

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

Armansyah  
Dyah Fitriani  
Universitas Ahmad Dahlan

## ABSTRACT

*Current research aimed to investigate the effect of intrinsic motivation (the achievements, recognition of others, the work, opportunities to growth, responsibilities) both, partially and simultaneously employees' performance. Respondent in this study were 35 employees of Nakula Sahadewa Sleman Yogyakarta Batik. This research used saturated techniques sampling. Analysis tool used in this research were multiple regression analysis, F test and t test. The results proved that intrinsic motivation simultaneously (F test) has a positive effect on employees performance. Whereas the t test showed that partially pecondition of other, work, and responsibility employees has no significant effects on performance. Only achievement and oportunity to growth has significant effects on employees performance.*

*Keyword: intrsic motivations, employee's performance*

---

## PENDAHULUAN

---

Secara umum motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan 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 menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga kerja pun akan lebih produktif dan efektif.

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 meru-

pakan suatu masalah yang penting di setiap organisasi dan khususnya pada karyawan. Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan kerjasama yang baik dalam sebuah tim, untuk mencapai tujuan yang di harapkan.

---

## REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

---

### Pengertian Motivasi

Definisi motivasi: "Motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku". (Gibson, dalam Haryanto, 2005).

Motivasi yang datang dari dalam diri seseorang merupakan suatu dorongan yang akan diwujudkan dalam suatu perusahaan berupa perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan dirinya sendiri.

Sedangkan motivasi yang berasal dari pimpinan atau orang lain merupakan salah satu hal yang dapat diterapkan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik daripada yang sudah mereka laksanakan selama ini.

#### Jenis-jenis Motivasi

Ranupandojo & Husnan dalam Haryanto (2005) membagi motivasi menjadi 2 jenis, yaitu:

- a. Motivasi negatif, yaitu proses mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.
- b. Motivasi positif, yaitu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah".

#### Pentingnya Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Dalam bekerja, tujuan pemberian motivasi terhadap karyawan adalah agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan pengarahan yang telah diberikan dan dapat tercapai sesuai dengan yang telah diharapkan.

#### Teori-Teori Motivasi

Dalam penelitian ini teori motivasi yang digunakan adalah teori dua faktor.

#### Teori Dua Faktor

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang mengembangkan teori kepuasan dua faktor. Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan ketidakpuasan berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Herzberg dalam Haryanto (2005) mengemukakan dalam dua bagian yaitu:

- a. Kelompok kondisi Ekstrinsik, meliputi: upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyelia, serta mutu hubungan interpersonal antar sesama

rekan kerja, atasan dan bawahan. Dalam hal ini mereka tidak merasa selalu termotivasi dengan hal-hal tersebut. Namun ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasan karyawan. kondisi ekstrinsik disebut kondisi ketidakpuasan atau faktor higiene.

- b. Kelompok kondisi Intrinsik, meliputi: pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab kemajuan, pekerjaan itu sendiri, serta kemungkinan dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, oleh sebab itu disebut pemuas atau motivator.

#### Teori X Dan Teori Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor. Konsep dari teori ini adalah bahwa strategi kepemimpinan dipengaruhi "anggapan-anggapan seorang pemimpin tentang sifat dasar manusia".

Teori Y membahas mengenai praktek manajemen yang berisi seperti dibuangnya penggunaan time clocks, flex time, MBO, dilakukannya keputusan yang lebih demokratis dan partisipasinya terhadap masalah yang bersangkutan dengan lingkungan organisasi, diterapkannya job enrichment. Sedang teori X lebih bergaya sifat kepemimpinan yang otokratis.

#### Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori Maslow menganggap bahwa kebutuhan orang bergantung kepada apa yang telah mereka miliki. Maslow mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada dua prinsip:

- a. Kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi.
- b. Kebutuhan yang telah terpuaskan akan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku.

Kebutuhan tingkat terendah harus terpuaskan sebelum kebutuhan yang lebih tinggi, seperti aktualitas diri mulai mengendalikan perilaku seseorang. Hirarki terendah adalah fisiologis dan yang tertinggi adalah aktualitas diri.

Maslow membagi kebutuhan, sebagai berikut:

- a. Fisiologis seperti: makan, minum, tempat tinggal dan sembuh dari rasa sakit.
- b. Keamanan dan keselamatan seperti kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancaman (keamanan dan kejadian atau lingkungan yang mengancam).
- c. Rasa memiliki, sosial dan kasih sayang, seperti: kebutuhan atas persahabatan, kelompok, interaksi, dan kasih sayang.
- d. Penghargaan (esteem) kebutuhan atas harga diri (self esteem) dan penghargaan dari pihak lain.
- e. Aktualisasi diri seperti kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Dengan adanya urutan kebutuhan tersebut akan membantu manajemen dalam memahami persoalan yang menyangkut para karyawan.

Berbagai Pandangan Tentang Motivasi

1. Model Tradisional
2. Model Hubungan Manusia
3. Model Sumber Daya Manusia
4. Model Pengungkapan Diri
5. Model Kompleks

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hal yang diinginkan dan diharapkan dari perilaku atau sesuatu untuk mengerjakan produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau kelompok orang (Dharma dalam Haryanto, 2005).

Ranupandojo dan Husnan (1996) mendefinisikan prestasi kerja sebagai "arti penting suatu pekerjaan dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat atau tidaknya karyawan tersebut diandalkan dan sikap karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Handoko (2011), prestasi kerja adalah proses organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Suprihanto (1996) mengatakan bahwa prestasi kerja seseorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal target atau sasaran dan kriteria-kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah "Suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dipengaruhi oleh keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja karyawan," (Handoko, 2011).

Dimensi-dimensi Penilaian Prestasi Kerja

Faktor-faktor dalam penilaian prestasi kerja menurut Supardi (1998) yaitu:

kualitas kerja, kuantitas kerja, faktor pengetahuan, penyesuaian pekerjaan, faktor keandalan, faktor hubungan kerja, faktor keselamatan kerja.

Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Ranupanjoyo dan Husnan (1996), metode penilaian prestasi kerja dibagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Penilaian secara sistematis oleh atasan.
- b. Sistem penilaian prestasi kerja tradisional, yaitu ranking, perbandingan grading, skala grafis, & checklist
- c. Tujuan yang ditetapkan bersama dengan menggunakan manajemen berdasarkan sasaran.

Menurut Handoko (2011), metode penelitian prestasi kerja dibagi menjadi dua yaitu :

- a. Metode-metode penilaian berorientasi masa lalu antara lain: Rating Scale Checklist, Peristiwa kritis, Tes dan observasi prestasi kerja serta, Evaluasi kelompok.
- b. Metode-metode penilaian berorientasi masa depan, antara lain, Penilaian diri, Penilaian psikologis, dan Pendekatan Management By Objective (MBO)

Faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Setiap perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja pada para karyawan. Menurut Husnan (1990), metode yang digunakan untuk menilai prestasi karyawan pada dasarnya dibagi menjadi dua yaitu:

1. Penilaian secara kebetulan tidak sistematis dan sering membahayakan.
2. Tujuan yang diterpkan bersama dengan menggunakan manajemen berdasarkan sasaran (MBO) atau yang dikenal sebagai "Managemant By Objective".

#### Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Manfaat atas evaluasi suatu pekerjaan sangat penting. Penilaian prestasi kerja adalah proses yang berguna bagi organisasi-organisasi untuk mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Manfaat penilaian prestasi kerja bagi organisasi antara lain:

- a. Untuk mengetahui bagaimana tugas-tugas dalam organisasi tersebut telah dilaksanakan oleh tenaga-tenaga pelaksanaan yang bersangkutan.
- b. Untuk mengetahui apakah seorang karyawan perlu diberikan tugas lain yang lebih sesuai dengan kemampuan, bakat dan keadaannya.
- c. Untuk mengetahui apakah seorang karyawan cocok dengan tugas yang dibebankan.
- d. Untuk mengetahui sudah seimbangkah penghargaan seorang karyawan dengan prestasinya.
- e. Untuk mengetahui dapatkah seorang karyawan dianggap mempunyai harapan-harapan yang baik untuk disertai tugas-tugas yang lebih berat.
- f. Untuk mengembangkan lebih lanjut garis-garis tata personalia demi perkembangan organisasi seluruhnya.

Sedangkan bagi karyawan, penilaian prestasi kerja akan membawa manfaat sebagai berikut:

- a. Dapat menimbulkan rasa kepuasan, kesenangan, dan ketentraman kerja karena timbulnya kesadaran bahwa ia mendapat penilaian yang selaras dengan prestasinya.
- b. Dapat menjadi pedoman dalam penghidupan seorang karyawan.
- c. Timbul kepercayaan dan penghargaan yang wajar pada pekerjaan yang dilakukan.
- d. Merupakan dorongan atau motivasi untuk mengadakan koreksi dari kesalahan-kesalahan dan mendorong pula untuk mengembangkan kemampuannya.

#### Hipotesis

Penelitian ini membuktikan pengaruh motivasi intrinsik dan prestasi kerja karyawan, dimana motivasi mempunyai hubungan yang kuat dengan prestasi kerja, sehingga hipotesis dalam penelitian yaitu:

- H1 : Motivasi Intrinsik (prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang, tanggung jawab) secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
- H2a : Motivasi Intrinsik prestasi yang diraih berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta.
- H2b : Motivasi Intrinsik pengakuan orang lain berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta.
- H2c : Motivasi Intrinsik pekerjaan itu sendiri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta.
- H2d : Motivasi Intrinsik peluang untuk berkembang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta.

H2e: Motivasi Intrinsik tanggung jawab berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan batik Nakula Sadewa yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:68).

### Jenis Data dan Sumber Data

Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti (Algifari, 2000). Data tersebut menyangkut beberapa aspek yaitu mengenai keterangan yang berhubungan dengan variabel motivasi dan prestasi kerja karyawan.

### Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan kuisisioner yang telah disusun secara tertulis yang diajukan kepada responden untuk memperoleh data yang berupa jawaban dari responden dan informasi yang diperlukan.

Untuk mempermudah dalam menganalisis data yang diperoleh dari jawaban responden, maka penulis mengkuantitatifkan jawaban itu dalam bentuk angka atau skor sesuai dengan skala Likert.

Masing-masing jawaban diberi bobot nilai yang berbeda-beda, jawaban sangat setuju diberi nilai 5, jawaban setuju diberi nilai 4, jawaban kurang setuju diberi nilai 3, jawaban tidak setuju diberi nilai 2 dan jawaban sangat tidak setuju diberi nilai 1.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur akurasi data penelitian melalui butir-butir pertanyaan (kuesioner) yang diajukan dalam penelitian kepada responden. Peneliti ingin mengetahui data yang diteliti valid atau tidak dan diuji dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan taraf signifikan (Rianto, 2003: 1).

Berikut ini langkah-langkah uji validitas :

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir tersebut dinyatakan tidak valid.
- 2) Membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.
- 3) Membuat kesimpulan.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sudjono (2001) suatu instrumen dikatakan telah reliabel apabila nilai cronbach alpha sama dengan atau lebih besar dari nilai 0,60.

Analisis Data  
Uji Validitas

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik Terhadap  
Prestasi Kerja

| No | Variabel              | Item | $r_{xy}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|----|-----------------------|------|----------|-------------|------------|
| 1. | Motivasi<br>= $X_1$   | 1    | 0,629    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 2    | 0,645    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 3    | 0,569    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 4    | 0,545    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 5    | 0,669    | 0,361       | Valid      |
|    | Motivasi<br>= $X_2$   | 6    | 0,635    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 7    | 0,555    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 8    | 0,746    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 9    | 0,504    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 10   | 0,557    | 0,361       | Valid      |
|    | Motivasi<br>= $X_3$   | 11   | 0,631    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 12   | 0,657    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 13   | 0,441    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 14   | 0,522    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 15   | 0,459    | 0,361       | Valid      |
|    | Motivasi<br>= $X_4$   | 16   | 0,569    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 17   | 0,736    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 18   | 0,704    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 19   | 0,794    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 20   | 0,582    | 0,361       | Valid      |
| 2. | Prestasi<br>Kerja (Y) | 1    | 0,650    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 2    | 0,760    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 3    | 0,706    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 4    | 0,513    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 5    | 0,803    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 6    | 0,631    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 7    | 0,711    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 8    | 0,777    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 9    | 0,720    | 0,361       | Valid      |
|    |                       | 10   | 0,701    | 0,361       | Valid      |

Sumber : Data Primer Diolah.

Uji Reliabilitas

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Terhadap Prestasi  
Kerja

| Variabel           | a (alpha) | a standar | Keterangan |
|--------------------|-----------|-----------|------------|
| Motivasi = $X_1$   | 0,786     | 0,60      | Reliabel   |
| = $X_2$            | 0,821     | 0,60      | Reliabel   |
| = $X_3$            | 0,779     | 0,60      | Reliabel   |
| = $X_4$            | 0,708     | 0,60      | Reliabel   |
| = $X_5$            | 0,849     | 0,60      | Reliabel   |
| Y = Prestasi Kerja | 0,918     | 0,60      | Reliabel   |

Sumber : Data Primer Diolah.

Independent Sample t Test

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS 17.0. Hasil analisis regresi berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3  
Hasil Analisis Regresi Berganda

| Keterangan               | Uji t  | Sign |
|--------------------------|--------|------|
| Constant                 | 1,234  | ,227 |
| Prestasi yang diraih     | 3,196  | ,003 |
| Pengakuan orang lain     | 1,188  | ,245 |
| Pekerjaan itu sendiri    | -1,410 | ,169 |
| Peluang untuk berkembang | -3,659 | ,001 |
| Tanggung jawab           | -,703  | ,488 |

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

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

Persamaan di atas mengandung makna sebagai berikut:

Nilai Konstanta (a) sebesar 0,637

Nilai konstanta tersebut berarti besarnya nilai Y apabila seluruh nilai X tetap atau konstan adalah 0,637. Dengan demikian besarnya prestasi kerja (Y) karyawan Rumah Produksi Batik "Nakula Sadewa" Sleman Yogyakarta apabila pengaruh dari prestasi yang diraih ( $X_1$ ), pengakuan orang lain ( $X_2$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ), peluang untuk berkembang ( $X_4$ ), tanggung jawab ( $X_5$ ) tetap atau konstan adalah sebesar 0,637.

Nilai koefisien regresi Prestasi yang diraih ( $X_1$ ) sebesar 0,516

Nilai tersebut berarti besarnya pengaruh dari  $X_1$  terhadap Y apabila seluruh nilai  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ , dan  $X_5$  = tetap

atau konstan adalah 0,516. Nilai yang diperoleh positif sehingga apabila terjadi peningkatan prestasi sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan Rumah Produksi Batik "Nakula Sadewa" Sleman Yogyakarta juga akan naik sebesar 0,516 satuan. Berdasarkan dari tabel uji t menunjukkan bahwa prestasi yang diraih berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Batik Nakula Sadewa, terbukti dari nilai prob. t sebesar 0,003 yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 5%.

Nilai koefisien regresi Pengakuan orang lain ( $X_2$ ) sebesar 0,158

Nilai tersebut berarti besarnya pengaruh dari  $X_2$  terhadap Y apabila seluruh nilai  $X_1$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ , dan  $X_5 =$  tetap atau konstan adalah 0,158. Nilai yang diperoleh positif sehingga apabila terjadi peningkatan pengakuan sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan Rumah Produksi Batik "Nakula Sadewa" Sleman Yogyakarta juga akan naik sebesar 0,158. Berdasarkan dari tabel uji t menunjukkan bahwa pengakuan dari orang lain tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Batik Nakula Sadewa, terbukti dari nilai prob. t sebesar 0,245 yang lebih besar dari nilai alpha 5%.

Nilai koefisien regresi Pekerjaan itu sendiri ( $X_3$ ) sebesar - 0,257

Nilai tersebut berarti besarnya pengaruh dari  $X_3$  terhadap Y apabila seluruh nilai  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_4$ , dan  $X_5 =$  tetap atau konstan adalah - 0,257. Nilai yang diperoleh negatif sehingga apabila terjadi peningkatan pekerjaan itu sendiri sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan Rumah Produksi Batik "Nakula Sadewa" Sleman Yogyakarta akan turun sebesar 0,257. Berdasarkan dari tabel uji t menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri tidak

berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Batik Nakula Sadewa, terbukti dari nilai prob. t sebesar 0,169 yang lebih besar dari nilai alpha 5%.

Nilai koefisien regresi Peluang untuk berkembang ( $X_4$ ) sebesar 0,478

Nilai tersebut berarti besarnya pengaruh dari  $X_4$  terhadap Y apabila seluruh nilai  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_5 =$  tetap atau konstan adalah 0,478. Nilai yang diperoleh positif sehingga apabila terjadi peningkatan kemungkinan berkembang sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan Rumah Produksi Batik "Nakula Sadewa" Sleman Yogyakarta juga akan naik sebesar 0,478. Berdasarkan dari tabel uji t menunjukkan bahwa peluang untuk berkembang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Batik Nakula Sadewa, terbukti dari nilai prob. t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai alpha 5%.

Nilai koefisien regresi Tanggung jawab ( $X_5$ ) sebesar - 0,093

Nilai tersebut berarti besarnya pengaruh dari  $X_5$  terhadap Y apabila seluruh nilai  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4 =$  tetap atau konstan adalah - 0,093. Nilai yang diperoleh negatif sehingga apabila terjadi peningkatan tanggung jawab sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan Rumah Produksi Batik "Nakula Sadewa" Sleman Yogyakarta juga akan turun sebesar 0,093. Berdasarkan dari tabel uji t menunjukkan bahwa tanggung jawab tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Batik Nakula Sadewa, terbukti dari nilai prob. t sebesar 0,488 yang lebih besar dari nilai alpha 5%.

Nilai F hitung

Berdasarkan penghitungan F hitung dengan menggunakan program SPSS 17 diperoleh nilai F hitung sebesar 11,150.

Tabel 4  
Hasil F hitung

| Keterangan | Uji F  | Sig.              |
|------------|--------|-------------------|
| Regression | 11,150 | ,000 <sup>a</sup> |

#### Analisis Koefisien Determinasi

Analisis R<sup>2</sup> (R Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari hasil olahan yang dilakukan penulis diketahui hasil sesuai tabel dibawah ini adalah 0,658. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independen yaitu sebesar 65,8% sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 5  
Hasil R Square

| Model | R                 | R Square | Ajusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|------------------|----------------------------|
| 1     | ,811 <sup>a</sup> | ,658     | ,599             | ,38415                     |

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan penelitian dan saran-saran penulis kepada perusahaan.

#### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara bersama-sama, terdapat pengaruh yang positif antara motivasi intrinsik yaitu variabel prestasi yang diraih (X<sub>1</sub>), pengakuan orang lain (X<sub>2</sub>), pekerjaan itu sendiri (X<sub>3</sub>), peluang untuk berkembang (X<sub>4</sub>) dan tanggung jawab (X<sub>5</sub>) terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Secara parsial, hanya dua variabel yang mampu menjelaskan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu Prestasi yang diraih dan, Peluang untuk berkembang.

#### Saran

Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memberikan penghargaan kepada setiap karyawan untuk berprestasi dan berkembang. Diharapkan agar perusahaan meningkatkan dan memberikan penghargaan kepada karyawan sehingga karyawan merasa adanya pengakuan yang mereka dapatkan setelah melakukan pekerjaannya, merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan merasa bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian selanjutnya perlu menganalisis lebih lanjut untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja.

#### Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini diantaranya adalah: (1) jumlah populasi yang dijadikan sampel karena jumlah karyawan hanya berjumlah 35 orang dan berhubungan dengan waktu juga terdapat kendala untuk mendapatkan jawaban kuisioner sehingga penulis tidak dapat bertanya secara langsung kepada narasumber. (2) Penelitian ini hanya menguji pengaruh motivasi intrinsik saja, sehingga pada penelitian selanjutnya perlu diteliti jenis motivasi yang lain, seperti motivasi ekstrinsik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2000. Analisa Regresi (Teori, Kasus dan Solusi). Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Amstrong, Gary, 1990, (terj.), Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Dharma, Agus, 1991, Manajemen Prestasi Kerja, Rajawali Pers, Jakarta.

- Flippo, Edwin B, 1990, Manajemen Personalialia, Jilid 1, Edisi Keenam, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996, Organisasi, Edisi VIII, Binarupa Aksara, Jakarta Barat Indonesia.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman, 2000, Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani, 2011, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua BPFE, Yogyakarta.
- Haryanto, Widodo Tri. 2005. Hubungan Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Primissima Di Medari Sleman Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: FE UAD.
- Husnan, 1990, Manajemen Personalialia, Edisi 4, BPFE UGM, Yogyakarta
- Jarwanto dan Pangestu Subagyo, 1985, Statistik Induktif, Edisi ke 4 BPFE, Yogyakarta
- Kumulowati, Ety. 2005. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial. Skripsi. Yogyakarta: FE UAD.
- Nitisemito Alex S., 1996, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2010, Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS, Gava Media, Yogyakarta
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Husnan, Suad, 1996, Manajemen Personalialia, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Rianto. T. Imam dan Suharyani, 2003, Pengolahan Data Elektronik, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta
- Sugiono, 2010, Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung.
- Supardi, 1989, Manajemen Personalialia, BPFE, Yogyakarta.
- Supranto, J, 1992, Teknik Sampling untuk Survei dan Eksprimen, Rineka Cipta, Jakarta.
- Suprihanto, John, 1996, Penelitian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan, BPFE, Yogyakarta.