



<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/mj>

Vol. 02, No. 03, 2024, Hal. 374-390

E-ISSN : 2964-7606

Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Produk Dodol Ketan Jampang Tengah

Satir Wahidah¹,

Rizki Chrisulianti²,

Program Studi Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan terhadap adanya motivasi ekstrinsik dan intrinsik karyawan yang bekerja di produk dodol ketan berlokasi di Jampang Tengah. Adanya era persaingan, motivasi karyawan dianggap sebagai aset yang sangat berharga karena motivasi memainkan peran penting dalam produktivitas terhadap peningkatan komitmen kerja serta mengurungkan niat untuk berpindah kerja. Selain itu, peneliti melihat pentingnya sistem penghargaan terhadap motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam berbagai pekerjaan. Namun, mohon maaf jika penelitian ini masih banyak kekurangan dari segi teori, khususnya dalam konteks produk di sektor makanan khas daerah. Data dikumpulkan dari 30 responden melalui skala *Likert* 5 poin. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan SPSS. Berbagai prosedur statistik sudah dilakukan guna mengetahui reliabilitas dan validitas hipotesis kuantitatif penelitian. Dan berdasarkan hasil yang diperoleh melalui prosedur statistik ini, kesimpulan utamanya sudah diambil. Pada intinya, setiap dari karyawan berhak mengambil langkah efektif dengan tujuan agar bisa meningkatkan tingkat motivasi tenaga kerjanya. Karena, tenaga kerja yang sudah termotivasi akan cenderung memiliki komitmen dan berdedikasi untuk mencapai tujuan.

Kata Kunci Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kinerja Karyawan, kualitas produk.

Abstract

This study aims to determine the effect of the reward system on the extrinsic and intrinsic motivation of employees working in dodol ketan products located in Jampang Tengah. In the era of competition, employee motivation is considered a very valuable asset because motivation plays an important role in productivity towards increasing work commitment and discouraging the intention to change jobs. In addition, researchers see the importance of reward systems to intrinsic and extrinsic motivation in various jobs. However, we apologize if this research still has many shortcomings in terms of theory, especially in the context of products in the regional specialty food sector. Data was collected from 30 respondents via a 5-point Likert scale. The data was then analyzed using SPSS. Various statistical procedures have been carried out in order to determine the reliability and validity of the quantitative hypothesis of the research. And based on the results obtained through these statistical procedures, the main conclusions have been drawn. In essence, each of the employees has the right to take effective steps with the aim of increasing the level of motivation of their workforce. Because, a motivated workforce will tend to be committed and dedicated to achieving goals.

Keywords: Intrinsic motivation, extrinsic motivation, Employee performance, product quality.

Pendahuluan

Zaman sekarang persaingan dalam bidang apa pun termasuk bidang industri semakin ketat, motivasi karyawan dianggap sebagai aset yang sangat ada nilainya. Motivasi pun memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas, serta mengurangi niat untuk berpindah kerja. Dalam hal ini, maka konteks produk makanan khas daerah, menggunakan sistem penghargaan dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Motivasi intrinsik akan timbul dari dalam diri seseorang, dihasilkan oleh keberhasilan, pengakuan, pekerja itu sendiri, bertanggung jawab, dan pengembangan. Sementara motivasi ekstrinsik, bersumber dari luar diri seseorang, seperti penghargaan material dan non material yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh sistem penghargaan terhadap motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan yang bekerja di produk dodol ketan di Jampang Tengah. Data akan dikumpulkan dari 30 responden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, melalui skala *Likert* 5 poin, kemudian dianalisis menggunakan SPSS untuk mengetahui reliabilitas dan validitas hipotesis kuantitatif. Di harapkan bisa memberikan kontribusi pada pengetahuan tentang bagaimana sistem penghargaan dapat meningkatkan motivasi karyawan di sektor makanan khas daerah. Semoga memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan produktivitas serta komitmen kerja karyawan di produk dodol ketan di Jampang Tengah.

1. Pengenalan

Dodol ketan Jampang Tengah, dibuat dengan proses yang higienis untuk memastikan kualitas dan keamanan produk. Dengan kombinasi tepung beras ketan, santen kelapa, gula merah, gula pasir, susu kental manis, *bluebend*, dan *Choklat Van Houten*, menghasilkan dodol yang lezat dan unik. Dodol ini pun memiliki cita rasa legit, gurih, dan

aroma coklat yang khas. Tidak hanya itu saja, dodol ketan juga memiliki tekstur kenyal dan lembut, sehingga mudah dikunyah dan bisa dinikmati dari berbagai kalangan. Meskipun setiap pembuatan dodol tidak menggunakan pengawet makanan, namun dodol ketan yang diproduksi di Jampang Tengah mampu bertahan lama di dalam suhu ruangan, kurang dari 2 minggu lamanya.

Dodol ketan memiliki kualitas tinggi dibandingkan dengan dodol lainnya di Jawa Barat. Hal ini disebabkan karena penggunaan bahan baku yang berkualitas, proses pembuatan tidak supaya dan wajib diaduk selama delapan jam tanpa henti, dan tanpa menggunakan pengawet atau warna buatan. Dodol ketan Jampang Tengah merupakan salah satu produk unggulan dari Kabupaten Sukabumi khususnya desa Ciwalat yang patut dicoba.

Salah satu tantangan bagi orang yang memiliki usaha, adalah menjaga karyawannya agar tetap termotivasi dan memiliki komitmen. Adanya penghargaan menjadi senjata paling ampuh dalam menciptakan dan meningkatkan motivasi karyawan. Bukti nyata menunjukkan bahwasannya sistem penghargaan bisa memicu motivasi. Akan tetapi, ada beberapa penelitian di bidang yang sama khususnya dalam konteks produk, yang memiliki tujuan sama yaitu, untuk menguji dampak sistem penghargaan terhadap pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik karyawan, kemudian mencoba mengeksplorasi betapa pentingnya efektivitas sistem penghargaan terhadap motivasi karyawan dalam bekerja. Jurnal ini disusun dalam tinjauan literatur, penjelasan tentang metode penelitian, hasil serta analisis, beralih ke pembahasan, diakhiri dengan kesimpulan.

1.1 Signifikansi teoritis

Sarin dan Mahajan, (2011). Tingkat inovasi ini merupakan pembaharuan indikator, karena kegunaan dan kebaruan produk merupakan indikator kunci timbulnya kreativitas. Menurut sebagian peneliti juga mengatakan bahwa karyawan yang termotivasi secara intrinsik maupun ekstrinsik belum sepenuhnya menyeluruh atau bisa dikatakan masih terbatas, termasuk di Jampang Tengah. Penelitian terhadap pengaruh motivasi seperti ini juga sudah pernah dilakukan pada industri perhotelan. Namun, penelitian yang dilakukan pada sektor makanan masih sedikit apalagi sehubungan dengan penghargaan dan motivasi.

1.2 Signifikansi praktis

Rasanya persaingan dalam dunia bisnis semakin ketara ketatnya apalagi di zaman sekarang. Namun, di balik itu semua kita harus ada upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan agar bisa mencapai keunggulan kompetitif. Seharusnya para pengusaha yang berkecimpung dalam industri produk makanan pun harus mencari cara untuk menjaga motivasi karayawannya sehingga hasil dari produktivitas dan kinerja maksimal untuk dicapai. Adanya keberlangsung hidup produk bergantung pada karyawan. Karena motivasi karyawan memiliki peran penting dan hal itu menyebabkan adanya peningkatan jika diberikan penghargaan yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Peneliti juga sangat berharap bisa memberikan manfaat bagi manajemen industri makanan serta industri lainnya, karena peneliti akan menjelaskan

pentingnya sistem penghargaan dalam meningkatkan tingkat motivasi karyawan, penerapan sistem seperti ini akan membuahkan hasil positif bagi karyawan.

2. Tinjauan Literatur

Penelitian oleh, Hendi Jani, Bischak, Arvai, dan Dugar pada tahun (2016). Selama lebih dari tiga dekade menunjukkan bahwa orang akan lebih mungkin menjadi kreatif ketika mereka secara intrinsik termotivasi oleh minat, kesenangan, kepuasan, dan tantangan terhadap pekerjaannya sendiri. Dalam ruang lingkup bisnis yang sangat kompetitif ini, cara organisasi memperlakukan karyawannya memiliki dampak yang lebih besar terhadap pertumbuhan dan kelangsungan hidup organisasi (Karell & Widlund, 2019). Penelitian tersebut menunjukkan bahwasannya, motivasi karyawan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dan kualitas produk. Dari sudut pandang lain. Motivasi ekstrinsik dalam diri seorang karyawan mengarahkannya untuk melakukan suatu tugas karena dengan alasan eksternal untuk mendapatkan imbalan dan menghindari hasil yang tidak diinginkan (Ryan & Deci, 2020).

2.1 Sistem Penghargaan

Sistem penghargaan menjadi hal penting bagi suatu organisasi dalam mengelola kinerja karyawan. Seorang karyawan jika sudah termotivasi bisa menjadi faktor tinggi, karena organisasi akan berjalan lebih efisien dan lebih efektif dalam mencapai tujuan. Menurut George (2015), kinerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena mereka berperan sebagai mekanisme penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi, dan sebagian besar organisasi dapat mengukur kinerja karyawan melalui kuantitas *output*, kualitas *output*, ketepatan waktu *output* dan produktivitas tenaga kerja.

Oleh karena itu, hasil yang dicapai karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator yang menggambarkan pola kinerja karyawan dari waktu ke waktu, Ying (2004). Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Latham (2012), untuk memotivasi dan menjaga motivasi karyawan merupakan bagian penting dari sumber daya manusia dan manajemen dalam organisasi. Artinya, sistem penghargaan itu memiliki tingkat tinggi, Barber & Bretz, (2000).

2.1.1. Tugas intrinsik

Motivasi tugas intrinsik bergantung pada sejauh mana penyelesaian tugas yang diberikan dalam konteks tertentu dapat berkontribusi terhadap kepuasan tiga kebutuhan psikologis dasar: otonomi, kompetensi yaitu, perasaan percaya diri pada kemampuan diri sendiri untuk mengendalikan hasil, dan keterhubungan yaitu, perasaan terhubung dengan orang lain; Gagne dan Deci, (2005). Namun menurut sebagian peneliat ada yang mengatakan bahwa, kebutuhan ini bersifat universal, bawaan, dan penting untuk mempertahankan motivasi tugas intrinsik Deci dan Ryan, (2000).

Hal ini mempunyai potensi untuk mengalihkan fokus dari minat intrinsik pada tugas ke ekspektasi hasil, yang secara sistematis akan memengaruhi hubungan antara penghargaan ekstrinsik dan motivasi tugas intrinsik. Namun, jika adanya tugas intrinsik bisa jadi membantu dukungan organisasi yang lebih baik dan kepuasan karyawan pun ikut meningkatkan komitmen aktif dalam keteliban kerja.

2.1.2. Imbalan ekstrinsik

Jika suatu imbalan tidak diinternalisasikan dengan benar, maka hal ini akan meningkatkan pengurangan motivasi intrinsik untuk tugas tersebut, dan selanjutnya akan ada kinerja kreatif. Amabile (1996), mendefinisikan kreativitas sebagai sebuah hal baru dan juga hasil yang berguna (misalnya, sebuah produk). Moorman (1995) mendefinisikan kreativitas produk baru sebagai “sejauh mana suatu produk baru bersifat baru dan pengenalannya mengubah pemikiran dan praktik pemasaran. Namun, ada beberapa contoh lain yang termasuk dalam penghargaan ekstrinsik seperti, bonus prestasi, kenaikan gaji, pembayaran liburan, cuti berbayar, dan lain-lain.

Para karyawan akan termotivasi jika ada penghargaan seperti apa yang sudah disebutkan di atas. Karyawan yang lebih milih imbalan ekstrinsik dibandingkan imbalan intrinsik cenderung memperlihatkan kinerja yang lebih tinggi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi ketika mereka menerima imbalan nyata atau imbalan ekstrinsik, Newman & Shaikh (2012). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih baik, pada intinya mereka akan mengerahkan seluruh upaya mereka untuk menyelesaikan tugas dengan sukses.

2.2 Motivasi kinerja karyawan

Pentingnya motivasi pegawai, dapat memengaruhi perilaku pegawainya untuk berperilaku tertentu, dan pada akhirnya dapat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Menurut Kovach (1987), jika sebuah perusahaan mengetahui mengapa karyawannya datang bekerja tepat waktu, tetap bekerja di perusahaan selama masa kerja mereka, dan produktif, maka perusahaan mungkin dapat memastikan bahwa semua karyawannya berperilaku seperti itu maka akan mempunyai keunggulan pasar dibandingkan pesaingnya yang mengalami ketidakhadiran.

Menurut Jaykiewicz & Nowak (2019), hal ini dikarenakan sumber daya yang terbatas dan durasi waktu yang terbatas, sehingga dalam hal ini karyawan memerlukan motivasi yang terus-menerus untuk mengatasi situasi stres. Kualitas produk itu sangat penting untuk dicapai, dan pelanggan akan kembali membeli jika produk yang mereka beli berkualitas tinggi. Bintoro & Daryanto (2017), mengatakan bahwa rendahnya motivasi karyawan dapat menyebabkan rendahnya kualitas produk sehingga menghambat reputasi perusahaan.

2.2.1. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan

Motivasi karyawan merupakan subjek yang rumit dan canggih, namun di balik itu semua seorang manajer harus menghadapi dan menangani topik ini untuk memperoleh kesuksesan organisasi. Banyak studi dan penelitian mengenai topik ini, dan sejumlah temuan yang masuk akal sudah dihasilkan untuk memberikan dampak baik bagi organisasi dan manajemen kontemporer. Ajayi (2019), baik itu motivasi intrinsik maupun ekstrinsik harus disalurkan secara adil tanpa ada bias, barulah motivasinya meningkat.

Hampir di semua perusahaan industri, yang namanya motivasi sangatlah dibutuhkan. Karena motivasi karyawan menjadi tantangan bagi semua organisasi demi mencapai motivator terbaik bagi karyawan agar tetap produktivitas dan kinerja karyawan bisa maksimal. Sharma (2019), motivasi dapat ditingkatkan dengan bantuan penghargaan intrinsik karena karyawan akan merasa bahwa organisasi menghargai upaya mereka. Motivasi intrinsik pada usaha produk makanan dapat membantu karyawan untuk mendorong mereka agar dapat melakukan yang terbaik.

H1 : Terdapat pengaruh positif di antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan terhadap kualitas produk.

2.2.2. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan

Motivasi ekstrinsik itu sifatnya eksternal terhadap pekerjaan, dan hal ini melibatkan tunjangan tambahan, gaji, keamanan kerja, dan prospek pekerjaan. Namun, dengan adanya imbalan finansial bisa memotivasi karyawan tapi dalam jangka panjang, imbalan tersebut tidak terjamin efektif karena karyawan bisa saja menganggap remeh pada hal tersebut. Clarity & Wave (2019), berkata uang tidak dianggap sebagai motivator yang baik, namun tidak memberikannya sama sekali dapat menimbulkan hasil negatif dalam organisasi.

Menurut Ngwa et al., (2019), hal ini meningkatkan tingkat motivasi ekstrinsik mereka. Dan sebuah penelitian dilakukan pada sektor jasa, dan hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa karyawan merasa lebih termotivasi oleh penghargaan ekstrinsik daripada penghargaan intrinsik, sehingga membantu meningkatkan motivasi ekstrinsik karyawan, sistem penghargaan harus adil sehingga karyawan dapat merasa termotivasi. Jika tidak dilakukan dengan benar, maka jangan harap akan baik-baik saja, karena organisasi mungkin akan mengalami kerugian karena tingginya biaya dan tingginya biaya karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh positif antara motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan terhadap kualitas produk.

3. Mendasari Teori-Teori Tersebut

Penelitian ini menggunakan teori Hierarki Kebutuhan dan Penentuan Nasib Sendiri dari Maslow teori antara lain :

3.1. Hirarki kebutuhan Maslow

Teori ini berkaitan dengan kebutuhan seorang individu, yang memiliki 5 tahap sebagai berikut :

Kebutuhan fisiologis - Makan, air, & tempat tinggal.

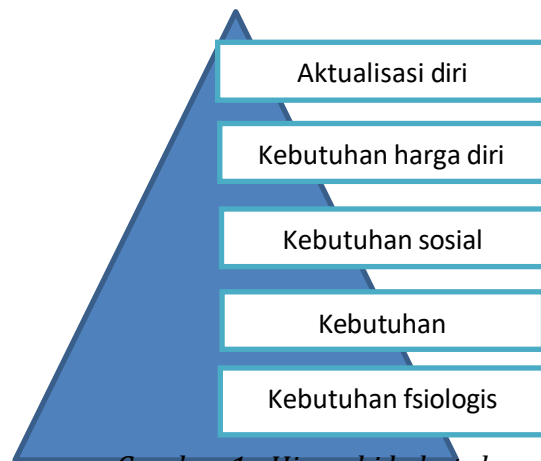
Kebutuhan rasa aman - Pekerjaan, sumber daya, keamanan pribadi, properti, & kesehatan.

Kebutuhan sosial - Keluarga, persahabatan, keintiman, & rasa keterhubungan.

Kebutuhan harga diri - Harga diri, rasa hormat, status, kekuatan, pengakuan, & kebebasan.

Aktualisasi diri - Keinginan untuk menjadi yang terbaik dan itu mencakup kemampuan seseorang untuk memahami bakat serta tujuannya.

Pada sistem penghargaan yang efektif di tahun 2024, harus berfokus pada motivasi intrinsik karyawan, fleksibilitas, personalisasi, serta pemanfaatan teknologi. Selain itu, pada sistem penghargaan ini bisa memotivasi karyawan dalam mempromosikan produk dan pengembangan profesional mereka. Namun menurut, De Vitu dkk (2016) mencatat bahwa dalam organisasi mana pun bergantung pada hierarki kebutuhan, karyawan dapat dimotivasi secara intrinsik atau ekstrinsik melalui penghargaan.



Gambar 1 : Hierarki kebutuhan Maslow

3.2 Teori penentuan nasib sendiri (SDT)

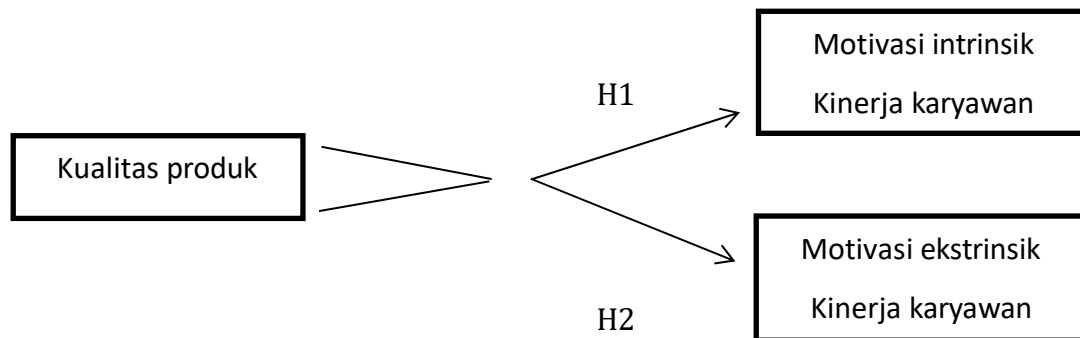
Self Determination Theort memberikan kerangka pemersatu, yang mana membedakan motivasi tugas intinsik dari internalisasi penghargaan ekstrinsik. Motivasi tugas intrinsik bergantung pada sejauh mana penyelesaian tugas yang diberikan dalam konteks tertentu dapat berkontribusi terhadap kepuasan tiga kebutuhan psikologis dasar, yang sudah disebutkan di bagian tugas intrinsik 2.1.1. Dengan adanya bukti yang mendukung pandangan kognitif dan perilaku mengenai imbalan, literatur kurang lebih telah menyatu pada perspektif bahwa imbalan ekstrinsik dan motivasi tugas intrinsik saling menjelaskan perilaku kreatif, Malik dan But, (2017).

3.3. Hipotesis yang diajukan

Seperti kontroversi yang sedang berlangsung pada bagian tinjauan literatur sudah mengungkapkan bahwasannya, mungkin ada pengaruh positif dari bagian sistem penghargaan terhadap motivasi intinsik dan ekstrinsik terhadap karyawan. Untuk menguji dampaknya, peneliti mengajukan hipotesis komparatif, yaitu H1 dan H2.

H1 : Terdapat pengaruh positif di antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan terhadap kualitas produk.

H2 : Terdapat pengaruh positif antara motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan terhadap kualitas produk.



Keterangan :

Variabel independen merupakan variabel yang mengasumsikan pengaruh dan menjadi penyebab dari perubahan pada variabel dependen ; Motivasi intrinsik kinerja karyawan (H1). Motivasi ekstrinsik kinerja karyawan (H2). Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau berubah sebagai akibat dari variabel independen. Lalu, kualitas produk (Y1).

4. Metodologi Penelitian

4.1. Desain penelitian

Populasi sasaran yang terlibat adalah karyawan yang bekerja di produksi dodol ketan di Jampang Tengah. Populasi sasaran mencakup karyawan yang berjenis kelamin perempuan dan laki-laki. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan sampling melalui pengisian kuisioner. Menurut Roscoe (1957), mengemukakan bahwa ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 dianggap dapat diterima dan mencakup untuk sebagian besar penelitian. Mengingat adanya keterbatasan waktu dan biaya, maka peneliti mengambil 30 sampel responden untuk digunakan penelitian ini.

4.2 Pengembangan instrumen

Seperti apa yang sudah dijelaskan di atas tadi, penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan teknik statistik untuk menganalisis dan menyajikan data. Mengingat menggunakan instrumen tertutup, maka skala yang digunakan skala *Likert* 5 poin untuk menangkap berbagai tanggapan. Sementara di sisi lain, pemilihan kuisisioner yang tepat bisa memastikan kredibilitas penelitian.

4.3. Koleksi data dan analisis

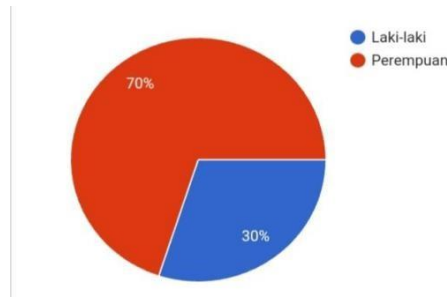
Peneliti mendistribusikan skala melalui pengisian kuisisioner. Selain itu, responden diminta untuk memberikan tanggapan. Peneliti memanfaatkan SPSS untuk pengolahan data, ada beberapa yang harus dilakukan untuk mengetahui dan memeriksa validitas dan realibilitas hipotesis dan pertanyaan penelitian. Pengujian tersebut meliputi ; Uji ralibilitas, deskriptif, dan regresi. Hasil analisis data akan disajikan pada bab selanjutnya.

5. Analisis dan Hasil Data

Hasil dan analisis data dikategorikan dalam analisis demografi, realibilitas, deskriptif, dan regresi antara lain.

5.1. Analisis demografi

Analisis demografi membantu dalam memahami dan memeriksa karakteristik dari seorang individu. Penelitian menerima karakteristik yang dianggap sudah sesuai dengan tujuan penelitian. Karakteristik dari seorang individu mencakup gender, tingkat pendidikan, status perkawinan, pengalaman dan lainnya. Namun, untuk penelitian ini, karakteristik individu yang digunakan hanya jenis kelamin dan pengalama kerja yang mana, menyoroti bahwa responden perempuan bertasipasi dalam penelitian ini dan merupakan 70% dari ukuram sampel. Penting untuk diketahui bahwa laki-laki yang bertasipasi dalam penelitian lebih rendah dengan populasi sebanyak 30% sesuai dengan ukuran sampel yang ada.



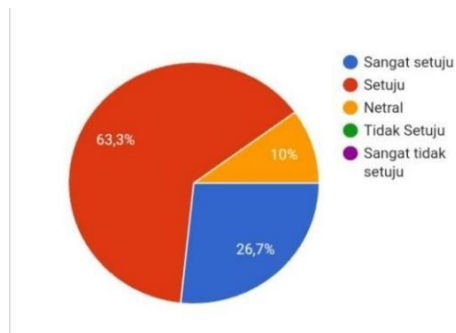
Gambar 2 : Jenis kelamin responden

Analisis demografi terhadap alasan membeli produk makanan khas daerah yaitu dodol, peneliti mengungkapkan bahwa 70% peserta responden memiliki ketertarikan karena rasanya yang gurih dan menggunakan bahan berkualitas. Sementara itu, ada 23,3% mereka membeli dengan alasan untuk tertarik dengan kemasannya yang unik dan belum ada di produk lain. Dan untuk persentase 6,7% itu, mereka yang baru mencoba karena pasalnya tergiur melihat orang sekitar.



Gambar 3 : Analisis Demografi

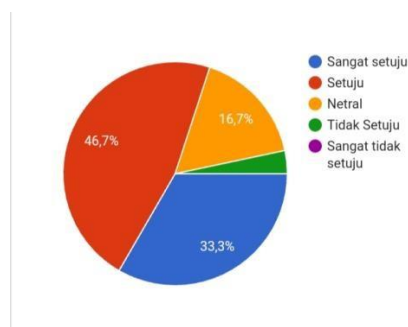
Adanya motivasi intrinsik bisa meningkatkan kinerja karyawan terhadap produk dodol ketan. Penelitian juga telah dianalisis dan disajikan. Terbukti bahwa 63,3% responden setuju dan merasakan dampak dari pengaruh motivasi intrinsik. Peresentase serupa adalah, mereka yang sangat setuju atas pernyataan yang dibuat sebanyak 26,7%. Namun ada nilai terkecil yaitu 10% yang mana, responden memilih netral dari banyaknya pilihan skala *Likert* 5 poin.



Gambar 4 : Adanya motivasi intrinsik

Hasil data melalui kuisisioner menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan di produk dodol ketan di Jampang Tengah. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden (46,7%) setuju bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Namun, sekitar 16,7% responden tidak memiliki pendapat yang jelas (netral), sedangkan 33,3% responden sangat setuju dengan pengaruh motivasi ekstrinsik.

Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di produk dodol ketan di Jampang Tengah. Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik melalui penghargaan material dan non-material yang diberikan, seperti bonus, penghargaan, dan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan.



5. Adanya pengaruh motivasi ekstrinsik

5.2 Analisis Keandalan

Analisis realibilitas adalah prosedur statistik penting yang menunjukkan validitas dan realibilitas instrumen yang sudah digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Realibilitas akan memberi tahu peneliti mengenai tingkat atau derajat konsistensi internal antara item variabel, atau kata lain memberitahukan apakah instrumen penelitian yang digunakan itu suatu variabel tertentu yang memang mengukur variabel tersebut atau tidak. Nilai cronbach Alpha mengukur reliabilitas yang menunjukkan bahwa drajat konsistensi internal antara item instrumen penelitian. Nilai cronbach jika lebih dari 0,05 maka, dapat diterima dan itu menurut sebagian besar peneliti.

Tabel 1 : Hasil uji reliabilitas menggunakan spss.

→ Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	96.7
	Excluded ^a	1	3.3
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	14

Hasil menunjukkan bahwa variabel penelitian beserta item instrumennya masing-masing dan cronbach Alpha, sistem penghargaan sebagai variabel independen dan motivasi intrinsik, ekstrinsik sebagai variabel dependen. Dan jika, Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0.07 maka variable dikalatakan reliabel. Kesimpulan dari tabel 1. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, diperoleh nilai sebesar 0.748. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

5.3. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah, teknik statistik yang memberikan gambaran mean atau rata-rata tanggapan yang diperoleh dari setiap variabel yang diteliti oleh peneliti. Dan ada satu ukuran juga yang menunjukkan seberapa jauh data tersebar dari nilai mean atau rata-rata data tersebut. Jika ada salah satu data yang kurang atau bisa dikatakan miring, maka tidak

terdistribusi lagi secara merata, yang artinya, data tersebut tidak normal berujung tidak cocok untuk regresi nilai normal yang akan diperoleh.

Tabel 2 : Analisis deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	30	1	5	4.27	.868
VAR00002	30	1	5	4.10	.845
VAR00003	30	1	5	4.07	1.202
VAR00004	30	1	5	4.07	.907
VAR00005	29	1	5	3.93	1.307
VAR00006	30	3	5	4.20	.551
VAR00007	30	1	5	4.00	1.259
VAR00008	30	1	5	3.90	1.125
VAR00009	30	1	5	3.73	1.258
VAR00010	30	1	5	4.07	.785
VAR00011	30	1	5	3.80	1.157
VAR00012	30	1	5	3.90	1.062
VAR00013	30	1	5	3.97	.809
VAR00014	30	1	5	4.30	.794
VAR00015	30	43	70	56.17	6.813
Valid N (listwise)	29				

Tabel tersebut menggambarkan minimum, maximum, mean, dan standar deviation. Memberikan gambaran dari skala Likert yang digunakan dengan jumlah 5 poin. Di mana, angka ke 1 menyatakan sangat setuju, 2 : Setuju, 3 : Normal, 4 : Tidak setuju, dan 5 : Sangat tidak setuju. Terlihat bahwa nilai mean memiliki nilai sebesar 56,17 yang berarti rata-rata kisaran dapat diterima. Sedangkan motivasi intrinsik memiliki nilai rata-rata 0,05 yang menunjukkan bahwa secara statistik tidak ada bukti yang cukup untuk menunjukkan bahwa

variabel independen (pengaruh sistem dan motivasi intrinsik) memiliki pengaruh yang signifikan. Sama halnya dengan motivasi ekstrinsik, tidak ada bukti yang cukup untuk menunjukkan bahwa variabel independen (faktor ekstrinsik) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja atau kepuasan).

5.4. Regresi antar sistem pengaruh terhadap kinerja karyawan

Analisis regresi ialah, salah satu prosedur statistik yang terpenting untuk mencari tahu di mana letak pengaruhnya. Analisis regresi juga mengungkapkan pengaruh perubahan, yang di mana, regresi biasanya dilakukan dalam keadaan ketika 2 variabel dikaitkan satu sama lain sedemikian rupa sehingga ada perubahan tertentu pada variabel pertama yang menyebabkan perbedaan signifikan dan nyata pada variabel kedua. Karena peneliti mencakup satu variabel independen yaitu, pengaruh terhadap karyawan, dan dua

variabel dependen yaitu, motivasi ekstrinsik dan instrinsik. Analisis regresi akan menentukan sifat hubungan antara variabel-variabel yang sudah dipaparkan.

Tabel 3 : Analisis Regresi Sistem Pengaruh dan Motivasi Intrinsik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.197	6	1.866	1.683	.170 ^b
	Residual	25.503	23	1.109		
	Total	36.700	29			

Analisis yang dilakukan untuk menentukan validitas hipotesis pertama yaitu, H1. Hipotesis pertama mengemukakan hubungan antara sistem penghargaan dan motivasi intrinsik. Tabel tersebut menunjukkan hasil fit dari output diketahui bahwa nilai F hitung = 1.683 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.170 > 0.05$, Karena tingkat signifikansi ini lebih besar dari 0.05, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara statistik tidak ada bukti yang cukup untuk menunjukkan bahwa variabel independen (pengaruh sistem dan motivasi intrinsik) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja atau kepuasan).

Tabel 4 : Analisis Regresi Sistem Pengaruh dan Motivasi ekstrinsik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.920	7	1.560	1.271	.311 ^b
	Residual	25.769	21	1.227		
	Total	36.690	28			

Hipotesis kedua peneliti, H2 dengan mengusulkan hubungan positif dengan motivasi ekstrinsik, nilai yang peneliti usulkan sudah fit dengan hasil dari output diketahui bahwa nilai F hitung = 1.271 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.311 > 0.05$, Karena tingkat signifikansi ini lebih besar dari 0.05, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara statistik tidak ada bukti yang cukup untuk menunjukkan bahwa variabel independen

(faktor ekstrinsik) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja atau kepuasan).

5.5. Ringkasan regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi, baik faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk faktor intrinsik, nilai F hitung sebesar 1.683 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.170 menunjukkan bahwa model regresi tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0.05. Demikian juga, untuk faktor ekstrinsik, nilai F hitung sebesar 1.271 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.311 menunjukkan bahwa model regresi juga tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0.05. Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen dalam kedua model juga tidak signifikan, yang menunjukkan bahwa tidak ada faktor intrinsik atau ekstrinsik yang secara individual memiliki pengaruh yang signifikan.

5.6. Kesimpulan

Penting bagi organisasi perusahaan yang bergerak dalam bidang apa pun untuk mempertimbangkan perspektif karyawannya dengan pandangan dari sudut pendapat mereka terkait strategi penghargaan dan motivasi organisasi secara merata. Dengan alasan, hal ini dapat dicapai melalui pelaksanaan survei karyawan secara berkala guna mengukur tingkat keterlibatan dan motivasi karyawan. Survei ini bisa memberikan wawasan mengenai persepsi karyawan terhadap strategi penghargaan dan motivasi yang ada. Penting untuk diketahui, bahwa hasil penelitian ini sangat berdampak positif terhadap motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Selain itu, karyawan harus mencoba mencapai keseimbangan antar strategi yang bertujuan motivasi ekstrinsik dan instruksinya demi meningkatkan motivasi ekstrinsik karyawan, perusahaan juga harus merancang dan menyusun strategi secara efektif guna menghasilkan penghargaan kepada setiap karyawan atas berkontribusinya dalam bekerja keras mereka.

Dari hasil data yang diperoleh, pengaruh sistem dan motivasi intrinsik) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja atau kepuasan) dan

sebaliknya motivasi ekstrinsik pun sama. Untuk merangsang agar karyawan nyaman, perlu ada inovasi yang diperlukan oleh budaya berkinerja tinggi, yaitu budaya yang mempersilakan adanya motivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik dengan memberikan penghargaan kepada setiap karyawan atas usaha, prestasi, dan kerja kerasnya. Untuk mempertahankannya, dengan cara pengembangan sistem penghargaan komprehensif yang bertujuan meningkatkan tingkat motivasi itu sendiri.

Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam konteks produk dodol ketan Jampang Tengah. Sistem pengaruh memiliki dampak positif terhadap keduanya, selain itu peneliti melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya. Studi ini sudah memberikan beberapa pemahaman terkait ke 2 dari motivasi yang sudah disebutkan di atas. Meskipun ada kekurangan dari segi teori atau pemahaman, akan tetapi peneliti sudah mau berusaha untuk menambah pemahaman pembaca terkait pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

Daftar pustaka.

(Chaichi et al., 2023; J of Product Innov Manag - 2020 - Malek - Extrinsic Rewards Intrinsic Motivation and New Product Development Performance En to Id 2024-04-27 08-51-48, n.d.)

(J of Product Innov Manag - 2020 - Malek - Extrinsic Rewards Intrinsic Motivation and New Product Development Performance En to Id 2024-04-27 08-51-48, n.d.)

(Ryan, Rm, & Deci, EL (2020). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik dari perspektif teori penentuan nasib sendiri: Definisi, teori, praktik, dan arah masa depan. Psikologi pendidikan kontemporer, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>

(Karell, E. & Widlund, L. (2019). Menghargai pekerjaan atau bekerja demi imbalan? Sebuah studi kasus kualitatif tentang total imbalan dan motivasi kerja di kalangan pekerja kerah putih di Swedia.

(Ismail, T. A. T., Zahari, M. S. M., Hanafiah, M. H., & Balasubramanian, K. (2022). Customer brand personality, dining experience, and satisfaction at luxury hotel restaurants. Journal of Tourism and Services, 13(24), 26–42. <https://doi.org/10.29036/jots.v13i24.278>

(Deci, E. L., and R. M. Ryan. 2000. The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry 11 (4): 227–68.

(Chaichi et al., 2023; Deci & Ryan, 2012; Gabriel & Nwaeke, 2015; Yousaf et al., 2014) Impact of financial and non financial reward on employee motivation Doi: [10.5829/idosi.mejsr.2014.21.10.21756](https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2014.21.10.21756)

(Isgor & Haspolat, 2016) Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations. International Education Studies: Vol.9, No. 12: 2016

(The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory, n.d.)

(Mathew Bba et al., n.d.) Self Actualization – A Motivational Tool At Workplace. IISN: 0193 – 4120 Page No. 1426 – 14280.

(Masvaure et al., 2014) Work Engagement, Intrinsic Motivation and Job Satisfaction among Employees of a Diamond Mining Company in Zimbabwe.

(Rani & Desiana, n.d.) The Impact of Owners Intrinsic Motivation and Work Life Balance on SMEs Performance The Mediating Effect of Affective Commitment.