

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN  
UMUM DAN PKBL  
DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Jurusan Manajemen*

Oleh:

**SIGIT PURNOMOSIDI**  
**1305160838**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

### **Sigit Purnomosidi (1305160838) Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Umum dan PKBL di PT. Perkebunan Nusantara IV.**

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi ekstrinsik manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi ekstrinsik inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi ekstrinsik.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasi instrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian Umum dan PKBL di PT. Perkebunan nusantara IV. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian Umum dan PKBL di PT. Perkebunan Nusantara IV. Untuk mengetahui pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian Umum dan PKBL di PT. Perkebunan Nusantara IV.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi instrinsik berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi instrinsik terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi ekstrinsik berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 <  $\alpha$ 0.05), dengan demikian  $H_0$  ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja. Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.312 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik sebesar 31,2% untuk mempengaruhi variabel produktivitas kerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain. Kesimpulan penelitian ini adalah : Ada pengaruh signifikan motivasi instrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Bagian Umum dan PKBL. Ada pengaruh signifikan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Bagian Umum dan PKBL. Ada pengaruh signifikan motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Bagian Umum dan PKBL.

**Kata Kunci : Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Produktivitas Kerja**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Syukur Alhamdulillah Penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada saya sehingga dapat menyelesaikan Proposal ini dalam memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana (S-1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) serta beriring sholawat dan salam Penulis hadiahkan kepada junjungan besar Rasulullah SAW yang menjadi suri tauladan bagi kita semua yang telah membawa kita dari zaman yang gelap ke zaman yang terang benderang seperti saat ini, semoga Penulis serta pembacanya selalu mendapatkan syafa'atnya dan ilmu yang dimiliki dapat membawa berkah dunia akhirat.

Dengan kesempatan ini Penulis tidak lupa mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak atas bimbingan dan dorongan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Proposal ini masih terdapat kekurangan, untuk itu penulis menerima kritikan dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi perbaikan yang akan Penulis lakukan dimasa yang akan datang.

Dalam penyusunan Proposal ini Penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, oleh sebab itu Penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih kepada:

1. Ayahanda Mahmuddin dan Ibunda Eka Sri Rahayu yang tak pernah letih memberikan semangat dan dukungan, motivasi, moral, materil dan selalu mendoakan yang terbaik sampai Penulis dapat menyelesaikan Proposal ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Zufrizen S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu dan tulus ikhlas membimbing penyusunan Proposal ini.
8. Bapak Alimusri, SE.Ak MM selaku Kepala bagian Umum dan PKBL PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
9. Seluruh Karyawan/i PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, khususnya bagian Umum dan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan Proposal ini.
10. Buat keluarga saya kakak tercinta Endah Sulistyaningrum dan abang Agung Nugraha yang telah mendoakan dan memberikan dukungan kepada saya.
11. Teman seperjuangan saya di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yaitu M. Yusuf Ginting, Nurmala dan Shelly Zhesika yang selalu berjuang bersama-sama dalam menyelesaikan Proposal ini.
12. Untuk sahabat saya Agung Prabowo, TM Arief Fadhilah, Muliadin Putra, Syauqi Khairin dan Eryandi Putra Pane yang tak pernah henti mendukung saya dalam menyelesaikan Proposal ini.
13. Tidak lupa juga anggota band serta manajer HAVANAH yang selalu ada dan memberi motivasi kepada penulis untuk dapat menyelesaikan Proposal ini.

14. Serta seluruh teman-temanku stambuk '13 manajemen kelas 7C manajemen siang dan WASABY yang selalu memberikan dorongan, dukungan dan menghibur saya selama dibangku kuliah.

Akhirnya dengan kerendahan hati Penulis menyadari bahwa Proposal ini masih jauh dari kata sempurna. Semoga Proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan ALLAH SWT senantiasa selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk kita semua Amin...

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

**Medan, Januari 2017**

**SIGIT PURNOMOSIDI**  
**1305160838**

## DAFTAR ISI

### Halaman

### ABSTRAK

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
1. Batasan Masalah .....	5
2. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1. Tujuan Penelitian .....	6
2. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>8</b>
A. Kajian Teori .....	8
1. Produktivitas.....	8
a. Pengertian Produktivitas .....	8
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.....	9
c. Usaha-Usaha Meningkatkan Produktivitas	

Kerja.....	14
d. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan.....	16
2. Motivasi Instrinsik .....	18
a. Pengertian Motivasi Instrinsik .....	18
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	
Motivasi Instrinsik .....	19
c. Indikator Motivasi Instrinsik .....	22
3. Motivasi Ekstrinsik .....	23
a. Pengertian Motivasi Ekstrinsik.....	23
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	
Motivasi Ekstrinsik .....	24
c. Indikator Motivasi Ekstrinsik .....	27
B. Kerangka Konseptual .....	28
C. Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Definisi Operasi Variabel .....	33
1. Variabel Motivasi Instrinsik .....	33
2. Variabel Motivasi Ekstrinsik.....	34
3. Variabel Produktivitas Kerja .....	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
D. Populasi dan Sampel.....	36
1. Populasi.....	36

2. Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
1. Observasi.....	36
2. Angket.....	37
a. Uji Validitas.....	37
b. Uji Realibilitas .....	38
F. Teknik Analisis Data .....	39
1. Uji Asumsi Klasik.....	39
a. Uji Normalitas Data .....	39
b. Uji Multikolienaritas .....	40
c. Uji Heteroskedastisitas .....	40
2. Analisis Linear Berganda .....	41
3. Uji t .....	41
4. Uji F .....	42
5. Konfisien Determinasi .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
A. Hasil Penelitian.....	46
B. Pembahasan.....	51
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>62</b>
A. Kesimpulan .....	62
B. Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	



## DAFTAR TABEL

		<b>Halaman</b>
Tabel III.1.	Indikator Motivasi Instrinsik.....	33
Tabel III.2.	Indikator Motivasi Ekstrinsik .....	34
Tabel III.3.	Indikator Produktivitas Kerja.....	34
Tabel III.4.	Rencana Jadwal Penelitian.....	35
Tabel III.5.	Skala Likert .....	37
Tabel III.6	Uji Validitas Variabel Motivasi Instrinsik.....	39
Tabel III.7	Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik.....	39
Tabel III.8	Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja .....	40
Tabel IV.1	Skala Likert .....	46
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	48
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
Tabel IV.5	Tabulasi Jawaban Responden Motivasi Instrinsik .....	49
Tabel IV.6	Tabulasi Jawaban Responden Motivasi Ekstrinsik .....	50
Tabel IV.7	Tabulasi Jawaban Responden Produktivitas kerja .....	51
Tabel IV.8	Uji Multikolinearitas .....	53
Tabel IV.9	Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel IV.10	Uji t.....	56
Tabel IV.11	Uji F.....	57
Tabel IV.12	Uji Determinasi .....	57

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Pengaruh Motivasi Instrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	29
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	30
Gambar II.3 Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	31
Gambar IV.1 Normal P-Plot .....	52
Gambar IV.2 Grafik Scater Plot .....	54

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi ekstrinsik manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi ekstrinsik inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi ekstrinsik.

Edy Sutrisno (2009, hal. 109) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi ekstrinsik sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Selain itu faktor motivasi ekstrinsik memiliki hubungan langsung dengan produktivitas kerja individual karyawan. Motivasi ekstrinsik dalam bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui motif dan motivasi ekstrinsik yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan pada akhirnya perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dalam Hadari Nawawi (2008, hal. 354) dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi ekstrinsik, yaitu faktor motivasi ekstrinsikonal dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasi ekstrinsikonal adalah hal-hal untuk mendorong berprestasi yang sifatnya ”Intrinsik”, yang

berarti sumber dari dalam diri seseorang, sebagai contohnya adalah seorang karyawan yang berprestasi dalam suatu perusahaan akan mendapatkan “penghargaan” dari perusahaan tempat ia bekerja. Berprestasi ini dalam arti kata lain adalah karyawan tersebut melakukan kontribusi yang sangat baik bagi perusahaan, seperti ia tidak pernah datang terlambat ke kantor, mengerjakan pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya, selalu menuruti aturan dan arahan dari pimpinan. Serta ia dikategorikan sebagai karyawan teladan dibandingkan dengan karyawan lainnya, sehingga dengan adanya karyawan berprestasi tersebut menjadi salah satu faktor penunjang tercapainya target perusahaan.

Sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ”Ekstrinsik”, berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kesehariannya di kantor. Salah satu contoh yang sangat berpengaruh besar adalah “kondisi lingkungan kerja” dimana tempat ia bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, tidak terlalu padat, dan tenang serta didukung oleh peralatan kantor yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Hubungan antar karyawan yang bekerja pun menjadi lebih terjaga dan lebih baik.

Menurut Uraneck dan Geoller dalam Ravianto (2009, hal. 101) produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Kussrianto dalam Edy Sutrisno (2009, hal. 102) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. Contoh dalam konteks ini adalah seorang karyawan harus lebih bersemangat dalam bekerja, bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan serta menyelesaikan pekerjaan yang diberikan diselesaikan tepat waktu. Selalu

berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

Salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yaitu PT. Perkebunan Nusantara IV adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Sejumlah orang yang bekerja di dalam perusahaan tersebut saling bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang dituangkan pada visi dan misi organisasi. Semua unsur dalam instansi ini harus dapat melibatkan diri dan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dari PT. Perkebunan Nusantara IV.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan penulis, salah satu bagian di PT. Perkebunan Nusantara IV yaitu pada Bagian Umum dan PKBL menjadi salah satu bagian yang didalamnya masih ada kurang ketepatan waktu dalam menyelesaikan laporan hasil kerja, sehingga dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja, ada beberapa pekerjaan yang terbengkalai dalam penyelesaiannya, serta kurangnya semangat dalam bekerja dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri. Karyawan yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya maka akan menghambat tujuan dari perusahaan.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan dikarenakan ruang lingkup kerja yang terlalu padat dan ramai sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan puas dalam bekerja. Menyebabkan kesenjangan antar karyawan sehingga tidak terjalinnya hubungan yang harmonis antara karyawan Umum dengan karyawan PKBL.

Adanya beberapa karyawan yang kurang termotivasi ekstrinsik dalam menyelesaikan pekerjaan terlihat dari kurangnya keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan penempatan karyawan yang hanya pada posisi atau

bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama serta kurangnya penghargaan dan dorongan kepada para karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis akan melakukan penelitian tentang pentingnya motivasi ekstrinsik intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi ekstrinsik dan Motivasi intrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Umum dan PKBL di PT. Perkebunan Nusantara IV”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Adanya pegawai yang memiliki produktivitas kerja rendah, seperti pelaporan hasil pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu.
2. Masih ada karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya, seperti lingkungan kerja yang terlalu padat, ramai dan sempit sehingga karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya.
3. Adanya beberapa karyawan yang kurang termotivasi ekstrinsik dalam menyelesaikan pekerjaan, dikarenakan kurangnya penghargaan dan dorongan yang diberikan kepada para karyawan.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Untuk menghindari kesimpangsiuran dalam penafsiran masalah yang akan dibahas, maka penulis membatasi penelitian pada karyawan Bagian Umum dan PKBL di PT. Perkebunan Nusantara IV.

## **2. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian Umum dan PKBL di PT. Perkebunan Nusantara IV ?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian Umum dan PKBL di PT. Perkebunan Nusantara IV ?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian Umum dan PKBL di PT. Perkebunan Nusantara IV ?

## **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah. Tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian Umum dan PKBL di PT. Perkebunan nusantara IV.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian Umum dan PKBL di PT. Perkebunan Nusantara IV.

- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian Umum dan PKBL di PT. Perkebunan Nusantara IV.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Bagi Peneliti.

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi peneliti untuk meningkatkan wawasan pengetahuan peneliti pada bidang ilmu Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang diteliti yaitu tentang motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, dan produktivitas kerja

- b. Manfaat bagi perusahaan khususnya pada bagian Umum dan PKBL di PT. Perkebunan Nusantara IV.

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

- c. Manfaat bagi pembaca

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan meningkatkan wawasan dalam bidang ilmu SDM. Hasil dari penelitian ini juga dapat dijadikan masukan atau sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian yang dilakukan selanjutnya.

- d. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan yang lebih baik dimasa yang akan datang. Terutama untuk memberikan masukan dan



tambahan informasi serta menyampaikan saran yang mungkin bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara mengenai masalah yang dihadapi dibidang Ekonomi.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Teori

##### 1. Produktivitas

###### a. Pengertian Produktivitas

Dalam perusahaan karyawan harus memiliki produktivitas yang baik oleh karena itu konsep produktivitas menjadi bahan kajian serius bagi setiap pihak yang ada dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki nilai produktivitas yang tinggi dianggap sebagai karyawan yang mampu berkompetisi secara kuat didalam perusahaan.

Menurut *Kohler's Dictionary for Accountant* dalam Irham Fahmi (2013, hal. 119) menyatakan bahwa “produktivitas didefinisikan sebagai hasil yang didapat dari proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi. Secara umum produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input”.

Menurut Tohardi (2002) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apayang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Tjutju dan Suwanto (2008, hal. 156) menyatakan bahwa “produktivitas adalah sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan

individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”.

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 99) berpendapat bahwa produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, serta suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Berdasarkan dari teori diatas maka dapat disimpulkan produktivitas adalah kemampuan perorangan atau kelompok dalam menghasilkan (*output*) dari apa yang telah dikerjakan (*input*) dalam kurun waktu tertentu yang telah ditentukan yang dimana menghasilkan masukan sering dibatasi dengan kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

## **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan**

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar karyawan yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain.

Menurut Simanjuntak dalam Edy Sutrisno (2009, hal. 103) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah:

- 1) Pelatihan
- 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

### 3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diatas:

#### 1) Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, pelatihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

#### 2) Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi pelatihan bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

#### 3) Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

Sedangkan menurut Anoraga (2004, hal. 178-179) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Motivasi ekstrinsik

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi ekstrinsik kerja dari anggota organisasi karyawan, dengan mengetahui motivasi ekstrinsik itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

2) Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu sistem.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dan dalam suatu pelatihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4) Keterampilan

Keterampilan kerja banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.

5) Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

6) Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang tepat, hal itu mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

7) Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan maka akan semakin besar prestasi yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

8) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antara karyawan hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja, karena tidak ada kelompok dalam kelompok kerja

atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini sangatlah mengganggu kerja karyawan.

9) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia melaksanakan pekerjaan.

10) Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk kerja.

12) Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja akan tercapai.

13) Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi karyawan akan meningkatkan produktivitas.

### c. Usaha-Usaha Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Adapaun usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan menurut Siagian (2011, hal. 104) antara lain:

#### 1) Kerjasama Kelompok

Kerjasama kelompok adalah usaha kerjasama terhadap beban orang, baik secara formal maupun informal. Kelompok ini berfungsi untuk mendiskusikan mengenai berbagai persoalan yang berkaitan dengan mereka baik masalah pribadi maupun masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan tujuan untuk mendapatkan cara pemecahan yang baik.

#### 2) Mekanisme

Mekanisme adalah satu cara untuk meningkatkan produktivitas komputerisasi informasi, usaha-usaha penyimpanan arsip dan berbagai upaya lainnya dilakukan melalui pembangunan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan adanya mekanisme dan dicapai produktivitas kerja yang tinggi.

#### 3) Pemberian Insentif

Pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan daya dorong atau perangsang agar karyawan bergairah untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dengan meningkatkan kegairahan kerja dalam melaksanakan pekerjaan tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu manfaat insentif sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan yang ingin maju

#### 4) Pelatihan dan Pendidikan



Untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka pelatihan dan pendidikan memegang peran penting. Pelatihan dan pendidikan adalah proses pendidikan baik formal maupun informal yang pernah dilakukan oleh karyawan. Dengan pelatihan dan pendidikan maka diharapkan keterampilan akan meningkat seiring dengan meningkatnya produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Siagian dalam Sutrisno (2009, hal. 105) menyatakan upaya atau usaha peningkatan produktivitas sebagai berikut:

1) Perbaikan Terus Menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian filsafat manajemen mutakhir.

2) Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus adalah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, berupa barang dan jasa, akan tetapi menyangkut semua jenis kegiatan yang dimana organisasi terlibat.

3) Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat

mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

#### **d. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksanakan secara efisien dan efektif, sehingga akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator-indikator.

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 104-105) indikator yang diperlukan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

Berikut penjelasan dari indikator produktivitas kerja karyawan diatas:

##### **1) Kemampuan**

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

##### **2) Meningkatkan Hasil yang Dicapai**

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat disarankan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terloibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada giliran akan semangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Sedangkan menurut Sugiyono (2006, hal. 286) ada beberapa instrument yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas yaitu:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Etika Kerja
- 4) Kreatif
- 5) Pengetahuan Kerja

## **2. Motivasi ekstrinsik**

### **a. Pengertian Motivasi ekstrinsik**

Menurut Marihot Manullang (2001, hal. 130) berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi ekstrinsik yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan sendiri. Ia merupakan bagian yang langsung dari kandungan kerja. Oleh sebab itu, motivasi ekstrinsik datang dari dalam diri individu tersebut.

Menurut Hadari Nawawi (2008, hal. 359) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya.

Menurut Siagian (2004) motivasi ekstrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ekstrinsik ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan.

Menurut Permana (2009) mengutip dari Nawawi memberikan pendapat bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan.

Menurut definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong semangat yang bersumber dari dalam diri sendiri yang merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut untuk menghasilkan integritas dari tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan melalui kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi ekstrinsik**

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 116) faktor instrinsik yang dapat memengaruhi motivasi ekstrinsik seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

Berikut penjelasan dari faktor-faktor motivasi ekstrinsik diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai.
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri dengan cara bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki. Karena status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

#### 5) Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijasikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

Sedangkan menurut Hadari Nawawi (2008, hal. 175) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- 5) Keinginan untuk berkuasa

### c. Indikator Motivasi ekstrinsik

Adapun indikator dari motivasi ekstrinsik menurut Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003, hal. 190) mengemukakan sebagai berikut:

- 1) Penghargaan
- 2) Peluang untuk maju
- 3) Keberhasilan

Berikut penjelasan dari indikator motivasi ekstrinsik diatas adalah sebagai berikut:

#### 1) Penghargaan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi ekstrinsik yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi atau gaji. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi non-finansial.

#### 2) Peluang Untuk Maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerjaan tentunya mengkehendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang



bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi ekstrinsik yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

### 3) Keberhasilan

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan atau tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) adapun indikator-indikator motivasi ekstrinsik meliputi:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambiasi yang baik.
- 4) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

## **3. Motivasi intrinsik**

### **a. Pengertian Motivasi intrinsik**

Menurut Marihot Manullang (2001, hal. 130) berpendapat bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi ekstrinsik yang ada kaitannya dengan

imbalan atau maslahat yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi intrinsik timbul dari luar dirinya.

Menurut Hadari Nawawi (2008, hal. 359) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Seperti berdedikasi tinggi dalam bekerja karena gaji yang tinggi, jabatan yang terhormat, atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, dan lain-lain.

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal.118) dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran kemangkiran akan meningkat.

Menurut definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah suatu acuan melaksanakan pekerjaan secara maksimal yang bersumber dari luar diri seseorang dikarenakan adanya dorongan gaji, fasilitas yang memadai serta ingin merasakan jabatan yang terhormat atau dikarenakan ingin memiliki kekuasaan yang besar.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi intrinsik**

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 118-119) faktor ekstrinsik yang dapat memengaruhi motivasi ekstrinsik seseorang antara lain:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Adanya jaminan pekerjaan
- 4) Status dan tanggung jawab

- 5) Supervise yang baik
- 6) Peraturan yang fleksibel

Berikut penjelasan dari faktor-faktor motivasi intrinsik diatas adalah sebagai berikut:

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi ekstrinsik yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

4) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan

akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

5) Supervise yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

6) Peraturan yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peratryan yang berlaku, bersifat mengatur, dan melindungi para karyawan.

Sedangkan Menurut Hadari Nawawi (2008, hal. 178) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik adalah:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Fasilitas dan alat bantu pekerjaan yang memadai
- 3) Kebersihan lingkungan kerja
- 4) Pencahayaan dan ketenangan lingkungan kerja
- 5) Hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan
- 6) Diberikan pengarahan dan bimbingan kerja oleh atasan

### c. Indikator Motivasi intrinsik

Adapun indikator dari motivasi intrinsik menurut Sedarmayanti (2009, hal. 233) mengemukakan sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Supervisi
- 3) Kondisi Kerja

Berikut penjelasan dari indikator motivasi intrinsik diatas adalah sebagai berikut:

#### 1) Gaji

Bagi pegawai gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksud untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realistis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi ekstrinsik karyawannya.

#### 2) Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggara kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai dengan standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan

lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil terbaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

### 3) Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) adapun indikator-indikator motivasi intrinsik meliputi:

- 1) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 2) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 3) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 4) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

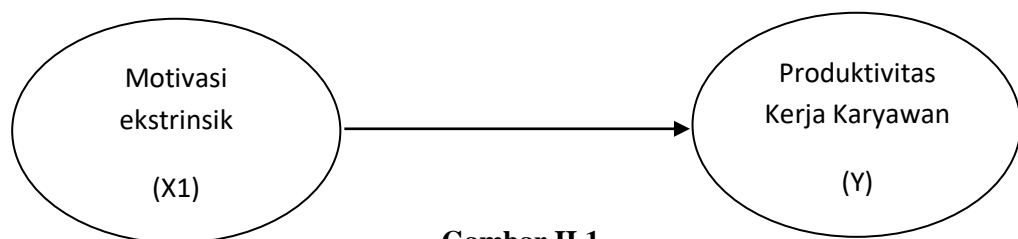
## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Motivasi ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Peranan motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat

erat hubungannya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Karena pada hakekatnya para karyawan tidak cukup diarahkan saja, namun harus dibarengi dengan pengawasan agar yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Menurut pendapat diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astrini, 2012) yang meneliti tentang pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.



**Gambar II.1**

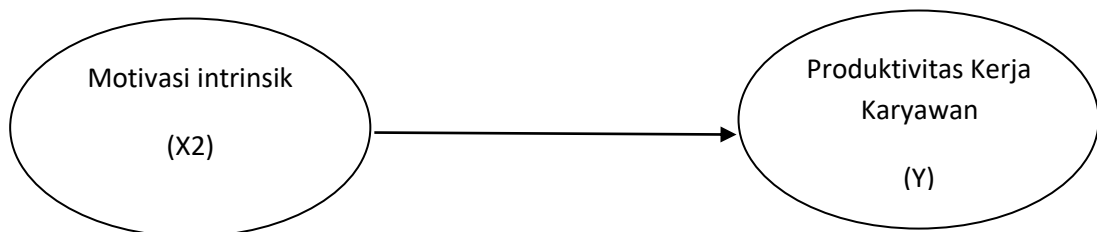
**Pengaruh Motivasi ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

**2. Pengaruh Motivasi intrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Selain motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik jugalah sangat bisa mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan produktivitas kerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi. Hal

ini juga dapat menyebabkan pegawai termotivasi ekstrinsik sehingga menghasilkan produktivitasnya.

Menurut Penelitian oleh (Astrini, 2012) yang meneliti tentang pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.



**Gambar II.2**

**Pengaruh Motivasi intrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

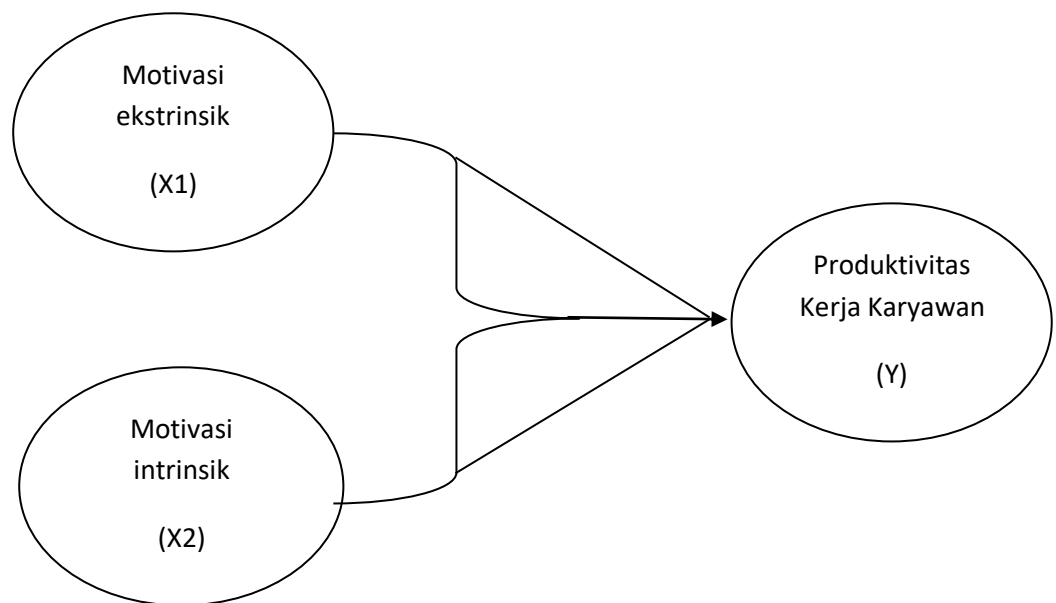
**3. Pengaruh Motivasi ekstrinsik dan Motivasi intrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Dalam aktivitas sebuah organisasi banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik sangat berpengaruh dalam produktivitas kerja karyawan berupa kesadaran dari dalam dirinya sendiri mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang akan dilaksanakannya untuk mendapatkan suatu penghargaan yang ingin diraihnya. Motivasi intrinsik juga sangat berpengaruh dalam produktivitas kerja karyawan dikarenakan dengan kondisi yang mengharuskannya melaksanakan



pekerjaan secara maksimal terlebih karena dipacu oleh faktor gaji, fasilitas, serta jabatan atau posisi yang terhormat.

Menurut Penelitian oleh (Astrini, 2012) yang meneliti tentang pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.



**Gambar II.3**

**Pengaruh Motivasi ekstrinsik dan Motivasi intrinsik terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan**

**C. Hipotesis**

Menurut Sekaran dalam Juliansyah Noor (2011, hal. 79) menyatakan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Berdasarkan masalah tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian Umum dan PKBL di PT. Perkebunan Nusantara IV
2. Ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian Umum dan PKBL di PT. Perkebunan Nusantara IV
3. Ada pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian Umum dan PKBL di PT. Perkebunan Nusantara IV.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dimana penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

#### B. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah suatu definisi dan dinyatakan dalam kriteria yang dapat diuji secara khusus. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasionalnya terdapat tiga variabel yang akan diteliti antara lain:

##### 1. Variabel Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi ekstrinsik yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan sendiri. Ia merupakan bagian yang langsung dari kandungan kerja. Oleh sebab itu, motivasi ekstrinsik datang dari dalam diri individu tersebut (Manullang, 2001, hal. 130)

**Tabel III.1**

#### Indikator Motivasi ekstrinsik

No	INDIKATOR
1.	Penghargaan
2.	Peluang untuk maju
3.	Keberhasilan

## 2. Variabel Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Seperti berdedikasi tinggi dalam bekerja karena gaji yang tinggi, jabatan yang terhormat, atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, dan lain-lain. (Nawawi, 2008, hal. 359)

**Tabel III.2**

### **Indikator Motivasi intrinsik**

<b>No</b>	<b>INDIKATOR</b>
1.	Gaji
2.	Supervisi
3.	Kondisi kerja

## 3. Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. (Tohardi, 2002)

**Tabel III.3**

### **Indikator Produktivitas Kerja**

<b>No</b>	<b>INDIKATOR</b>
1.	Kemampuan



## **D. Populasi dan Sampel**

### **1.) Populasi**

Menurut Juliansyah Noor (2011, hal. 147) populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada bagian Umum dan PKBL di PT. Perkebunan Nusantara IV yang berjumlah 80 orang karyawan.

### **2.) Sampel**

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) Mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam hal ini peneliti menggunakan “sampling jenuh” yang dengan kata lain adalah teknik penentuan sampel berdasarkan semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 80 orang karyawan.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.) Observasi**

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung oleh peneliti terhadap subjek penelitian dengan mengamati subjek yang diteliti tersebut untuk kelengkapan data dan untuk mendapat gambaran mengenai perusahaan sehingga diharapkan data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

### **2.) Angket**

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang cukup terperinci dan lengkap mengenai objek yang diteliti kepada responden. Dalam penyebaran angket jenis skala yang digunakan adalah skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

**Tabel III.5**  
**Skala Likert**

<b>ITEM</b>	<b>SKOR</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reabilitas yaitu:

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuisisioner yang disusun tersebut itu valid/sahih, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai tiap-tiap butir pertanyaan dengan dengan skor total kuesioner tersebut. (Noor, 2011, hal. 172).

Selanjutnya untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi sederhana yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

( Sugiyono, 2012 hal 248)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$  = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$  = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Tujuan dari dilakukannya uji validitas ini adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrument penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana mana item pertanyaan yang digunakan dapat menguji suatu model dalam penelitian ini.

**Tabel III.6**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik**



Pernyataan	Nilai Korelasi	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Pernyataan 1	0,260	0,217	Valid
Pernyataan 2	0,254	0,217	Valid
Pernyataan 3	0,675	0,217	Valid
Pernyataan 4	0,339	0,217	Valid
Pernyataan 5	0,752	0,217	Valid
Pernyataan 6	0,714	0,217	Valid
Pernyataan 7	0,271	0,217	Valid
Pernyataan 8	0,727	0,217	Valid
Pernyataan 9	0,713	0,217	Valid
Pernyataan 10	0,552	0,217	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari tabel III.6 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 5 dengan skor total 0,752 dimana masih lebih tinggi dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,217. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

**Tabel III.7**  
**Tabel Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik**

Pernyataan	Nilai Korelasi	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Pernyataan 1	0,416	0,217	Valid
Pernyataan 2	0,365	0,217	Valid
Pernyataan 3	0,430	0,217	Valid
Pernyataan 4	0,389	0,217	Valid
Pernyataan 5	0,515	0,217	Valid
Pernyataan 6	0,458	0,217	Valid
Pernyataan 7	0,427	0,217	Valid
Pernyataan 8	0,641	0,217	Valid
Pernyataan 9	0,544	0,217	Valid
Pernyataan 10	0,403	0,217	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari tabel III.7 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 9 dengan skor total 0,544 dimana masih lebih tinggi dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,217. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian.

**Tabel III.8**

**Tabel Uji Validitas Produktivitas Kerja**

Pernyataan	Nilai Korelasi	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Pernyataan 1	0,351	0,217	Valid
Pernyataan 2	0,329	0,217	Valid
Pernyataan 3	0,543	0,217	Valid
Pernyataan 4	0,500	0,217	Valid
Pernyataan 5	0,502	0,217	Valid
Pernyataan 6	0,644	0,217	Valid
Pernyataan 7	0,438	0,217	Valid
Pernyataan 8	0,352	0,217	Valid
Pernyataan 9	0,532	0,217	Valid
Pernyataan 10	0,361	0,217	Valid
Pernyataan 11	0,568	0,217	Valid
Pernyataan 12	0,788	0,217	Valid

Dari tabel III.8 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 12 dengan skor total 0,788 dimana masih lebih tinggi dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,217. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

#### b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang telah diberikan kepada responden berdasarkan indikator pada variabel. Suatu kuisioner dapat dikatakan realible atau handal jika jawaban dari responden terhadap pernyataan yang diberikan dapat konsisten dari awal.

Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan teknik, *Crochbach Alpa*, seperti rumus dibawah ini:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

$r$  = Reabilitas Instrument

$k$  = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah Varians Butir

$\sigma_I^2$  = Varians Total

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi Instrinsik	,640	10
Motivasi Ekstrinsik	,864	10
Produktivitas Kerja	,813	12

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

### 1.) Uji Asumsi Klasik

Hipotesis membutuhkan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak miring kekiri atau miring kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolienaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat tinggi antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi mutikolienaritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolienaritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolienaritas adalah nilai tolerance  $> 0,10$  atau sama dengan VIF  $< 10$ .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatter plot antaralain prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur ( bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadiheteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

## 2.) Analisis Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2$$

( Sugiyono, 2012 hal 258)

Dimana:

Y = Variabel Terkait

$\alpha$  = Konstanta

$b_1$  &  $b_2$  = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

$x_1$  = Variabel Bebas

$x_2$  = Variabel Bebas

### 3.) Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

Adapun pengujian sebagai berikut:

H<sub>0</sub> :  $\beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H<sub>a</sub> :  $\beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengaruh signifikan dengan criteria pengambilan keputusan adalah:

- 1.) Terima H<sub>0</sub> (tolak H<sub>a</sub>), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau Sig t > a 5 % (Tidak berpengaruh).
- 2.) Tolak H<sub>0</sub> (terima H<sub>a</sub>), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau Sig t < a 5 % (Berpengaruh).

### 4.) Uji F

Uji statistik F ( Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas ( independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat ( dependen) atau sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significant level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) kriteria pengujian hipotesis yaitu:

H0 :  $\beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Ha :  $\beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Pengaruh signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah:

- 1.) Terima H0 (tolak Ha), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F > \alpha 5\%$  (tidak berpengaruh).
- 2.) Tolak H0 (terima Ha), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha 5\%$  (berpengaruh).

### 5.) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

D : Koefisien Determinasi

$(R_{yx_1x_2})^2$  : Koefisien Variabel Bebas dengan Variabel Terkait

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 80 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PTPN IV Bagian Umum dan PKBL . Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

**Tabel IV-1**

**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

##### a. Karakteristik Responden



Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 66 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PTPN IV Bagian Umum dan PKBL. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarakan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

**Tabel IV-2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 orang	22%
2	Laki-Laki	66 orang	78%
	Jumlah	80 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (22%) dan laki-laki 66 orang (78%). Persentase karyawan antara pelanggan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PTPN IV Bagian Umum dan PKBL tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dan produktivitas kerja.

**Tabel IV-3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
----	------	--------	----------------

1	25 -30 tahun	29 orang	45%
2	30 tahun ke atas	51 orang	55%
	Jumlah	80 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PTPN IV Bagian Umum dan PKBL terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PTPN IV Bagian Umum dan PKBL tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki produktivitas kerja.

**Tabel IV-4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	3 orang	4%
3	Diploma	5 orang	7%
4	S1	68 orang	85%
5	S2	4 orang	4%
	JUMLAH	80 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 68 orang (85%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PTPN IV Bagian Umum dan PKBL lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian pelangan bahwa karyawan PTPN IV Bagian Umum dan PKBL memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

## **b. Hasil Variabel Penelitian**

### **1) Variabel Motivasi instrinsik (X1)**

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel motivasi instrinsik

**Tabel IV-5**  
**Tabulasi Jawaban Responden Motivasi instrinsik**

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	20	41	51	20	25	1	1	2	3	80	100
2	9	11	53	66	16	20	2	3	0	0	80	100
3	16	20	53	66	8	10	2	3	1	1	80	100
4	14	18	56	70	10	13	0	0	0	0	80	100
5	31	39	34	43	3	4	7	9	5	6	80	100
6	11	14	51	64	6	8	7	9	5	6	80	100
7	15	19	49	61	12	15	4	5	0	0	80	100
8	25	31	36	45	9	11	8	10	2	3	80	100
9	25	31	39	49	14	18	2	3	0	0	80	100
10	45	56	30	38	5	6	0	0	0	0	80	100

Sumber: Data Diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju, hal ini menunjukkan bahwa setiap responden setuju terhadap pernyataan mengenai motivasi instrinsik.

## 2) Variabel Motivasi ekstrinsik

Berikut adalah tabulasi jawaban responden mengenai variabel motivasi ekstrinsik :

**Tabel IV-6**  
**Tabulasi Jawaban Responden Motivasi Ekstrinsik**

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	28	45	56	11	14	2	3	0	0	80	100
2	37	46	35	44	4	5	4	5	0	0	80	100
3	15	19	59	74	3	4	2	3	1	1	80	100
4	13	16	43	54	17	21	5	6	2	3	80	100
5	32	40	37	46	9	11	2	3	0	0	80	100
6	24	30	38	48	14	18	3	4	1	1	80	100
7	42	53	33	41	5	6	0	0	0	0	80	100
8	17	21	37	46	16	20	5	6	5	6	80	100
9	1	1	50	63	19	24	5	6	5	6	80	100
10	16	20	57	71	7	9	0	0	0	0	80	100

Sumber : Data diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju, hal ini menunjukkan bahwa setiap responden setuju terhadap pernyataan mengenai motivasi eksterinsik.

### 3) Variabel Produktivitas kerja Karyawan

Berikut adalah tabulasi jawaban responden produktivitas kerja :

**Tabel IV-7**  
**Tabulasi Jawaban Responden Produktivitas kerja**

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	26	54	68	3	4	2	3	0	0	80	100
2	8	10	41	51	27	34	4	5	0	0	80	100
3	8	10	38	48	19	24	11	14	4	5	80	100
4	3	4	41	51	25	31	11	14	0	0	80	100
5	23	29	30	38	24	30	3	4	0	0	80	100
6	29	36	36	45	9	11	6	8	0	0	80	100
7	31	39	36	45	8	10	5	6	0	0	80	100
8	11	14	44	55	17	21	7	9	1	1	80	100
9	10	13	51	64	14	18	5	6	0	0	80	100
10	32	40	36	45	12	15	0	0	0	0	80	100
11	29	36	33	41	15	19	3	4	0	0	80	100
12	38	48	36	45	5	6	0	0	1	1	80	100

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju, hal ini menunjukkan bahwa setiapn responden setuju terhadap pernyataan mengenai produktivitas kerja

## B. Pembahasan

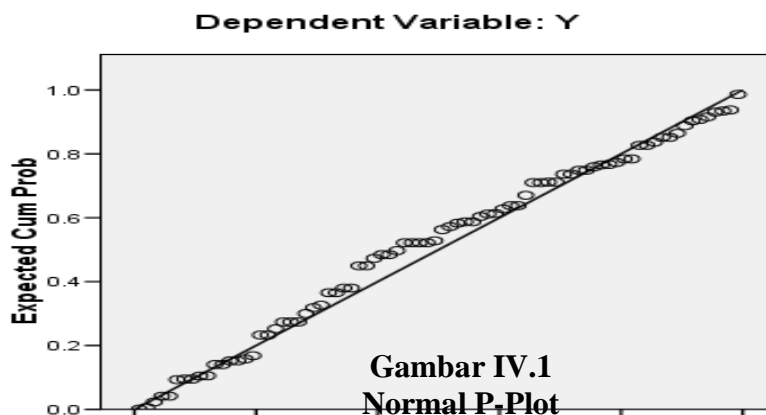
## 1. Pengertian Menguji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar IV.1**  
**Normal P-Plot**

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005: 91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas ( independen)”. Pada model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena [korelasi](#) yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35,836	4,431		8,087	,000	
	X1	,425	,282	1,084	3,697	,000	,122
	X2	,317	,312	1,237	4,217	,000	,122

a. Dependent Variable: Y

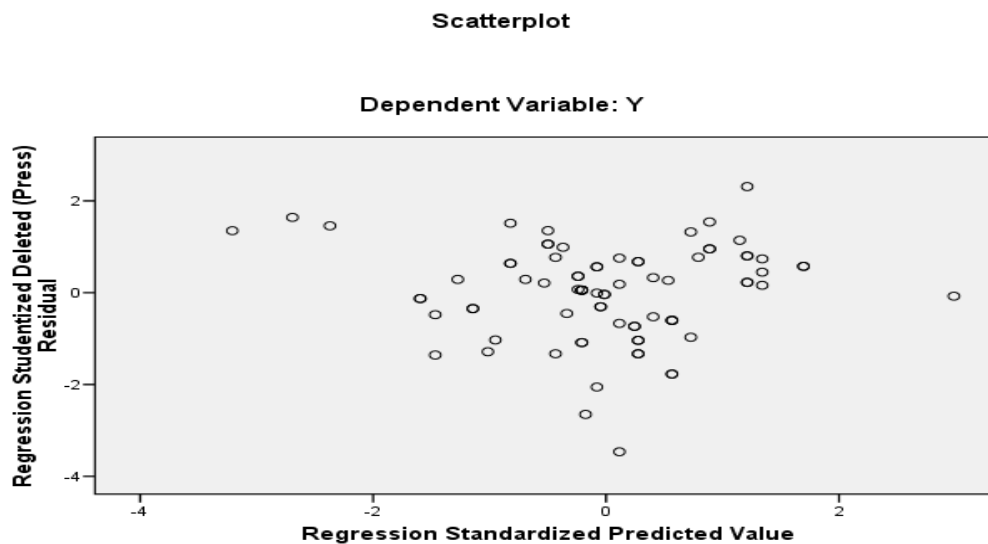
Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar IV.2**  
**Grafik Scater Plot**

Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

## 2. Uji Hipotesis

### a. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik



serta satu variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Adapun rumus dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel IV.9**  
**Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,836	4,431		8,087	,000
	X1	,425	,282	1,084	3,697	,000
	X2	,317	,312	1,237	4,217	,000

a Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 2017

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 15.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 35,836 + 0,425X_1 + 0,317X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja yaitu :

Jadi persamaan bermakna jika adalah

1. 35,836 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik adalah nol (0) maka nilai produktivitas kerja sebesar 22,440.
2. 0,425 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi intrinsik ditingkatkan 100% maka nilai produktivitas kerja akan bertambah bertambah 73,8%
- b. 0,317 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ekstrinsik ditingkatkan 100% maka nilai produktivitas kerja akan bertambah bertambah 49,8%

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila Sig > 0.05, maka H<sub>0</sub> = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila sig < 0.05, maka H<sub>0</sub> = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

**Tabel IV.10**  
**Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35,836	4,431		8,087	,000
X1	,425	,282	1,084	3,697	,000
X2	,317	,312	1,237	4,217	,000

Sumber : Data diolah 2017

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha=5\%$  dengan dua arah (0,05) nilai t untuk n adalah  $65 = 80-2=78$  adalah 1,66

### 1) Pengaruh Motivasi instrinsik Terhadap Produktivitas kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi instrinsik berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,697 > 1,66). dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi instrinsik terhadap produktivitas kerja.

### 2) Pengaruh Motivasi ekstrinsik Terhadap Produktivitas kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi instrinsik berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4,217 > 1,66). dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja.

## b. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sugiyono (2006, hal. 223 )

Keterangan :

- F = Tingkat Signifikan  
 $R^2$  = Koefisien korelasi berganda  
 k = Jumlah variabel independen  
 n = Jumlah anggota sampel

**Tabel IV.11**  
**Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228,411	2	114,206	9,156	,000(a)
	Residual	960,476	77	12,474		
	Total	1188,887	79			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 <  $\alpha$ 0.05)  $F_{hitung}$  >  $F_{tabel}$  (9,156 > 3,12), dengan demikian  $H_0$  ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja.

### c. Uji Determinasi

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

- D = Koefisien Determinasi  
 $r_{xy}$  = Koefisien Korelasi Berganda

**Tabel IV.12**  
**Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832(a)	,821	,7112	3,53181

a Predictors: (Constant), X1, X2

## b Dependent Variable: Y

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.712 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik sebesar 71,2% untuk mempengaruhi variabel produktivitas kerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Instrinsik Terhadap Produktivitas kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi instrinsik berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,697 > 1,66). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi instrinsik terhadap produktivitas kerja..

Motivasi instrinsik mempunyai hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebagaimana menurut Wirawan (2008, hal 22) menyatakan bahwa motivasi instrinsik yang kondusif akan menciptakan produktivitas kerja. hal itu dikarenakan motivasi instrinsik merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan saran untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi serta dampak yang dihasilkan. Hal itu didukung juga oleh penelitian Rohman (2009) dan Brahmasari dkk (2007) yang menyatakan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya motivasi instrinsik yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu organisasi.

### 2. Pengaruh Motivasi ekstrinsik Terhadap Produktivitas kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi instrinsik berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4,217 > 1,66). dengan demikian  $H_0$

ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja

Motivasi ekstrinsik mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana menurut Sutrisno (2011, hal 295) yang menyatakan bahwa dalam suatu organisasi, motivasi ekstrinsik sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja, dimana dengan asumsi semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan maka menunjukkan bahwa produktivitas kerja juga semakin tinggi. Hal itu juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tranggona dan Kartika (2008) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik yang meningkat akan mengakibatkan produktivitas kerja ikut meningkat.

Edy Sutrisno (2013, hal. 109), motivasi ekstrinsik adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi ekstrinsik sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Puguh dwi cahyono dkk (2011) judul : Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 cabang kayutangan malang). Yang berkesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  (alpha).

### **3. Pengaruh Motivasi instrinsik dan Motivasi ekstrinsik Terhadap Produktivitas kerja**

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 <  $\alpha$ 0.05)  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (9,156 > 3,12), dengan demikian  $H_0$  ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja.

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

Menurut Hasibuan (2005: 3), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (2005: 10), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Motivasi instrinsik adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2013, hal. 264).

Motivasi instrinsik yang kondusif dan dapat diterapkan dengan baik akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi masing-masing anggota organisasi. Selain motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik juga memberikan peran penting terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi pula. Menurut Winardi (2012) menyatakan bahwa tadanya pengaruh motivasi instrinsik, komitmen organisasi dan produktivitas kerja.

Motivasi instrinsik dalam sebuah organisasi tidak hanya sekedar pengawas bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas. Seorang pemimpin akan mempengaruhi lingkungan kerja yang bertujuan untuk mencapai target dalam perusahaan dan juga membangun hubungan tim yang solid untuk mengatasi berbagai keadaan.

Motivasi instrinsik adalah gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan produktivitas, produktivitas kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan segala situasi.

Selain motivasi instrinsik yang mempengaruhi produktivitas kerja, motivasi ekstrinsik juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi ekstrinsik adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi ekstrinsik sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Irzani (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi instrinsik secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, begitu juga dengan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, dan secara simultan motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Rizki (2012) motivasi instrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan begitu juga dengan motivasi ekstrinsik peran yang tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.





## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan motivasi instrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Bagian Umum dan PKBL.
2. Ada pengaruh signifikan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Bagian Umum dan PKBL
3. Ada pengaruh signifikan motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Bagian Umum dan PKBL

#### **B. Saran**

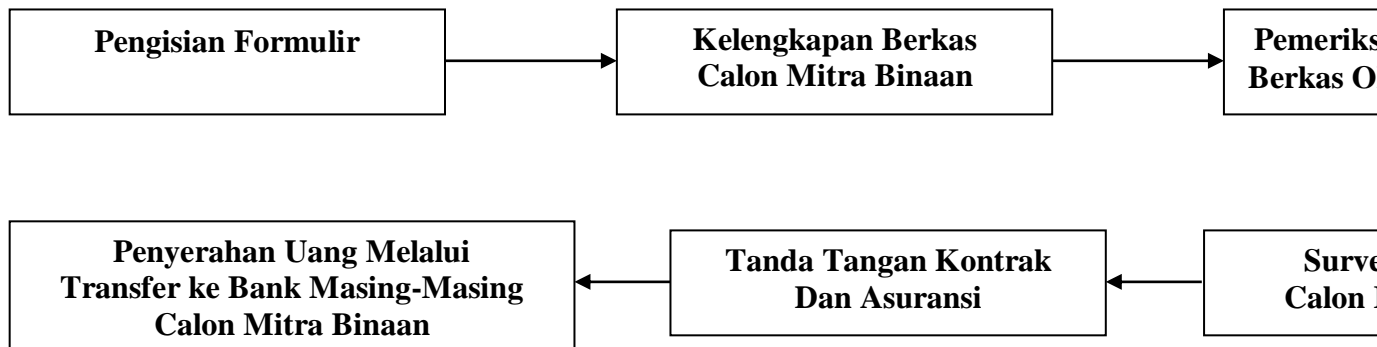
Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Seharusnya pemimpin instansi meningkatkan sifat motivasi instrinsik agar menciptakan produktivitas kerja karyawan yang baik
2. Motivasi ekstrinsik pegawai di PTPN IV Bagian Umum dan PKBL seharusnya diitngkatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Pandji (2004). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Astrini, Resky (2012). *Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Tata Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*.
- Fahmi, Irham (2013). *Prngantar Manajemen*. Bandung: ALFABETA
- JAB (2015). "Jurnal Administrasi Bisnis". <http://www.administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>  
. Diakses 21 Desember 2016
- Mangkunegara, Anwar (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Roskadarya
- Manullang, M *et al.* (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Nawawi, Hadari (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Noor, Juliansyah (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: PRENADA MEDIA GROUP
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Siagian, Sondang P (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sugiyono (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: GRAHA ILMU
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pasca Sarjana UPI dan ALFABETA

**LAMPIRAN****PROSES TAHAPAN PEMINJAMAN / PENCAIRAN DANA  
PADA CALON MITRA BINAAN DI BAGIAN  
UMUM DAN PKBL**

Sumber : PTPN IV Bagian Umum dan PKBL (2017)