Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta and to see the effect of intrinsic motivation (achievement achieved, recognition of others, work itself, opportunities for development, responsibility) simultaneously on the work performance of employees of Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta. The sample population in this study were all employees of Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta which can be said to be 35 employees. Sampling technique is to use saturated sampling technique. The analytical tool used is multiple regression analysis, F test, and t test. The test results with the t test and the F test prove that the Intrinsic Motivation variable (achievement, recognition of others, the job itself, opportunities for development, responsibility) has a positive effect on the Employee Performance of Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta..

Keywords: Intrinsic Motivation, Job Performance

PENDAHULUAN

Secara umum perusahaan mempunyai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan sering menghadapi berbagai masalah, baik dari dalam maupun luar perusahaan, masalah-masalah itu sering menyebabkan hambatan yang tidak diinginkan untuk menanggulangi hambatan itu salah satunya harus mempunyai faktor sumber daya manusia yang berkualitas, karena manusia sangat berpengaruh pada produktivitas kerja perusahaan.

Untuk mencapai produktivitas tersebut, motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang penting bagi karyawan dan perusahaan. Dengan adanya motivasi, diharapkan bisa mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan berproduktif.

Perusahaan selalu memberi motivasi terhadap karyawannya dengan maksud untuk menjaga produktivitas agar terus meningkat. Peningkatan produktivitas merupakan motor penggerak kemajuan ekonomi dan keuntungan perusahaan.

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun,2012).

Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto,2015).

Secara umum motivasi berarti: pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Jelas sekali dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan dapat melakukan kerja dengan lebih berprestasi, sehingga kerja pun akan lebih produktif dan efektif.

Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan suatu sistem kepegawaian di mana seorang karyawan akan naik atau turun jabatannya. Sesuai dengan prestasi kerja yang telah dicapainya (Handoko, 2011). Prestasi kerja merupakan suatu masalah yang penting di setiap organisasi dan khususnya pada karyawan. Prestasi kerja yang sangat tinggi sangatlah dibutuhkan suatu kerjasama baik di dalam satu tim kerja untuk mencapai tujuan yang di harapkan.

Peningkatan motivasi kerja sangat diperlukan oleh setiap perusahaan sebab menyangkut suatu hasil kerja yang sangat menguntungkan bagi perusahaan. Melalui motivasi kerja diharapkan karyawan

akan meningkatkan prestasinya dalam bekerja dan dapat menjadi faktor yang meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta*”. Dari uraian latar belakang di atas maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi *Intrinsik* (prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang, tanggung jawab) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta.
2. Apakah ada pengaruh motivasi *Intrinsik* (prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang, tanggung jawab) secara serempak terhadap prestasi kerja karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi *intrinsik* (prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang, tanggung jawab) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi *intrinsik* (prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang, tanggung jawab) secara serempak terhadap prestasi kerja karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2012: 8)

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta yang berjumlah 35 karyawan yang dijadikan sebagai populasi dengan Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *Sampling Jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:68). Ukuran sampel yang digunakan adalah sebanyak populasi karyawan, yaitu sebanyak 35 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Responden diminta menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan datanya adalah menggunakan *Kuesioner*, dan Studi Pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Tabel Pengaruh Individual (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,637	,517		1,234	,227
	Prestasi yang diraih	,516	,161	,503	3,196	,003
	Pengakuan orang lain	,158	,133	,187	1,188	,245
	Pekerjaan itu sendiri	-,257	,182	-,272	-1,410	,169
	Peluang untuk berkembang	,478	,131	,567	3,659	,001
	Tanggung Jawab	-,093	,133	-,110	-,703	,488

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas, dihasilkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y' = 0,637 + 0,516X_1 + 0,158X_2 - 0,257X_3 + 0,478X_4 - 0,093X_5$$

Hasil uji pengaruh individual (Uji t) sebagai berikut:

Prestasi Yang Diraih(X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.003.

Pengakuan Orang Lain (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.245.

Pekerjaan Itu Sendiri (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.169.

Peluang untuk Berkembang (X_4) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,001.

Tanggung Jawab (X_5) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerjadengan nilai signifikansi sebesar 0.448.

Uji F dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel Pengujian Hipotesis secara Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,227	5	1,645	11,150	,000 ^a
	Residual	4,280	29	,148		
	Total	12,507	34			

a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Pengakuan orang lain, Peluang untuk berkembang, Prestasi yang diraih, Pekerjaan itu sendiri

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Prestasi Yang Diraih(X_1), Pengakuan Orang Lain (X_2), Pekerjaan Itu Sendiri(X_3), Peluang Untuk Berkembang(X_4), Tanggung Jawab(X_5)secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.000.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811 ^a	,658	,599	,38415

a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Pengakuan orang lain, Peluang untuk berkembang, Prestasi yang diraih, Pekerjaan itu sendiri

PEMBAHASAN

Dari pengujian di atas dapat diketahui Motivasi *Intrinsik* Prestasi Yang Diraih (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.003.

Pengakuan Orang Lain (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.245.

Pekerjaan Itu Sendiri (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.169.

Peluang untuk Berkembang (X_4) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,001.

Tanggung Jawab (X_5) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerjadengan nilai signifikansi sebesar 0.448.

Motivasi *Intrinsik* Prestasi Yang Diraih (X_1), Pengakuan Orang Lain (X_2), Pekerjaan Itu Sendiri (X_3), Peluang Untuk Berkembang (X_4), Tanggung Jawab (X_5) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.000.

Ucapan Terima Kasih

Saya ucapkan terimakasih kepada Bapak R. Bambang Sumardiyono selaku pemilik sekaligus pimpinan di Batik Nakula Sadewa Yogyakarta, Dyah Fitriani, S.E, M.M dan Ani Muttaqiyathun, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing dan segenap karyawan Batik Nakula Sadewa Yogyakarta

PENUTUP

Simpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data dan pembahsan dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

Prestasi Yang Diraih (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.003. Pengakuan Orang Lain (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.245. Pekerjaan Itu Sendiri (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.169. Peluang untuk Berkembang (X_4) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Tanggung Jawab (X_5) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerjadengan nilai signifikansi sebesar 0.448.

Prestasi Yang Diraih (X_1), Pengakuan Orang Lain (X_2), Pekerjaan Itu Sendiri (X_3), Peluang Untuk Berkembang (X_4), Tanggung Jawab (X_5) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.000.

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diberikan saran kepada Pimpinan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif sehingga pimpinan perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada setiap karyawan untuk berprestasi dan berkembang, sehingga karyawan merasa adanya pengakuan dan merasa senang serta bertanggung jawab dalam setiap melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.

Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Handoko, T Hani, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua BPFE, Yogyakarta.

Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.