
Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Penurunan Upah Pada Masa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Karyawan My Tours and Travel)

Agus Dwi Cahya¹, Wahyu Dea Endarwati² dan Erlin Keniya Ardinaya³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta-Indonesia

agusdc@ustjogja.ac.id¹, wahyudeaendarwati@gmail.com² dan erlinkeniya24@gmail.com³

How to cite (in APA style):

Cahya, A. D., Endarwati, W. D., & Ardinaya, E. K.(2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Penurunan Upah Pada Masa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Karyawan My Tours and Travel). *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20 (2), pp.118-129. <https://doi.org/10.22225/we.20.2.2021.118-129>

Abstract

The Purpose of this study was to determine the effect of intrinsic motivation and decreased wages during the pandemic on the performance of MY Tours and Travel employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a sample size of 11 respondents, the research was descriptive quantitative. This research was conducted at MY Tours and Travel which is engaged in tourism services in the city of Yogyakarta. Data analysis used statistical tests, this research model used multiple regression analysis with program assistance. SPSS. The result From this research, it shows that intrinsic motivation partially does not have a significant effect on employee performance with the results of the t-test $1.506 < t \text{ table } 2.306$ and the sig value. $0.170 > 0.05$; The decrease in partial wages has no significant effect on employee performance with the results of the t-test $0.535 < t \text{ table } 2.306$ and the sig value. $0.607 > 0.05$. From the results of the f test shows that the variable intrinsic motivation and a decrease in wages simultaneously do not have a significant effect on employee performance with the results of f count $1.841 < 4.25$ f table and with a significance value of $0.220 > 0.05$.

Keywords: *Intrinsic Motivation; Wages; Employee Performance.*

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan penurunan upah di masa pandemi terhadap kinerja karyawan MY Tours and Travel. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel 11 responden, penelitian bersifat deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di MY Tours and Travel yang bergerak di bidang jasa Pariwisata di Kota Yogyakarta. Analisis data menggunakan uji statistik, model penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi intrinsik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t t hitung $1,506 < t \text{ tabel } 2,306$ dan nilai sig. $0,170 > 0,05$; penurunan upah parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t t hitung $0,535 < t \text{ tabel } 2,306$ dan nilai sig. $0,607 > 0,05$. Dari hasil uji f menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan penurunan upah secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil f hitung $1,841 < 4,25$ f tabel dan dengan nilai signifikansi $0,220 > 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik; Upah; Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Perusahaan saat ini tengah dihadapkan masalah oleh pandemik Covid 19 yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kerugian. Sehingga banyak perusahaan yang melakukan penurunan upah bahkan ada yang sampai melakukan PHK terhadap para karyawannya. Namun para pelaku bisnis jumlahnya semakin hari kian meningkat yang menyebabkan terjadinya persaingan kompetitif dalam dunia bisnis. Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Terutama motivasi dalam diri sendiri untuk tetap bekerja dengan upah yang berbeda dengan sebelumnya. Mereka dituntut untuk ikut mengembangkan dan melakukan perubahan guna membantu eksistensi perusahaannya. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam bekerja. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuannya, baik mendapatkan keuntungan maupun mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam (Farisi & Irawati, 2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut (Dewi, 2017) kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Upaya ini merupakan hasil dari motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik dan mental) yang digunakan seseorang individu dalam memulai tugas. Usaha adalah karakteristik individu dalam melakukan tugas.

Motivasi tidak hanya berasal dari pimpinan saja (eksternal) tapi juga pada karyawan (internal) yang digunakan untuk melancarkan pekerjaan yang ada, dengan motivasi dari diri sendiri maupun pimpinan para karyawan maka tujuan yang diinginkan oleh perusahaan bisa tercapai dengan baik, sehingga prestasi karyawan menjadi lebih meningkat (Widyaputra & Dewi, 2017). Motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan (Maulana, 2015). Faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki seseorang merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya.

Menurut (Astuti et al, 2017) upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?, Apakah penurunan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?, Apakah motivasi intrinsik dan penurunan upah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?, Untuk mengetahui apakah penurunan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?, Untuk mengetahui apakah motivasi intrinsik dan penurunan upah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

II. LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Disebutkan bahwa motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan (Maulana 2015).

Demikian motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan maksimal dan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Tujuan Motivasi

Motivasi merupakan salah satu usaha dalam mengarahkan karyawan agar dapat bekerja lebih maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. (Maulana 2015) memberikan penjelasan tujuan dari motivasi yaitu, (1). Meningkatkan prestasi kerja, (2). Meningkatkan disiplin kerja, (3). Meningkatkan gairah dan semangat kerja, (4). Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, (5). Menumbuhkan loyal karyawan kepada perusahaan, (6). Meningkatkan rasa tanggung jawab, dan (7).

Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan karyawan.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan suatu kemampuan dalam mengarahkan karyawan dan tujuan perusahaan agar dapat tercapai. Motivasi intrinsik sangat mempengaruhi seseorang dalam mengembangkan kompetensinya yang berujung pada peningkatan kinerja (Suparta, 2013). Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung dalam diri karyawan, melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggungjawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan pekerjaannya. Faktor-faktor motivasi intrinsik (Maulana 2015) berpendapat bahwa ada beberapa faktor dari motivasi intrinsik, yaitu : 1. Tanggung jawab, 2. Penghargaan, 3. Pekerjaan itu sendiri, 4. Pengembangan dan kemajuan.

Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Tujuan pemberian upah oleh perusahaan adalah untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin. Salah satunya yaitu untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, dimana pemberian upah yang adil dan benar akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat. Sebaliknya, jika pemberian upah tidak benar, maka dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Setiap manusia/karyawan mengharapkan kompensasi (gaji/upah) dari prestasi yang diberikannya dalam mendukung faktor motivasi kerja Hasibuan (2016) dalam penelitian (Suyadi & Ani, 2018).

Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi suatu perusahaan, karena upah memiliki pengaruh sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan oleh karyawan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja (Tambunan, 2012).

Indikator-indikator upah menurut (Hidayat, 2018) antara lain adalah:

Gaji, merupakan bayaran yang diterima karyawan atas apa yang telah dikerjakan tingkat pemberian upah yang layak bagi .

Pengembangan profesi, tingkat pengembangan profesi seperti training, kursus dan sebagainya.

Beasiswa, tingkat pemberian beasiswa bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan.

Upah sistem waktu dalam sistem waktu besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan.

Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas.

Tujuan pemberian upah menurut (Rivai, 2011) adalah : 1. Ikatan kerja sama, 2. Kepuasan kerja, 3. Pengadaan efektif, 4. Motivasi, 5. Disiplin, 6. Stabilitas karyawan, 7. Pengaruh serikat buruh.

Kinerja Karyawan

Menurut (Suparta, 2013) kinerja merupakan output yang diperoleh dari indikator-indikator dari suatu pekerjaan dalam periode tertentu. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain seperti, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, system kompensasi, kepemimpinan dan perilaku lainnya. Perusahaan yang ditunjang oleh karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya akan mampu bersaing secara kompetitif dan akan mengalami perkembangan ke arah yang lebih baik. Sedangkan menurut (Noor, 2013) kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Indikator-indikator kinerja karyawan meliputi (Mangkunegara, 2017):

- Kualitas kerja, adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan
- Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan

- Kendala kerja, dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti intruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

Sikap kerja, yang dimiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

Kinerja pegawai dapat diukur melalui tingkat kerja sebagai tolak ukur, hal ini menjadi kesempatan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. (Maulana, 2015) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan pembelajaran.
- Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- Komitmen
- Persepsi dan pengambilan keputusan individu
- Motivasi

Berdasarkan kajian teori dan kerangka penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Motivasi Intrinsik dan Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

III. METODE

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan, dan variabel Independen yang digunakan motivasi intrinsik dan penurunan upah.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan MY Tours and Travel yang beralamat di Perum Nyaman A1, Jl. Wiyono Mulyo, Glagah Lor, Tamanan, Kec. Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55191. Dan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi, yang berjumlah 11 responden Maka sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya yang berbentuk kuesioner yang disebarkan kepada karyawan MY Tours and Travel. Dan Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan, buku, jurnal, dan artikel di internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert empat point yaitu: Sangat Setuju (SS = 4), Setuju (S = 3). Netral/Ragu-ragu (N = 2), dan Tidak Setuju (TS = 1).

Teknik analisis data menggunakan:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot). Model regresi yang baik seharusnya distribusi regresi residual normal atau mendekati normal. Suatu variabel dikatakan normal apabila gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik searah mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2011).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011). Jika nilai VIF semua variabel independen < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, jika ada 1 nilai VIF variabel independen > 10 maka terjadi multikolinearitas atau jika nilai *Tolerance* semua variabel independen $> 0,01$ maka tidak terjadi multikolinearitas, jika ada 1 nilai *Tolerance* variabel independen $< 0,01$ maka terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2011). Uji autokorelasi dilakukan dengan metode Durbin-Watson dengan membandingkan nilai Durbin-Watson yaitu $du < d < 4-du$ maka diperkirakan tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono 2017).

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan setelah data dikumpulkan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menurut (Juliandi, 2015) analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta dari Persamaan regresi

b1 = Koefisien regresi dari Motivasi Intrinsik

X1 = Variabel Motivasi Intrinsik

b2 = Koefisien regresi dari Penurunan Upah

X2 = Variabel Penurunan Upah

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian ini ditetapkan berdasarkan probabilitas. Apabila tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5 persen, dengan kata lain jika probabilitas $H_a > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan, dan jika probabilitas $H_a < 0,05$ maka dinyatakan signifikan (Ghozali, 2011).

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap variabel dependen menguji signifikansi korelasi ganda. Jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. uji statistik F juga memperlihatkan apakah semua variabel independen dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F mempunyai signifikan 0,05. Kriteria pengujian hipotesis dalam menggunakan uji F adalah ketika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis alternative diterima, yang menyatakan bahwa semua independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Kriteria Responden

Pada penelitian ini proses penyebaran kuesioner ditujukan kepada seluruh karyawan MY Tours and Travel Perum Nyaman A1, Jl. Wiyono Mulyo, Glagah Lor, Tamanan, Kec. Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kuesioner disebar melalui media *google forms* dan penyebaran secara langsung dengan angket kuesioner. Data terkumpul sebanyak 11 data responden yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

Tabel 1
Kriteria Responden

Kriteria Responden		Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	5	45.5%
	Perempuan	6	54.5%
Usia	< 25 Tahun	8	72.7%
	25-30 Tahun	2	18.2%
	30-40 Tahun	1	9.1%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	6	54.5%
	Diploma 1-3	2	18.2%
	S1	3	27.3%

Sumber: Hasil angket, 2021

Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah perempuan dengan nilai presentase 54.5%, usia < 25 tahun dengan nilai presentase 72.7% dan pendidikan terakhir SMA/SMK 54.5%.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan, kesesuaian, atau kecocokan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasikan setiap skor dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasinya dibandingkan dengan nilai kritis pada signifikan 0,05. Syarat minimum instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel Sugiyono (2012) dalam (Sujiantari, 2016). Berikut hasil uji validitas penelitian :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

MOTIVASI INTRINSIK				
Item	Pearson Correlation	R Tabel	Sig Hitung	Keterangan
X1.1	0,937	0,6021	0,000	VALID
X1.2	0,704	0,6021	0,016	VALID
X1.3	0,818	0,6021	0,002	VALID
X1.4	0,928	0,6021	0,000	VALID
X1.5	0,748	0,6021	0,008	VALID
X1.6	0,867	0,6021	0,001	VALID

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS.18, 2021

PENURUNAN UPAH				
Item	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Sig Hitung	Keterangan
X2.1	0,659	0,6021	0,027	VALID
X2.2	0,911	0,6021	0,000	VALID
X2.3	0,869	0,6021	0,001	VALID
X2.4	0,749	0,6021	0,008	VALID
X2.5	0,900	0,6021	0,000	VALID
X2.6	0,705	0,6021	0,015	VALID

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS.18, 2021

KINERJA KARYAWAN				
Item	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Sig Hitung	Keterangan
Y1.1	0,857	0,6021	0,001	VALID
Y1.2	0,900	0,6021	0,000	VALID
Y1.3	0,664	0,6021	0,026	VALID
Y1.4	0,846	0,6021	0,001	VALID
Y1.5	0,820	0,6021	0,002	VALID
Y1.6	0,974	0,6021	0,000	VALID

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS.18, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil uji validitas pada variabel motivasi intrinsik, penurunan upah dan kinerja karyawan dikatakan valid karena setiap pernyataan nilai pearson correlation $> 0,6021$.

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi atau kemantapan penggunaan alat ukur dalam penelitian, baik ditinjau dari waktu ke waktu maupun dari kondisi satu dengan kondisi yang lainji reliabilitas apat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan Sugiyono (2012) dalam (Sujiantari, 2016). Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas.

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas

Item	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	0,819	0,60	Reliabel
Penurunan Upah (X2)	0,885	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,916	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS.18, 2021

Dari hasil olah data pada Tabel 3 semua nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel motivasi intrinsic (X1), penurunan upah (X2) dan kinerja karyawan (X3) reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam program aplikasi SPSS. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov adalah nilai probabilitas (sig) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal

(Ghazali, 2018). Berikut adalah hasil uji normalitas :

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		11
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24943837
Most Extreme Differences	Absolute	.309
	Positive	.160
	Negative	-.309
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.023
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.246

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS.18, 2021

Berdasarkan Tabel 4 hasil signifikansinya adalah sebesar 0,246 yang mana $> 0,05$, artinya dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hubungan linier antar variabel independen dalam regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan *VIF/Tolerance*. Jika nilai *VIF* semua variabel independen < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, jika ada 1 nilai *VIF* variabel independen > 10 maka terjadi multikolinearitas atau jika nilai *Tolerance* semua variabel independen $> 0,01$ maka tidak terjadi multikolinearitas, jika ada 1 nilai *Tolerance* variabel independen $< 0,01$ maka terjadi multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

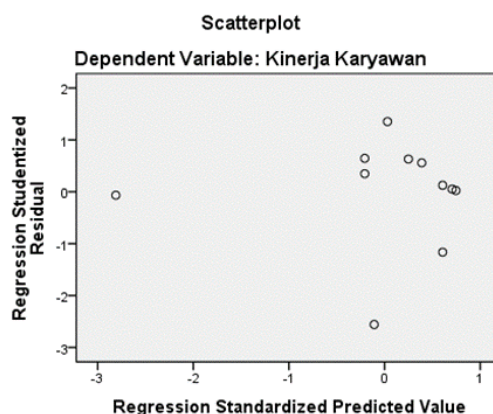
Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 MotivasiIntrinsik	.858	1.165
PenurunanUpah	.858	1.165

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS.18, 2021

Berdasarkan hasil pada Tabel 5 diketahui bahwa nilai *VIF* mempunyai nilai < 10 dan nilai *Tolerance* mempunyai nilai $> 0,01$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1

Hasil olah data SPSS. 18, 2021

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diatas titik-titik data penyebar diatas dan dibawah atau

disekitar angka 0, titik-titik juga tidak mengumpul serta tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan metode Dubin-Watson dengan membandingkan nilai Durbin-Watson yaitu $du < d < 4-du$ maka diperkirakan tidak terjadi autokorelasi. Berikut adalah hasil uji autokorelasi:

Tabel 6
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the	Durbin-Watson
1	.561a	.315	.144	3.63298	2.151

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS.18, 2021

Jika $dU < d < 4-dU$ maka hipotesis nol diterima. Artinya tidak terdapat autokorelasi

$N = 11$

$d = 2,151$

$dL = 0,7580$

$dU = 1,6044$

$4-dL = 4 - 0,7580 = 3,242$

$4-dU = 4 - 1,6044 = 2,3956$

Maka hasilnya adalah $1,6044 < 2,151 < 2,3956$, maka hipotesis diterima dan kesimpulannya tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Intrinsik (X_1), Penurunan Upah (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	4.210
Motivasi Intrinsik	.569
Penurunan Upah	.131

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS.18, 2021

Berdasarkan Tabel 7 diatas dapat diketahui persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.210 + 0,569X_1 + 0,131X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = 4.210

b_1 = 0,569

b_2 = 0,131

X_1 = Motivasi Intrinsik

X_2 = Penurunan Upah

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
1	.561a	.315	.144	3.63298

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS.18, 2021

Berdasarkan Tabel 8, bahwa koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,315. Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi variable independen Motivasi Intrinsik (X1), Penurunan Upah (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di MY Tour and Travel, Banguntapan, Bantul DIY sebesar 0,315 atau 31,5% dan 68,5% sisanya dipengaruhi oleh variable lain dari luar variabel yang diteliti.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Nilai signifikansi < 0,05

Nilai t hitung > t tabel

t tabel = t (a/2 : n-k-1)

a = 5% (0,05)

Df = t (0,05/2 : 11- 2 - 1)

= 0,025 : 8

t sebesar 2,306 dilihat dari t tabel.

Hipotesisnya :

H1 : Terdapat pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Terdapat pengaruh Penurunan Upah (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 : Terdapat pengaruh Motivasi Intrinsik (X2), Penurunan Upah (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9
Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	4.210	6.382		.660	.528		
1 Motivasi Intrinsik	.569	.378	.476	1.506	.170	.858	1.165
Penurunan Upah	.131	.246	.169	.535	.607	.858	1.165

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS.18, 2021

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,170 > 0,05 dan nilai t hitung 1,506 < t tabel 2,306, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel Motivasi Intrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,607 > 0,05 dan nilai t

hitung $0,535 < t$ tabel 2,306. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel Penurunan Upah (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai f hitung $>$ nilai f tabel.

Tabel 10
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.593	2	24.297	1.841	.220 ^a
	Residual	105.588	8	13.199		
	Total	154.182	10			

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS.18, 2021

Pengujian Hipotesis ketiga (H_3)

Berdasarkan *output* diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y sebesar $0,220 > 0,05$ dan nilai f hitung $1,841 < f$ tabel 4,25. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y .

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,170 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,506 < t$ tabel 2,306. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik tidak mempengaruhi kinerja para karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya pada perusahaan MY Tours and Travel.

Pengaruh Penurunan Upah terhadap Kinerja Karyawan

Penurunan Upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh penurunan upah terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,607 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,535 < t$ tabel 2,306. Maka dapat disimpulkan bahwa penurunan upah pada masa pandemic tidak mempengaruhi kinerja karyawan MY Tours and Travel karena memang pada saat pandemi Covid-19 jumlah konsumen MY Tours and Travel menurun sehingga pendapatan perusahaan pun ikut menurun jadi untuk upah berbeda dengan di saat sebelum masa pandemi Covid-19.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil dari koefisien determinasi nilai R Square yakni sebesar 0,315 maka dapat disimpulkan secara simultan variabel motivasi intrinsik dan penurunan upah memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada MY Tours and Travel Kota Yogyakarta dengan nilai signifikansi 31,5 persen.

Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel motivasi intrinsik dan penurunan upah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan MY Tours and Travel Kota Yogyakarta. Artinya motivasi intrinsik dan penurunan upah pada masa pandemi Covid-19 dapat dipahami oleh karyawan MY Tour and Travel sehingga kinerja para karyawan di MY Tour and Travel tetap melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Perusahaan MY Tour and Travel harus lebih memperhatikan para karyawannya apa yang mereka butuhkan pada masa pandemi Covid-19 karena pada masaa pandemi para karyawannya dapat memahami situasi perusahaan yang juga mengalami penurunan pendapatan. Seperti mengurangi jam kerja sebagai timbal balik atas pengertiannya terhadap perusahaan sehingga kinerjanya akan lebih

efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, E. A., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Islam, U. (2017). Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 33–43. Retrieved from <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/article/view/260>
- Ghazali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.), (Semarang: Universitas Diponegoro).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R. (2018). Pengaruh Pemberian Upah Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pt Duta Trans Jaya Jakarta. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(1), 13. <https://doi.org/10.33370/jpw.v19i1.121>
- Juliandi, A, dan I. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis, (Medan: UMSU Press.).
- Mangkunegara. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Cetakan Sebelas Bandung: PT. Remaja Rosdakarya).
- Maulana, F. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 85893. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/880>
- Ni'am, M. D. L., Suyadi, B., & Ani, H. M. (2018). PENGARUH UPAH TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan UD. Pakem Sari, Desa Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember). *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 192. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8317>
- Noor, J. (2013). Penelitian Ilmu Manajemen, (Jakarta: Prenada Media Group).
- Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik, (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Salman Farisi, Juli Irawati, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujiantari, N. K. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Belajar Siswa dalam Pembelajaran IPS (Studi pada SMP Negeri 1 Singaraja kelas VIII Tahun Ajaran 2015/2016). *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*, 7(2), 1–10. <http://dx.doi.org/10.23887/jjpe.v7i2.7573>
- Tambunan, V. (2012). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Semarang (Studi Kasus Kec. Banyumanik Dan Kec. Gunungpati). *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Iponegoro SEmarang*, 1(1), 1–76.
- Widyaputra, K. A., & Dewi, A. . S. K. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 85. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p04>
- Yudha Suparta, A. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Maharani Prema Sakti Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 253776.