

## PENTINGNYA PENGHARGAAN INTRINSIK DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

*Indriyani Darusman dan Zidny Ilman Nafi*

Universitas Muhammadiyah Cirebon

IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Email: *indri260695@gmail.com* dan *zilnaf9@gmail.com*

### **Abstract**

*The purpose of this study is to determine the effect of intrinsic rewards and work motivation on the performance of employees of PT. Wahana Semesta Cirebon (a case study in Radar Cirebon editorial division) using questionnaires in data collection. The research employed a quantitative method. Quantitative is a type of research that uses statistical data so that a conclusion can be drawn. The instrument used in this study was questionnaire sheets. The results of the study discovered that intrinsic rewards and work motivation affected the employees' performance in Radar Cirebon editorial division. It was shown from the calculated F results for the employees' performance variable which affected the employees' performance. In conclusion, intrinsic rewards and work motivation affected the employees' performance of PT. Wahana Semesta Cirebon, particularly the editorial division of Radar Cirebon.*

**Keywords:** *Intrinsic Rewards, Work Motivation, and Employees' Performance.*

### **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh penghargaan intrinsik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Semesta Cirebon (studi kasus pada bagian Redaksi Radar Cirebon) dengan menggunakan kuesioner dalam pengambilan data. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan data statistik sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuesioner. Setelah melakukan penelitian kuantitatif, berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian redaksi Radar Cirebon. Hal ini ditunjukkan dari hasil F hitung untuk variable kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi penghargaan intrinsik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Semesta Cirebon pada bagian Redaksi Radar Cirebon.*

**Kata Kunci:** *Penghargaan Intrinsik, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.*

## **PENDAHULUAN**

Industri pers di Indonesia mengalami perkembangan sangat pesat, beragam surat kabar terbit sebagai implementasi kebebasan pers di Indonesia dan bentuk kebebasan pers terlihat dengan mudahnya seseorang atau suatu lembaga untuk mendirikan sebuah media masa khususnya media cetak. Media masa tidak diragukan lagi kehadirannya sebagai alat penyampaian informasi yang sifatnya serempak. Manusia tanpa disadari menjadi bagian dari kehidupan yang membutuhkan dan mempergunakan media masa secara rutin untuk mendapatkan informasi faktual dan aktual sesuai kenyataan.

Media cetak merupakan salah satu saluran komunikasi yang cukup efektif dalam penyampaian informasi. Kini media tersebut banyak digantikan peranannya dengan media online. Media cetak sekarang banyak ditinggalkan para pembacanya akibat perkembangan teknologi digital.

Bergesernya kebiasaan pembaca untuk mengkonsumsi media dengan menggunakan koneksi internet dan mulai meninggalkan media cetak menjadi ancaman tersendiri bagi eksistensi media cetak. Penerbitan tabloid, koran dan semacamnya menjadi semakin sulit karena kebiasaan membaca orang yang sudah berubah. Apalagi ketika harga kertas semakin mahal dan industri media cetak semakin sulit untuk bertahan, pilihan bagi media cetak mau tidak mau harus mentransformasikan diri untuk ikut menguasai dan berpartisipasi dengan perkembangan teknologi digital yang ada. Radar Cirebon merupakan salah satu surat kabar lokal yang ada di Indonesia, khususnya di Cirebon, Jawa Barat. Sesuai namanya, surat kabar lokal ini berisi pemberitaan seputar daerah tertentu. Radar Cirebon merupakan bagian dari Jawa Pos Group. Jawa Pos merupakan salah satu surat kabar dengan oplah terbesar di Indonesia. Dahlan Iskan merupakan sosok yang menjadikan Jawa Pos dipuncak kejayaan sebagai surat kabar dengan jumlah oplah yang besar. Pada tahun 2011 Jawa Pos

Media Group memberikan penghargaan kepada Radar Cirebon sebagai Group Terbaik I di media milik Jawa Pos Group di seluruh Indonesia.

Radar Cirebon menyajikan pemberitaan yang ada di sekitar wilayah Cirebon, pemberitaan bersifat nasional dan internasional pun tak luput dari bidikan wartawan Radar Cirebon. Area sirlukasi Radar Cirebon yang tidak hanya khusus di Cirebon, tetapi juga di Indramayu, Kuningan dan Majalengka.

Pada sebuah perusahaan media cetak, bagian redaksi merupakan bagian yang mengurus penerbitan pemberitaan, dimulai dari pengumpulan berita di lapangan, penyusunan, pengeditan hingga percetakan. Bagian redaksi ini menentukan kualitas sebuah perusahaan berita, hidup matinya perusahaan yang menggeluti dunia pemberitaan. Radar Cirebon dapat bertahan dari tahun 1999 sampai sekarang membuktikan bahwa mereka dapat bertahan dan tetap eksis dalam dunia pers dan tidak luput dari kerja keras karyawan bagian redaksi Radar Cirebon yang terus berupaya menyajikan berita-berita dengan baik dan menarik pembaca.

Menurut S.P Hasibuan dalam (Puspita, 2014) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut (stephen p robbins, 2006) indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Selain kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu pada bagian redaksi dalam membuat berita juga diperlukan efektivitas supaya berita yang dihasilkan optimal. Karyawan bagian redaksi dituntut untuk mampu bekerja secara mandiri maupun bersama-sama untuk dapat menghasilkan berita yang akan dimuat.

Motivasi merupakan kondisi pengerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Ada 4 indikator menurut Syahyuti dalam (Puspita,

2014) yaitu dorongan mencapai tujuan, semangat bekerja, inisiatif dan kreatifitas serta rasa tanggung jawab. Pentingnya kreativitas pada bagian redaksi adalah untuk menghasilkan berita yang berkualitas dan menarik untuk dibaca, sehingga pembaca tidak jenuh. Di Radar Cirebon karyawan dituntut untuk memiliki rasa tanggung jawab dan melakukan tugasnya termasuk hadir dalam rapat redaksi.

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang dilakukan, baik bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. John M. Ivancevich (2006) mengartikan imbalan intrinsik atau penghargaan intrinsik sebagai penghargaan yang diatur sendiri oleh seseorang. Imbalan intrinsik menyediakan rasa puas atau terima kasih, sering kali perasaan bangga akan pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan juga tantangan yang ada pada suatu pekerjaan tersebut. Tantangan pekerjaan diperlukan karena merupakan bahan bakar dalam peningkatan kinerja agar dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Gibson, Ivancevich & Donnely dalam (Winangsih, 2017) indikator penghargaan intrinsik yaitu penyelesaian tugas, pencapaian prestasi, otonomi dan pengembangan pribadi. Seorang wartawan membutuhkan kewenangan dalam membuat berita karena seorang wartawan akan sering berada di lapangan dibandingkan di kantor yang tentunya harus dapat bekerja secara mandiri dan tidak bergantung pada atasan maupun rekan kerja. Begitupun seorang redaktur, mereka harus memiliki kewenangan dalam menentukan layak atau tidaknya sebuah berita naik untuk dicetak.

Kondisi tersebut membuat peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor penghargaan intrinsik dan motivasi kerja di PT Wahana Semesta Cirebon mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## LITERATUR REVIEW

Pada penelitian Aktar Aktar dalam (Afni, 2018) penghargaan atau reward merupakan elemen penting untuk memotivasi kinerja

karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Prabu dan Wijayanti menyatakan bahwa Penghargaan dan motivasi telah dipandang sebagai instrumen yang sangat penting dalam kinerja karyawan (Prabu & Wijayanti, 2016).

Pengaruh faktor intrinsik terhadap terhadap kinerja karyawan ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Qaiser Danish, Khalid Khan, Usman Shahid, Raza, & Afzal Humayon, 2015) dalam artikel berjudul *Effect of intrinsik rewards on task performance of employees: mediating role on motivation*. Berdasarkan penelitian tersebut menyatakan bahwa penghargaan intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja . Faktor penghargaan intrinsik memang harus diperhatikan keberadaannya oleh perusahaan ataupun organisasi karena merupakan variabel yang positif terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi juga ditemukan pada penelitian yang lain. Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Survey Karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang). Hasil penelitian tersebut mendapatkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia (Rangga Mahardika, Djahmur Hamid, 2013).

## METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif analisis dimana penulis memfokuskan dari masalah-masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Penelitian deskriptif menurut Suryani dan Hendrayadi adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan data dengan bentuk tabel ataupun grafik (Suryani & Hendryadi, 2018).

Dalam pengertian yang sama di bisa dikatakan bahwa pada penelitian seperti ini

adalah upaya melakukan penggalan suatu fenomena tertentu dengan mengkaji objek tertentu, sehingga penelitiannya dapat menggambarkan secara tepat fenomena mauun data yang sedang diteliti.(Bakhri, 2018)

Dalam melakukan analisis, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini merupakan penelitian dengan yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik/angka. Tujuan penelitian kuantitatif yaitu mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang sedang diselidiki oleh peneliti.(Suryani & Hendryadi, 2018)

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau total sampling, yaitu sampel berjumlah sama dengan populasi. Jumlah sampel adalah seluruh karyawan bagian Redaksi Radar Cirebon berjumlah 42 orang karyawan.

Adapun alat yang digunakan untuk menggali informasi dan data dari responden adalah kuesioner yang menghasilkan data primer. Sementara data sekunder didapat dari pengumpulan data dengan menggali pendapat para ahli yang dikemukakan lewat karya tulis, jurnal, artikel maupun studi dokumentasi yang berkaitan dengan pokok permasalahan

## **KONSEP DASAR Kinerja Karyawan**

Beberapa faktor mampu mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang (Sopiah, 2008).

Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Stephen P Robbins, 2006) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan sebelum waktu akhir.
- 4) Efektivitas. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat dimana karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- 6) Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan

## **Penghargaan Intrinsik**

Menurut Istjianto dalam (Winangsih, 2017) penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan sesuatu keulungan di bidang tertentu.

John M. Ivancevich (2006) mengartikan imbalan intrinsik atau penghargaan intrinsik sebagai penghargaan yang diatur sendiri oleh seseorang. Imbalan intrinsik menyediakan rasa puas atau terima kasih, sering kali perasaan bangga akan pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan juga tantangan yang ada pada suatu pekerjaan tersebut. Tantangan pekerjaan diperlukan karena merupakan bahan bakar dalam peningkatan kinerja agar dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Gibson, Ivancevich & Donnely dalam (Winangsih, 2017) indikator penghargaan intrinsik:

a) penyelesaian tugas (task completion) adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk memulai atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Dampak yang dimiliki oleh seseorang dalam

penyelesaian tugas adalah bentuk imbalan terhadap diri sendiri.

- b) Pencapaian prestasi (*achievement*) adalah penghargaan yang ditata tersendiri yang di peroleh seseorang jika mencapai suatu tujuan yang menantang (*challenging goal*). Selain itu Mc Clelland juga menemukan adanya perbedaan individual dalam perjuangan untuk mencapai prestasi. Beberapa individu mencari tujuan yang menantang, sementara yang lainnya mencari tujuan yang moderat atau yang rendah.
- c) Otonomi (*autonomy*). Dalam organisasi, banyak orang menginginkan pekerjaan yang dapat memberikan mereka hak untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa otonomi dapat berawal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dalam situasi yang khusus. Dalam pekerjaan yang berstruktur dan dikendalikan manajemen secara ketat, akan sukar menciptakan tugas yang menimbulkan rasa otonomi.
- d) Pengembangan pribadi (*personal growth*) setiap individu dalam suatu organisasi merupakan suatu pengalaman yang unik. Dengan mengembangkan kesanggupan, seseorang mampu memaksimalkan atau paling tidak memuaskan potensi keahliannya. Sebagian orang sering kecewa terhadap tugas dan organisasi mereka jika mereka tidak diijinkan atau tidak didorong mengembangkan keahlian mereka.

Penghargaan intrinsik berisi penghargaan yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri. Artinya penghargaan intrinsik ditentukan oleh individu dalam interaksinya dengan pekerjaan. Sebagai contoh penghargaan intrinsik dapat berupa rasa tanggung jawab, rasa tertantang, rasa unggul, rasa mengontrol, dan lain sebagainya.

Menurut (stephen p robbins, 2006) motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upayayang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upayauntuk mememnuhi

sesuatu kebutuhan individual. Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan oleh (Sopiah, 2008) dengan definisi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

### **Pengertian Motivasi**

Beberapa indikator motivasi kerja menurut Syahyuti dalam (Puspita, 2014):

- a) Dorongan mencapai tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
- b) Semangat kerja. Semangat kerja sebagai keadaan yang menimbulkan perasaan senang dan mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- c) Inisiatif dan kreatifitas. Inisiatif diartikan sebagai kemampuan seseorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh semangat tanpa ada dorongan dari orang lain atau ata skehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.
- d) Rasa tanggung jawab. Sikap individu pegawai yang mmempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan

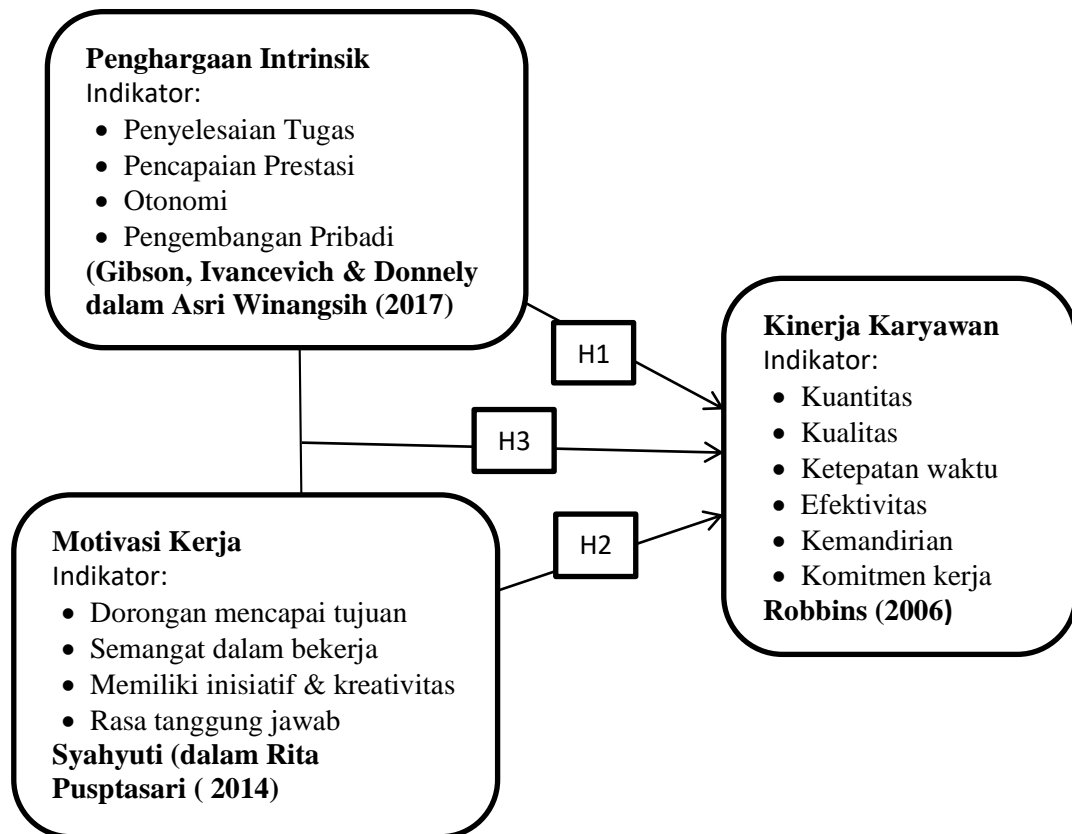
keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat

dorongan, usaha, intensitas dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

## KERANGKA PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Gambar 1  
Kerangka Penelitian



Hipotesis penelitian ini yaitu:

- H1 : Penghargaan intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Penghargaan intrinsik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengujian instrumen

#### a. Uji Validitas

Model dikatakan valid, apabila hasil uji validitas data menunjukkan nilai hitung perason corelation lebih besar dari ( $r_{tabel}$ ), dimana nilai  $r_{tabel}$  untuk 42 responden adalah 0,304. Dengan menggunakan *IBM SPSS Statistic 22*.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
X1	X1.1	0,635	0,304	Valid
	X1.2	0,694		Valid
	X1.3	0,583		Valid
	X1.4	0,800		Valid
	X1.5	0,658		Valid
	X1.6	0,772		Valid
	X1.7	0,706		Valid
	X1.8	0,723		Valid
X2	X2.1	0,739	0,304	Valid
	X2.2	0,763		Valid
	X2.3	0,834		Valid
	X2.4	0,766		Valid
	X2.5	0,655		Valid
	X2.6	0,786		Valid
	X2.7	0,828		Valid
	X2.8	0,767		Valid
Y	Y1	0,809	0,304	Valid
	Y2	0,689		Valid
	Y3	0,778		Valid
	Y4	0,735		Valid
	Y5	0,833		Valid
	Y6	0,759		Valid
	Y7	0,740		Valid
	Y8	0,705		Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dilihat dari tabel di atas semua indikator menunjukkan hasil validitas  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan demikian semua indikator dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen yang digunakan sebagai alat ukur. Pengukuran yang reliabilitas akan

menunjukkan instrumen yang sudah dipercaya dan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya pula.

Berdasarkan tabel 2 dan hasil perhitungan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistic 22 Cronbach alpha* pada penghargaan intrinsik, motivasi kerja dan kinerja karyawan, sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penghargaan Intrinsik, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan	Kriteria
1	Penghargaan Intrinik	0,828	Reliabel	Sangat Tinggi
2	Motivasi Kerja	0,900	Reliabel	Sangat Tinggi
3	Kinerja Karyawan	0,890	Reliabel	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas, data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa variabel penghargaan intrinsik (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien *Cronbach alpha* > 0,800 maka variabel tersebut

dinyatakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi.

2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Dengan menggunakan *IBM SPSS Statistic 22* diperoleh hasil analisa pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,130	3,227		,350	,728
	X1	,335	,142	,304	2,358	,023
	X2	,638	,135	,608	4,712	,000

*Sumber: Data primer yang diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,130 + 0,335X_1 + 0,638X_2 + e$$

- Nilai constan sebesar 1,130, menunjukkan bahwa variabel penghargaan intrinsik dan motivasi kerjajonstan maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,130
- Nilai *unstandardized coefficients* (B) variabel penghargaan intrinsik (X1) di atas sebesar 0,335 dan nilai variabel motivasi kerja tetap, maka setiap dinaikkan 1% maka nilai penghargaan intrinsik (X1) akan naik sebesar 0,335.
- Nilai *unstandardized coefficients* (B) variabel motivasi kerja (X2) di atas sebesar 0,638 dan nilai variabel penghargaan intrinsik (X1) tetap, maka setiap dinaikkan 1% maka nilai motivasi kerja (X2) akan naik sebesar 0,335.

## 2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji secara bersama-sama pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen digunakan uji t dan uji F.

### a. Uji t

Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

- Ho ditolak dan Ha diterima, apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sebaliknya, Ho diterima dan Ha ditolak, apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).
- Ho ditolak dan Ha diterima, apabila tingkat signifikansi Variabel < 0,05. Sebaliknya, Ho diterima dan Ha ditolak, apabila tingkat signifikansi variabel > 0,05.

### b. Uji F

Kriteria uji F adalah sebagai berikut:

- Ho ditolak dan Ha diterima, apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Sebaliknya, Ho diterima dan Ha ditolak, apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).
- Ho ditolak dan Ha diterima, apabila tingkat signifikansi Variabel < 0,05. Sebaliknya, Ho diterima dan Ha ditolak, apabila tingkat signifikansi variabel > 0,05.

Pada penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 5\%$ ), dengan jumlah 42 responden dan menggunakan 2 variabel, nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,22.



**Tabel 4**  
**Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	420,504	2	210,252	60,168	,000 <sup>b</sup>
Residual	136,282	39	3,494		
Total	556,786	41			

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan IBM SPSS 22 pada tabel 4 dapat disimpulkan dari perhitungan uji f adalah F hitung sebesar 60,168 > 3,22, maka Ho ditolak dan Ha diterima dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian secara bersama-sama variabel penghargaan intrinsik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besar persentase kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh penghargaan intrinsik (X1) dan motivasi kerja (X2). Berikut tabel 5 yang menunjukkan hasil uji koefisien determinasi:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 <sup>a</sup>	,755	1,86933

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 5 menunjukkan nilai Adjuster R Square yang disesuaikan sebesar 0,743 atau 74,3% sisanya 25,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh penghargaan intrinsik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 74,3%.

3. Pengaruh Penghargaan Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik yang dirasakan oleh karyawan bagian redaksi Radar Cirebon mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil t hitung untuk variabel penghargaan intrinsik (X1) sebesar 2,358 > 2,01808 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain tingginya tingkat penghargaan intrinsik yang dirasakan oleh karyawan bagian Redaksi Radar Cirebon dalam membuat berita yang baik dan berkualitas dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Wahana Semesta Cirebon.

Hasil temuan ini menggambarkan bahwa karyawan bagian Redaksi Radar Cirebon mempresepsikan penghargaan intrinsik yang dirasakan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan observasi melalui wawancara dengan bagian Redaksi Radar Cirebon yang berpendapat:

- Pentingnya pemberian otonomi atau kewenangan dalam melakukan tugas membuat berita apalagi jika karyawan berada di lapangan ataupun ketika atasan tidak berada di kantor.
- Pentingnya pengembangan pribadi yang dilakukan karyawan dan harus didukung oleh perusahaan dengan memberikan ruang dalam meanampung pemikiran setiap karyawan yang memberikan saran-saran atau ide-ide dalam rapat.
- Merasa tertantang dalam menyelesaikan tugas membuat berita yang memerlukan tingkat analisa yang baik.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya seperti yang telah dilakukan (Syahril & Nurbiyati, 2016) tentang Pengaruh Reward Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja pada PT Telkom cabang Pekanbaru, dengan hasil pengujian bahwa penghargaan intrinsik memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom cabang Pekanbaru.

#### 4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian redaksi Radar Cirebon mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil t hitung untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar  $4,712 > 2,01808$  berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain tingginya tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian Redaksi Radar Cirebon dalam membuat berita yang baik dan berkualitas dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Wahana Semesta Cirebon.

Hasil temuan ini menggambarkan bahwa karyawan bagian Redaksi Radar Cirebon mempersepsikan Motivasi Kerja yang dirasakan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan observasi melalui wawancara dengan bagian Redaksi Radar Cirebon yang berpendapat:

- a. Deadline menciptakan dorongan dan semangat agar tugas membuat berita segera terselesaikan
- b. Adanya dukungan dari atasan dalam menampung kreativitas yang diberikan karyawan serta mengapresiasi inisiatif
- c. Pentingnya tanggung jawab mengenai berita yang dibuat sehingga tidak terjadi keluhan (zero complain)

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rangga Mahardika, Djahur Hamid, 2013) tentang Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Finansial Indonesia Sales Office Malang dengan hasil pengujian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AXA Finansial Indonesia Sales Office Malang.

#### 5. Pengaruh Penghargaan Intrinsik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik dan motivasi

kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian redaksi Radar Cirebon mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil F hitung untuk variabel penghargaan intrinsik (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar  $60,168 > 3,22$  berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain tingginya tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian Redaksi Radar Cirebon dalam membuat berita yang baik dan berkualitas dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Wahana Semesta Cirebon.

Hasil temuan ini menggambarkan bahwa karyawan bagian Redaksi Radar Cirebon mempersepsikan Penghargaan Intrinsik dan Motivasi Kerja yang dirasakan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan menampung kreativitas, mengapresiasi inisiatif serta memberikan otonomi atau kewenangan kepada karyawan dalam bekerja, sehingga tercipta penghargaan intrinsik dan motivasi dalam diri karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam membuat berita di Radar Cirebon.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Prabu & Wijayanti, 2016) tentang Pengaruh Penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi pada divisi penjualan PT. Motor centers suzuki ahmad yani, surabaya.

### KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan, yaitu berdasarkan hasil analisis data pada variabel penghargaan intrinsik didapatkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $2,358 > 2,01808$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel penghargaan intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam membuat berita pada bagian Redaksi Radar Cirebon.

Berdasarkan hasil analisis data pada variabel Motivasi kerja didapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $4,712 > 2,01808$ , maka  $H_0$

ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam membuat berita pada bagian Redaksi Radar Cirebon.

Sementara ketika secara bersama-sama dilakukan analisis variabel penghargaan intrinsik dan motivasi kerja hasil perhitungan uji F hitung sebesar  $60,168 > 3,22$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian secara bersama-sama variabel penghargaan intrinsik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam membuat berita pada bagian Redaksi Radar Cirebon.

Dengan kondisi tersebut dapat dikatakan semakin baik penghargaan intrinsik semakin dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan semakin baik motivasi kerja karyawan semakin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan semakin baik penghargaan intrinsik dan motivasi kerja karyawan secara bersama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afni, A. W. Dan I. N. (2018). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA CV MEDIA KREASI BANGSA. *Journal Of Applied Business Administration*, 2(2), 242–247. <https://doi.org/10.35914/Jemma.V2i2.248>
- Bakhri, S. (2018). Minat Mahasiswa Dalam Investasi Di Pasar Modal. *Al-Amwal : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 10(1), 146. <https://doi.org/10.24235/Amwal.V10i1.2846>
- John M. Ivancevich, Et Al. (2006). *Prilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104. <https://doi.org/10.26418/Jebik.V5i2.17144>
- Puspita, R. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang.
- Qaiser Danish, R., Khalid Khan, M., Usman Shahid, A., Raza, I., & Afzal Humayon, A. (2015). Effect Of Intrinsic Rewards On Task Performance Of Employees: Mediating Role Of Motivation. *International Journal Of Organizational Leadership*, 4(1), 33–46. <https://doi.org/10.33844/Ijol.2015.60415>
- Rangga Mahardika, Djamhur Hamid, I. R. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia

- Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 1–10.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephen P Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Suryani, & Hendryadi. (2018). *Metode Riset Kuantitatif* (Cetakan Ke). Jakarta: Prenamedia Group.
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 23–37. <https://doi.org/10.32477/Jrm.V3i1.174>
- Winangsih, A. (2017). *ANALISIS PENGARUH PENGHARGAAN INTRINSIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING* (Studi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.