



**PENGARUH MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PABRIK TAHU CNG SOLOK**

**SKRIPSI**

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar dalam  
bidang Manajemen Bisnis Syariah*

**Oleh:**

**RICI YARNI**  
**1730404075**

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
BATUSANGKAR  
2021/1443 H**

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rici Yarni

Nim : 1730404075

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa SKRIPSI yang berjudul: **"Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu CNG Solok"** adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat, maka bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, 19 Agustus 2021

Yang membuat pernyataan



**Rici Yarni**

NIM. 1730404075

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama **Rici Yarni**, Nim: 1730404075 dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu CNG Solok”**, memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang munaqasah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Batungsangkar, 26 Juli 2021

**Ketua Jurusan  
Manajemen Bisnis Syariah**

**Pembimbing**

  
**Mirawati, MA., EK**  
NIP. 197601012015032004

  
**Nita Fitria, MA**  
NIP.

**Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Batusangkar**

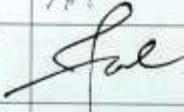


  
**Dr. H. Rizal., M. Ag.CRP®**  
NIP. 19731007 200212 1 001

#### PENGESAHAN TIM PENGUJI

Pembimbing skripsi atas nama **RICI YARNI NIM 17 304 040 75** judul: **"PENGARUH MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PABRIK TAHU CNG SOLOK"** telah diuji dalam ujian *mutuqasyah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar yang dilaksanakan tanggal 06 Agustus 2021 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Program Strata Satu (S.1) dalam ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

No	Nama / NIP Penguji	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Nita Fitria, SE.I.,MA/ NIP : -	Asisten Ahli		
2.	Dr. Nofrivul, SE., MM/ NIP : 196706242003121001	Lektor		12/8 '21
3.	Khairul Marlin, SE., M.Kom., MM/ NIP : -	Asisten Ahli		12-08-2021

Batusangkar, Agustus 2021  
Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Batusangkar



**Dr. H. Rizal, M.AG. CRP**  
NIP.197310072002121001

## ABSTRAK

**RICI YARNI, NIM.1730404075**, judul skripsi “**Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu CNG Solok**” . Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Batusangkar. Tahun Akademik 2021.

Dalam pembahasan skripsi ini yang menjadi permasalahan adalah karyawan tidak mampu menyelesaikan produksi tahu dalam jangka waktu yang telah ditentukan, serta kurangnya penerapan disiplin kerja, seperti adanya karyawan yang bermalasan dalam melaksanakan tugas, ketidak efektifan dalam memproduksi tahu, datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, dan pulang lebih awal.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, serta motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tahu CNG Solok.

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah deskriptif kuantitatif. Sampel yang dijadikan objek penelitian sebanyak 30 karyawan Pabrik Tahu CNG Solok dan pengambilan data berupa metode kuisioner dan dokumentasi. Sedangkan untuk pengolahan data yang terkumpul dengan menggunakan *SPSS 22 For Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan  $t_{hitung} 0,059 < t_{tabel} 2,052$ . Sedangkan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} 4,512 > t_{tabel} 2,052$ . Secara bersamaan dapat berpengaruh signifikan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu CNG Solok yakni dengan perolehan  $f_{hitung} 12,247 > f_{tabel} 3.35$ . Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu CNG Solok sebesar 47,6% . Berdasarkan hasil uji t, nilai  $t_{hitung}$  pada motivasi ekstrinsik lebih besar dari pada motivasi intrinsik ( $4,512 > 0,059$ ) yang berarti motivasi ekstrinsik berpengaruh lebih besar dari pada motivasi intrinsik dalam memberikan pengaruh atau dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu CNG Solok.

**Kata Kunci:** *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Produktivitas Kerja*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b>	
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b>	
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah .....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
1. Bagi akademisi.....	6
2. Bagi penulis .....	6
3. Bagi perusahaan.....	6
G. Definisi Operasional .....	7
1. Motivasi Intrinsik.....	7
2. Motivasi Ekstrinsik .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
A. Landasan Teori .....	9
1. Motivasi .....	9
2. Produktivitas Kerja .....	22
3. Hubungan Motivasi instrinsik dan ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja.....	26
B. Kajian Penelitian Yang Relevan.....	27
C. Karangka Pemikiran .....	29
D. Hipotesis .....	30

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	31
C. Populasi Dan Sampel.....	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel .....	32
D. Teknik Pengumpulan Data .....	33
E. Pengembangan instrument.....	33
1. Instrument Penelitian .....	33
2. Uji instrumen .....	34
F. Teknik Analisis Data .....	35
1. Uji Asumsi Klasik.....	35
2. Analisis Linear Regresi Berganda .....	37
3. Uji Koefisien Determinasi .....	38
G. Uji hipotesis.....	38
1. Uji t .....	38
2. Uji F.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
A. Deskripsi Data Penelitian .....	40
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	40
2. Visi dan Misi.....	41
3. Struktur Organisasi .....	41
4. Sumber Daya Manusia Pabrik Tahu CNG.....	43
B. Pengujian Data Instrumen .....	44
1. Uji Validitas .....	44
2. Uji Reliabilitas .....	47
3. Analisis Data.....	47
4. Uji Regresi Linear Berganda .....	51
5. Uji Koefisien Determinasi .....	52
6. Pengujian Hipotesis .....	52
C. Pembahasan Penelitian .....	55

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>57</b>
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	57
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Produktivitas Kerja Pabrik Tahu Cng Solok .....	3
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Skor Penilaian Skala Liber .....	33
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	43
Tabel 4.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Umur .....	43
Tabel 4.3 Data Peralatan Dan Bahan Baku Pada Pabrik Tahu Cng Solok .....	44
Tabel 4.4 Nama Karyawan Dan Bagian Kerja Karyawan Pabrik Tahu Cng Solok	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Instrinsik.....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik .....	45
Tabel 4.7 Uji Validitas Produktivitas Kerja .....	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas .....	47
Tabel 4.9 Deskriptif Statistik Uji Normalitas .....	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi .....	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	50
Tabel 4.14 Uji Regresi Linear Berganda.....	51
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi .....	52
Tabel 4.16 Uji T .....	52
Tabel 4.17 Uji F .....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran.....	30
------------------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan.

Dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan Perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari sikap karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya. Karyawan akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. (Salis Rabindra Ishaya, 2017 : hlm 95)

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1988: 132) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal

ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Zainun, 1989 : 62) sedangkan menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1989 : 256) mendefinisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi pada dasarnya berasal dari dua sumber, yakni: pertama adalah motivasi intrinsik, adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini sering disebut motivasi murni, dan yang kedua adalah motivasi ekstrinsik, adalah motivasi yang timbul disebabkan faktor-faktor yang datang dari luar diri seseorang, misalnya kenaikan pangkat, pujian, hadiah dan sebagainya. (Komaruddin (1994:306)

Motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi. Karyawan akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya.

Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil produksi yang diperoleh oleh karyawan. Membicarakan tenaga kerja berarti membicarakan sesuatu yang berhubungan langsung dengan manusia yang berasal dari latar kehidupan yang berbeda sehingga produktivitas yang dicapai juga berbeda. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan.

Selain motivasi, Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor penentu meningkat nya produktivitas kerja karyawan. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhan nya menjalankan peraturan organisasi. Disiplin yang baik tercermin dari besar nya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan pada nya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi di katakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan – peraturan yang ada.

Pabrik Tahu CNG yang terletak di Jl.Sersan Basir, Tanah Garam, Lubuk Sikarah, Kota Solok. Pabrik Tahu CNG Solok adalah salah satu usaha indusri rumahan yang bergerak dibidang pengolah kacang kedelai menjadi tahu dengan 30 orang karyawan.

Berdasarkan hasil penjabaran pada Pabrik Tahu CNG Solok terdapat permasalahan dalam pelaksanaannya, permasalahan tersebut adalah karyawan tidak mampu menyelesaikan produksi tahu dalam jangka waktu yang telah ditentukan, seperti adanya karyawan yang bermalasan dalam melaksanakan tugas, ketidak efektifan dalam memproduksi tahu, datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, dan pulang lebih awal. Dilihat dari ketercapaian target produktivitasnya menunjukkan adanya penurunan, seperti pada tabel produktivitas berikut.

**Tabel 1.**  
**Produktivitas Kerja Pabrik Tahu CNG Solok**

Bulan	Produksi Tahu		
	Hasil (Kg)	Target (Kg)	% ketercapaian
Januari	45.200	25.000	181%

Februari	37.800	25.000	151%
Maret	20.100	25.000	80%
April	23.000	25.000	92%
Mei	37.100	25.000	148%
Juni	35.200	25.000	141%
Juli	21.000	25.000	84%
Agustus	25.100	25.000	100%
September	31.000	25.000	124%
Oktober	28.400	25.000	114%
November	22.000	25.000	88%
Desember	31.000	25.000	124%

Sumber: Pembukuan Pabrik Tahu CNG Solok Tahun 2020

Berdasarkan tabel tersebut tampak bahwa produktivitas kerja karyawan pada bulan Maret, April, Juli, dan November terjadi penurunan, permasalahan ini diduga disebabkan oleh motivasi kerja karyawan. Kurangnya motivasi kerja terhadap karyawan seperti kurangnya bonus berupa gaji tambahan karena tidak memenuhi target dalam memproduksi tahu. Adapun penyebab lain diduga disebabkan oleh disiplin kerja yang diterapkan pada Pabrik Tahu CNG Solok. Serta Pimpinan kurang memberikan sanksi secara tegas terhadap karyawannya yang melanggar peraturan yang dibuat, sehingga karyawan bekerja seenaknya dan mengulang kesalahan yang sudah terjadi. Padahal produktivitas kerja sangat diperlukan bagi Pabrik Tahu CNG Solok sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha mengolah kacang kedelai menjadi tahu. Apalagi dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan tahu sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai. Dari kondisi tersebut perlu dikaji secara empiris apakah motivasi kerja

karyawan yang menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap penurunan produktivitas tersebut.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis paparkan sebelumnya, dapat penulis identifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Kurangnya bonus berupa gaji tambahan pada Pabrik Tahu CNG Solok
2. Pegawai kurang disiplin dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kurangnya motivasi instrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada di Pabrik Tahu CNG Solok.
4. Kurangnya motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada di Pabrik Tahu CNG Solok.
5. Kurangnya motivasi instrinsik dan ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada di Pabrik Tahu CNG Solok.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar penelitian ini lebih fokus, maka dibatasi masalahnya pada:

1. Pengaruh motivasi instrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada di Pabrik Tahu CNG Solok.
2. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada di Pabrik Tahu CNG Solok.
3. Pengaruh motivasi instrinsik dan ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada di Pabrik Tahu CNG Solok.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas maka yang menjadi pokok permasalahan ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi instrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tahu CNG Solok?
2. Apakah ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tahu CNG Solok?

3. Apakah ada pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tahu CNG Solok?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, Agar penelitian ini lebih fokus, maka dibatasi masalahnya pada:

1. Untuk menjelaskam apakah ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tahu CNG Solok.
2. Untuk menjelaskam apakah ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tahu CNG Solok.
3. Untuk menjelaskam apakah ada pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tahu CNG Solok.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai masukan pada pihak Pabrik Tahu CNG Solok sebagai pedoman kebijakan selanjutnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya:

1. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan sumber referensi bagi peneliti lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Bagi penulis
  - a) Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.
  - b) Untuk menambah pengetahuan penulis dalam bidang manajemen dalam mengelola seluruh sumber daya yang ada secara efektif.
  - c) Sebagai acuan bagi penulis dalam meniti karir berbisnis dan bekerja didunia nyata.
3. Bagi perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan sepakat dalam menilai kerja karyawannya dan Sebagai informasi dan landasan bagi pimpinan

perusahaan serta manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan ataupun kebijakan dalam untuk perkembangan perusahaan.

### **G. Definisi Operasional**

Defenisi operasional adalah penjelasan singkat tentang terminologi yang digunakan didalam penelitian, tujuannya agar terhindar dari kesalah pahaman dalam memahami judul penelitian ini. Maka penulis menjelaskan istilah-istilah sebagai berikut : Dalam penelitian ini variabel yang penulis operasionalkan adalah variabel Motivasi Instrinsik ( $X_1$ ), Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ), dan Produktivitas kerja adalah variabel ( $Y$ ).

Motivasi instrinsik adalah motivasi kerja yang berasal dari dalam diri pekerja yang memadukan minat dan sikap kerja yang positif. Dengan minat kerja yang tinggi dan sikap kerja yang positif akan membawa efektifitas kerja yang lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat lebih optimal. Produktivitas kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan aktivitas kerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan. Motivasi ekstrinsik juga mempengaruhi produktivitas kerja. Dengan adanya ransangan dari perusahaan, misalnya reward dan tunjangan, merupakan bentuk apresiasi bagi karyawan yang memiliki pelaksanaan pekerjaan lebih banyak dari pekerja yang berbeda. Peningkatan ini akan mempengaruhi minat kerja karyawan, jadi itu tidak lain adalah produktivitas kerja karyawan. Kondisi ini diandalkan untuk mempengaruhi produktivitas kerja. (Ernest J Mc Cormick, dikutip oleh Anwar Prabu, 2000:94).

#### **1. Motivasi Intrinsik**

Indikato- indikator yang terdapat dari motivasi adalah:

- a) Semangat kerja
- b) Loyalitas terhadap pimpinan
- c) Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai

#### **2. Motivasi Ekstrinsik**

Indikator-indikator yang terdapat dari motivasi adalah:

- a) Upah/gaji

- b) Hadiah/bonus
- c) Tunjangan

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja, keterampilan, tingkat penghasilan dan kesehatan, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. (Sedarmayanti, 2001:12),

1. Keterampilan
2. Sikap
3. Hasil Kerja
4. Efektifitas dan efisien

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Motivasi**

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

Motivasi bagi orang-orang dalam kehidupan sehari-hari yang teratur adalah hubungan korelatif yang menyiratkan mereka saling melengkapi. Motivasi merupakan daya dorong utama bagi aktivitas individu, khususnya dalam pencapaian tujuan yang disusun. Komponen motivasi seseorang untuk mencapai sesuatu karena didorong oleh nalurinya, keinginan untuk mencapai pemenuhan atau mungkin kebutuhan hidupnya yang sangat mendesak.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu tindakan untuk memberikan penghiburan kepada seseorang atau diri sendiri untuk melakukan suatu gerakan yang dikehendaki (Onang Uhjana, 1987: 69), motivasi juga mengandung arti memberikan motivasi kepada pegawai yang bersangkutan agar para pegawai bekerja dengan segenap tenaga dan usahanya (Manullang, 1993). : 120). ).

Sebagaimana ditunjukkan oleh Nawawi dalam bukunya, kata motivasi berasal dari kata dasar motive yang mengandung pengertian dorongan, menyebabkan, atau membenarkan orang untuk bertindak dengan sengaja. Kondisi seperti itu dapat diciptakan oleh diri sendiri (motivasi instrinsik) atau oleh orang yang berbeda (motivasi ekstrinsik). (Darsono, 2016. Hal 135)

Motivasi adalah cara untuk mencoba mempengaruhi seseorang untuk mencapai sesuatu yang mereka butuhkan (Zainun, 1989: 62) sedangkan menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1989: 256) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi dalam karakter seseorang yang mendorong keinginan seseorang untuk melakukan latihan tertentu. untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut George and Jones (2005) bahwa unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Dalam bekerja arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan, baik tepat maupun tidak. Tingkat usaha berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun juga harus memiliki usaha untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Dan untuk tingkat kegigihan mengacu pada motivasi kerja karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. (Adiwinata, 2014)

Supardi dan Anwar (2004:47) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak.

Menurut Heidjachaman dan Husnan (2003:197), motivasi adalah merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Juga pendapat lain menurut As'ad motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan atau tebaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang mengerakan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Stainer dalam Muchdarsyah Sinungan (2009: 134) “motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”. Sementara Muchdarsyah Sinungan (2009: 135) menyatakan bahwa “motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/ industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dkk, 2002:146). Selanjutnya menurut Winardi (2002: 6), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Dari definisi di atas, motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dipandang sebagai dasar karena pada dasarnya orang dibangkitkan secara efektif, dengan memberikan apa yang mereka butuhkan. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi individu tertentu.

b. Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik

Motivasi pada dasarnya berasal dari dua sumber, yaitu pertama adalah motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang datang dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi individu untuk bertindak atau bergerak dengan cara tertentu, dan yang kedua adalah motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang timbul karena dorongan dari luar. Sebagaimana

penilaian yang disampaikan oleh Komaruddin (1994:306) yang menyatakan bahwa pada dasarnya motivasi terbagi menjadi dua macam utama, yaitu:

- 1) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang. motivasi ini secara teratur disebut motivasi murni.
- 2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya unsur-unsur yang berasal dari luar diri seseorang, misalnya kemajuan, pujian, hadiah, dll.

Ciri khas motivasi sebagai pemenuhan kebutuhan/kepuasan kebutuhan yang terserap sendiri adalah pemenuhan yang diidentikkan dengan kesempatan individu untuk melakukan sesuatu sendiri dan terpenuhi karena konsekuensi menyelesaikannya.

Menurut Komaruddin (1994:306) menyatakan bahwa kebutuhan ini dijabarkan dalam sub indikator yang meliputi:

1. Semangat kerja
2. Loyalitas kerja terhadap pimpinan
3. Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran/ target

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi untuk memenuhi kebutuhan fisik/biologis, khususnya makan dan minum, penginapan, rasa aman, mendapatkan kebebasan dari segala sesuatu dapat diartikan bahwa seorang pekerja dapat bekerja dengan motivasi rendah atau tinggi bergantung pada seberapa banyak kebutuhan yang sebenarnya dapat puas dengan bekerja. Selain kebutuhan fisik, motivasi ekstrinsik juga untuk memenuhi kebutuhan sosial, khususnya kebutuhan akan informasi, status, dan penghargaan dalam pergaulan.

Menurut Suhardi (2013) motivasi terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

- 1) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa

pun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka (Suhardi, 2013).

Menurut Taufik (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu :

a) Kebutuhan (need)

Seseorang melakukan aktivitas (kegiatan) karena adanya faktor-faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis b. Harapan (Expectancy) Seseorang dimotivasi oleh karena keberhasilan dan adanya harapan keberhasilan bersifat pemuasan diri seseorang, keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang ke arah pencapaian tujuan.

b) Minat

Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.

2) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini (Suhardi, 2013).

Menurut Taufik (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah :

a) Dorongan keluarga

Dorongan keluarga khususnya suami merupakan salah satu faktor pendorong (reinforcing factors) yang dapat mempengaruhi perilaku istri dalam berperilaku. Dukungan suami dalam upaya pencegahan kanker serviks, merupakan bentuk dukungan nyata dari kepedulian dan tanggung jawab para anggota keluarga.

b) Lingkungan

Lingkungan adalah tempat dimana seseorang tinggal. Lingkungan dapat mempengaruhi seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu. Selain keluarga, lingkungan juga mempunyai peran yang besar dalam memotivasi seseorang dalam merubah tingkah lakunya. Dalam sebuah lingkungan yang hangat dan terbuka, akan menimbulkan rasa kesetiakawanan yang tinggi.

c. Tujuan Motivasi

Motivasi diberikan oleh pimpinan kepada karyawan tentu mempunyai tujuan yang diinginkan, banyak tujuan dari motivasi, seperti yang dikatakan oleh (Hasibuan, dalam Iskandar dan Yuhansyah ,2018 : 33) adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan Moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptkan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tugas karyawan.
- 10) Meningkatkan efisiensi pengguna alat-alat dan bahan baku.

#### d. Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

##### 1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

##### 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapat hukuman. (Ishaya, 2017)

##### 3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul dari dalam diri pegawai waktu dia menjalankan tugas dan kewajiban dan bersumber dari dalam diri pekerjaan itu sendiri.

##### 4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerjaan itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesempatan cuti, rekreasi dan lain-lain. Dan sering juga seseorang itu mau bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai. (Danim, 2004: 17)

#### e. Teori Motivasi

Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya yang dapat menjadi seperti apa. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1996) Teori Motivasi dapat digolongkan menjadi dua kategori yaitu:

##### 1) Teori Kepuasan

Teori Kepuasan adalah teori yang memfokuskan pada faktor-faktor dalam diri individu yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Adapun yang termasuk

didalam kategori kepuasan menurut Gibson, Invancevich dan Donnelly (1996) yaitu:

a) Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow, mungkin bisa dikatakan teori inilah yang paling populer bila dibandingkan dengan teori motivasi lainnya. Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat tergantung pada kepentingan secara individu.

Maslow mengidentifikasi ada lima jenis kebutuhan yang dapat memotivasi seseorang dan tersusun berdasarkan kepentingannya, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan aktualisasi diri. (Richard, 2010. Hal: 375)

Teori ini berpendapat jika kebutuhan-kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka akan menjadi dasar dalam menimbulkan motivasi kuat untuk berkembang dan maju.

b) Teori ERG dari Alfeder

Teori ini dikembangkan oleh Clayton Aldefer, seorang guru besar di Universitas Yale di Amerika Serikat. Alderfer mengetengahkan teori yang mengatakan bawa manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan “inti” (core needs) yang disebutnya eksistensi, hubungan dan pertumbuhan (existence, relatedness, and Growth – ERG) yang meliputi tiga kebutuhan yaitu:

- (1) Eksistensi: kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, gaji dan kondisi perjalanan.
- (2) Keterkaitan: kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.

(3) Pertumbuhan: kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan oleh seseorang individu menciptakan kontribusi yang atau produktif. (Siagian, 2002 : 108)

c) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor diciptakan oleh Herzberg bersama dengan Mausner dan Snyderman. Mereka mengarahkan penelitian dengan mendapatkan beberapa informasi tentang waktu dia merasa umumnya senang dengan pekerjaannya. Kemudian, mencari alasan mengapa mereka terpenuhi. Faktor kesejahteraan (keluaran) merupakan faktor lingkungan yang menyebabkan kekecewaan, penelitiannya beralasan bahwa ada dua unsur, yaitu variabel pemenuhan dan faktor kesejahteraan.

d) Teori X dan Y

Teori X dan Y dikembangkan oleh McGregor atas dasar karakteristik manusia merupakan anggota organisasi dalam hubungannya dengan penampilan organisasi secara keseluruhan dan penampilan individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Teori McGregor beramsusi bahwa teori X dan Y adalah berbeda seperti teori manusia tipe X malas belajar dan atau malas bekerja, sedangkan teori manusia tipe Y rajin belajar dan atau bekerja (aktif). Bekerja adalah bermain sehingga menyenangkan. (Usman.2008: 249-255).

2) Teori Proses

Teori Proses motivasi adalah teori yang menerangkan dan menganalisa bagaimana perilaku diarahkan, ditingkatkan, dipertahankan dan dihentikan. Sedangkan yang termasuk Teori Proses adalah:

a) Teori Penguatan (reinforcement)

Teori penguatan menurut Robbins (2006: 82) adalah perilaku merupakan fungsi dari konsekwensi-konsekwensinya. Dasar dari teori penguatan adalah pengkondisian operan.

Asumsi dasar dari pengkondisian operan adalah perilaku yang dipengaruhi oleh konsekwensinya/penguat. Teori penguat ini mengabaikan keadaan internal individu dan memusatkan perhatian semata-mata hanya pada apa yang terjadi pada seseorang bila ia mengambil suatu tindakan.

b) Teori Harapan (expectancy)

Dalam pengharapan (Victor Vroom), motivasi kerja seseorang sangat ditentukan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain :

- (1) upah atau gaji yang sesuai
- (2) keamanan kerja yang terjamin
- (3) kehormatan dan pengakuan
- (4) perlakuan yang adil
- (5) pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa
- (6) suasana kerja yang menarik
- (7) jabatan yang menarik (Wursanto, 1990 : 149)

c) Teori Keadilan (equity)

Teori ini menerima bahwa pegawai akan termotivasi untuk membangun produktivitas kerja mereka jika mereka ditangani dengan sungguh-sungguh dalam pekerjaan mereka. Permainan curang terhadap pegawai akan memicu berbagai macam perilaku buruk.

d) Teori penetapan tujuan (goal setting)

Menurut Hersey (1992: 93) Teori Penetapan Tujuan ini adalah hendaknya ditetapkan cukup tinggi sehingga seseorang harus berupaya untuk mencapainya, tetapi tidak boleh terlalu tinggi agar bisa dicapai. Tujuan yang terlalu tinggi sehingga sulit untuk dicapai oleh bawahannya akan menimbulkan frustrasi. Bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai level produktivitas yang terlalu tinggi apabila ia yakin bahwa

harapan itu tidak realistis, tidak akan dapat dicapai. Apabila bawahan didorong untuk mencapai tujuan yang tidak realistis mereka akhirnya berhenti untuk mencoba.

f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno, menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1) Faktor Intern (faktor dalam diri sendiri)

- a) Keinginan untuk hidup, merupakan kebutuhan setiap individu yang hidup didunia ini. Dalam mempertahankan hidup, manusia melakukan apa saja untuk hidup entah itu baik atau buruk, halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang sesuai dan memadai, pekerjaan tetap meskipun penghasilan kurang, lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan sebuah pekerjaan. Hal ini selalu kita alami sehari-hari. Keinginan yang keras untuk memiliki dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja dengan baik.
- c) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan, seseorang melakukan sebuah pekerjaan yaitu dengan tujuan untuk mendapatkan sebuah pengakuan maupun untuk penghormatan dari orang lain.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, dapat meliputi beberapa hal yaitu : adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, adanya pemimpin yang adil dan bijaksana, adanya pekerjaan yang dapat dihargai oleh orang masyarakat umum.
- e) Keinginan untuk berkuasa, keinginan ini dapat mendorong seseorang untuk bekerja meskipun terkadang banyak yang melakukan dengan cara yang tidak terpuji. Kecuali seseorang

yang benar-benar bekerja keras sehingga iya pantas untuk diberi kekuasaan dalam sebuah perusahaan.

- 2) Faktor Eksternal (faktor dari luar)
  - a) Kondisi lingkungan kerja, merupakan keseluruhan baik sarana maupun prasarana kerja disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini bisa berupa tempat kerja, fasilitas maupun alat bantu pekerjaan seperti alat kebersihan, lampu penerangan, kondisi yang tenang, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan.
  - b) Kompensasi yang memadai, merupakan penghasilan yang utama bagi karyawan untuk menghidupi diri sendiri maupun keluarganya. Kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan pasti bisa mendorong motivasi kerja karyawan dengan baik.
  - c) Supervisi yang baik, fungsinya adalah untuk memberikan pengarahan, bimbingan, agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya kesalahan. Oleh karena itu, supervisi harus bisa dekat dengan karyawan agar suasana kerja dapat tercipta dengan baik.
  - d) Adanya jaminan pekerjaan, seseorang akan lebih bekerja keras jika terdapat jaminan kerja yang jelas dan memuaskan. Dari sini motivasi kerja karyawan akan meningkat dengan bekerja keras setiap hari dan berharap akan bekerja sampai tua dalam satu perusahaan saja karena mereka sudah berfikir adanya jaminan karier untuk masa depan.
  - e) Status dan tanggung jawab, sangatlah penting bagi karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi yang sesuai, tetapi mereka juga membutuhkan status dalam jabatan suatu perusahaan. Dengan menduduki suatu jabatan, maka karyawan akan merasa dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukan pekerjaannya.

f) Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus ditaati oleh seluruh karyawan dalam perusahaan. Peraturan yang berlaku sifatnya mengatur dan melindungi karyawan terutama mengenai hak dan kewajiban, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. (Mulyadi, 2015. Hal 96-100)

g. Elemen penggerak motivasi

Motivasi seseorang akan dilakukan oleh stimulusnya, stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Penggerak motivasi menurut Siswanto (2018 :122-124).

- 1) Penghargaan Penghargaan, Pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat, pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau Pengakuan dalam bentuk piagam Penghargaan atau medali dapat menjadi stimulus yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.
- 2) Tantangan Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.
- 3) Tanggung Jawab Adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Setiap karyawan dalam proses produksi telah turut menyumbang proses produksi sebagai mata rantai dalam suatu sistem akan sangat ditentukan oleh tanggung jawab mata rantai dalam suatu produksi.

- 4) Pengembangan Kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apabila pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas karyawan.
- 5) Keterlibatan Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan. Rasa terlibat akan meumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai yang merupakan tantangan yang harus dijawab, melalui peran serta berprestasi untuk mengembangkan usaha maupun pengembangan pribadi. Adanya rasa keterlibatan bukan saja menciptakan rasa memiliki tetapi juga menimbulkan rasa turut mawas diri untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan produk yang lebih bermutu.
- 6) Kesempatan Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menjadi stimulus untuk berprestasi atau bekerja produktif.

## **2. Produktivitas Kerja**

### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hidayat, produktivitas bermakna filosofis dan teknis. Secara filosofis, produktivitas adalah sikap mental untuk berbuat lebih baik. Sedangkan secara teknis produktivitas mengandung pengertian

perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.( Andri, 2015. hlm 71)

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil kerja yang dicapai esok hari harus lebih baik dari yang diperoleh hari ini. (Payman J. Simanjuntak, 1 987: 34-35).

Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (1995: 281) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Sedangkan George J. Washinis (Rusli Syarif,1991: 1) memberi pendapat bahwa “Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan.”

Produktifitas kerja diartikan sebagai perbandingan kegiatan antara efektifitas keluaran dengan efisiensi masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya.

Cara mengukur produktifitas kerja dapat dilakukan dengan cara (Mughtar, 2010: 102):

- 1) Menghitung volume penjualan periode yang lalu dengan penjualan periode sekarang, termasuk keuntungan dari penjualan setiap periode.
- 2) Perputaran persediaan dan perkembangan pasar.
- 3) Tingkat daya beli dan jumlah pelanggan apakah semakin meningkat atau menurun.
- 4) Efisiensi biaya dan efektifitas kerja
- 5) Membandingkan usaha anda dengan bisnis lain yang sejenis.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa disamping faktor-faktor produksi lain atau lebih singkatnya produktifitas adalah kemampuan (daya) untuk menghasilkan sesuatu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang terkait dengan tenaga kerja (Sumber Daya Manusia) maupun yang terkait dengan lingkungan perusahaan dan strategi pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Pusat Pengembangan Produktivitas Daerah, ada enam faktor utama yang menentukan efisiensi kerja, yaitu:

- 1) Sikap kerja, misalnya keinginan untuk bekerja dalam shift, dapat mengakui tugas tambahan dan bekerja dalam kelompok.
- 2) Tingkat keterampilan, ditentukan oleh pendidikan, persiapan dalam manajemen dan supervisi serta kemampuan dalam teknik industri.
- 3) Keterkaitan antara tenaga kerja dengan kewenangan asosiasi tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk membangun produktivitas melalui lingkaran dan pengawasan mutu terhadap pekerjaan yang tiada tara.
- 4) Manajemen produktivitas, khususnya: manajemen yang baik dari sumber dan kerangka kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- 5) Produktivitas tenaga kerja, misalnya pengaturan tenaga kerja dan penugasan tambahan.
- 6) Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam bekerja sama, dan ditakdirkan untuk sukses dalam bekerja sama.

Selain dari faktor-faktor di atas, terdapat pula berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu: (Sedarmayanti, 2001:72-76)

- 1) Sikap Mental, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen
- 5) Hubungan Industrial Pancasila
- 6) Dan lainnya

c. Pengukuran Produktivitas

produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, khususnya fisik dan nilai produktivitas. Sungguh, produktivitas diukur secara kuantitatif seperti jumlah hasil (panjang, berat, jatah waktu, jumlah). Sementara itu, dari segi nilai yang signifikan, produktivitas diukur berdasarkan kualitas kapasitas, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan tugas.

Paul Mali (Tjutju Yuniarsih & Suwatno; 2008:162) mengatakan bahwa dalam mengukur produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dikaitkan dengan performance, dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber. Indeks produktivitas diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian performance dengan sumber-sumber yang dialokasikan.

d. Indikator Produktivitas

Produktivitas pegawai harus fokus pada usaha yang dilakukan oleh pekerja dalam meningkatkan ahli mereka melalui latihan konsisten yang berbeda, dengan tujuan akhir bekerja pada kapasitas mereka sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian, pengukuran produktivitas pekerjaan yang representatif serta mengidentifikasi kewajiban mendasar mereka, juga harus dilihat dari kemampuan dan keahlian mereka.

A Dale Timpe ( 1989: 111 ) dalam Sedarmayanti ( 2001: 80 ) mengungkapkan tentang ciri umum pegawai yang produktif adalah sebagai berikut:

- 1) Cerdas dan dapat belajar dengan cepat,
- 2) Kompeten secara professional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
- 3) Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman.
- 4) Memahami pekerjaan.
- 5) Belajar dengan “cerdik” menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan, keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya dan jadwal.
- 6) Selalu mencari perbaikan, tetapi mengetahui kapan harus berhenti menyempurnakan.
- 7) Dianggap bernilai oleh pengawasnya.
- 8) Memiliki catatan prestasi yang berhasil.
- 9) Selalu meningkatkan diri.

### **3. Hubungan Motivasi instrinsik dan ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja**

#### **e. Hubungan motivasi instrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan**

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 sarana 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 intrinsik yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu organisasi.

f. Hubungan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan

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.

## **B. Kajian Penelitian Yang Relevan**

Berdasarkan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yang mengkaji beberapa aspek berkaitan dengan motivasi kerja mengalami perbedaan dengan penulisan dilakukan, adapun perbedaannya antara lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Desi Rahmawati (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulung Agung” metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi, akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian

yang penulis lakukan adalah objek penelitiannya, total responden penelitiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam (2012) dengan judul “Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan international” metode penelitian ini menggunakan Metodologi penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan budaya kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh, sedangkan motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan pada International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. Persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah Variable bebas yang digunakan yaitu Motivasi Kerja. Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variable bebas dan variabel terikat, Variable bebas yang digunakan selain Motivasi Kerja yaitu budaya kerja, dan variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan international.

Penelitian yang dilakukan oleh Irvan Adiwinata, dkk (2014) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang” metode penelitian ini menggunakan Metodologi penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang, manager dapat memberikan bonus dan kenaikan pangkat sehingga karyawan merasa mendapatkan kepuasan dan motivasi kerja. Persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah Variable bebas yang digunakan yaitu Motivasi Kerja, Variabel Terikat yang digunakan yaitu Produktivitas Kerja Karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah objek penelitiannya, Variable bebas yang digunakan selain Motivasi Kerja yaitu Kepuasan Kerja, dan total responden penelitiannya.

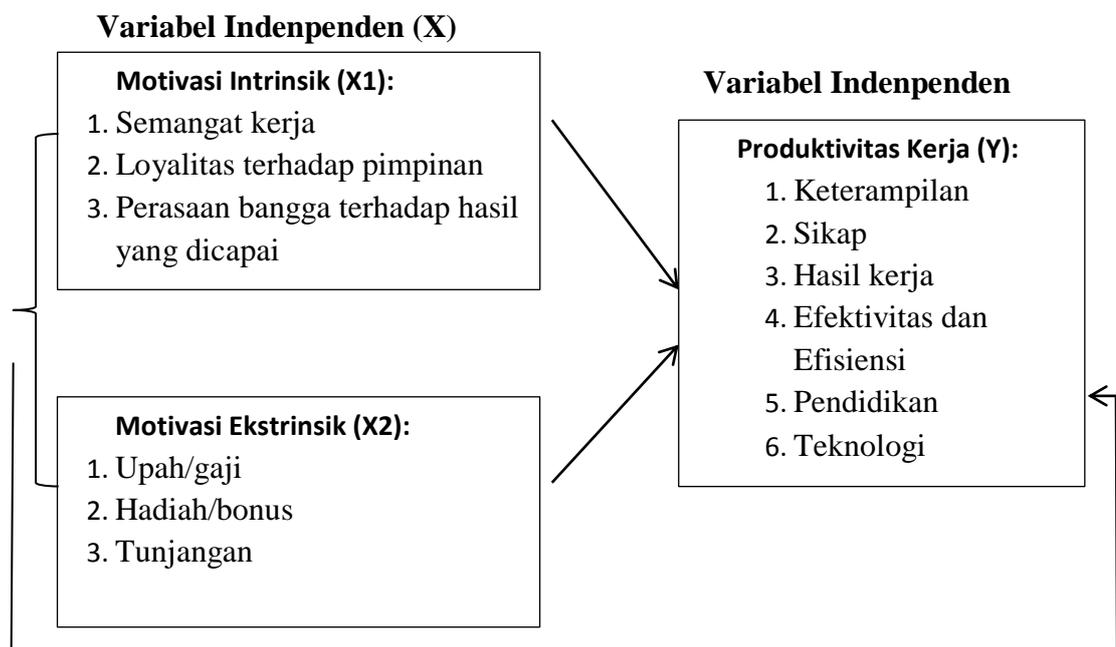
### C. Karangka Pemikiran

penelitian ini akan mengungkap dampak motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Tahu CNG. Responden yang diteliti sebanyak 16 orang karyawan, sedangkan variabelnya adalah motivasi kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Untuk memperoleh kedua informasi tersebut, digunakan survei.

Diharapkan motivasi kerja mempengaruhi efisiensi pekerja. motivasi kerja karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh 2 hal, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi kerja yang berasal dari dalam diri pekerja yang memadukan minat dan sikap kerja yang positif. Dengan minat kerja yang tinggi dan sikap kerja yang positif akan membawa efektifitas kerja yang lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat lebih optimal. Produktivitas kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan aktivitas kerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan. Motivasi ekstrinsik juga mempengaruhi produktivitas kerja. Dengan adanya rangsangan dari perusahaan, misalnya reward dan tunjangan, merupakan bentuk apresiasi bagi karyawan yang memiliki pelaksanaan pekerjaan lebih banyak dari pekerja yang berbeda. Peningkatan ini akan mempengaruhi minat kerja karyawan, jadi itu tidak lain adalah produktivitas kerja karyawan. Kondisi ini diandalkan untuk mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka karangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



#### **D. Hipotesis**

Diduga motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tahu CNG Solok, maka secara sistematis rumusan dari hipotesis di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

$H_0 : p = 0, H_a : p \neq 0$

$H_{01}$  : Tidak ada pengaruh motivasi Instrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Tahu CNG

$H_{a1}$  : Ada pengaruh motivasi Instrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Tahu CNG

$H_{02}$  : Tidak ada pengaruh motivasi Ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Tahu CNG

$H_{a2}$  : Ada pengaruh motivasi Ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Tahu CNG

$H_{03}$  : Tidak ada pengaruh motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Tahu CNG

$H_{a3}$  : Ada pengaruh motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Tahu CNG

### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *Field Research* (penelitian lapangan). Adapun jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Tujuan penulis memilih metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah untuk menjelaskan berbagai kondisi atau situasi variabel yang timbul dalam masyarakat yang mana masyarakat tersebut yang menjadi objek penelitian tersebut berdasarkan apa yang terjadi. (Bugin, 2011, hal. 44)

#### B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Tahu CNG beralamat di Jln. Sersan Basir, Tanah Garam, Lubuk Sikarah, Kota Solok, Sumatra Barat, Indonesia. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Desember 2020 Sampai bulan Maret 2021.

**Tabel 3.1  
Jadwal Penelitian**

Kegiatan	Waktu Penelitian, Bulan/ Tahun 2020-2021							
	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
Pengajuan judul								
Observasi awal								
Pengumpulan data								
Penyusun proposal								
Bimbingan proosal								
Seminar proposal skripsi								
Perbaikan proposal skripsi								

Bimbingan skripsi								
Penelitian skripsi								
Pengumpulan data skripsi								
Penyusunan hasil penelitian								
Munaqasah								

### C. Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut (Ahmad 1992 : 73) populasi menunjukkan pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan satu atau beberapa hal dan yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian khusus. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah karyawan pada Pabrik Tahu CNG yang berjumlah 30 karyawan.

#### 2. Sampel

Menurut (Ahmad 1992 : 75) sampel adalah sejumlah cuplikan yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara profesional. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Maka yang menjadi sampel responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang pegawai (seluruh pegawai yang ada pada Pabrik Tahu CNG). Sehubungan dengan jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 30 orang pegawai, maka peneliti menggunakan jumlah keseluruhan pegawai tersebut untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah Kuesioner dan Dokumentasi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya, kuesioner ini merupakan kuesioner yang berbentuk online dan disebarluaskan melalui via online. Karena terkendala oleh (Covid-19). Sedangkan dokumentasi merupakan pengumpulan dan pencatatan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

#### E. Pengembangan instrument

##### 1. Instrument Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:178) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Penilaian instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan cara menyebar kusioner ke setiap karyawan di Pabrik Tahu CNG.

**Tabel 2.2**  
**Skor Penilaian Skala Liber**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

*Sumber : sugiyono (2014)*

## 2. Uji instrumen

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu angket. Jika valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur (Sugiyono, 2014:203).

Dalam penelitian ini menggunakan responden sebanyak 12 orang dan dengan bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows. Adapun kriteria penilaian uji validitas, yaitu (Masyhuri, 2011: 169) :

- 1) Apabila korelasi  $r$  hitung diatas 0,3, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid
- 2) Apabila korelasi  $r$  hitung dibawah 0,3, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dan variable. Suatu angket dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows.

Apabila variable diteliti mempunyai cronbach's alpha (  $\alpha$  ) > 60%(0,60) maka variable tersebut dikatakan reliable, sebaliknya apabila cronbach's alpha (  $\alpha$  ) < 60% (0,60) maka variable tersebut dikatakan tidak reliabel (Masyhuri,2011:171)

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak biasa dan efisien dari suatu persamaan regresi linear berganda dengan metode kuadrat terkecil, perlu dilakukan pengujian dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi :

#### a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable terkait dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik dengan bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows. (Rochaety,2007:138) tes statistik yang digunakan antara lain analisis rasio Skewness dan Kurtosis . data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai rasio berada diantara -2 hingga +2.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara variable independen. Jika terjadi kolerasi maka dinamakan problem Multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara perubah bebas. Untuk mendeteksi adanya Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (variance inflation factor). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0.10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi Multikolinieritas, sebaliknya tidak terjadi Multikolinieritas antar variable independen apabila nilai VIF berada pada kisaran 0,10 sampai 10 (Masyhuri, 2010 :252). Dalam penelitian ini menggunakan bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows.

c. Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu ( $\epsilon_t$ ) pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya ( $\epsilon_{t-1}$ ). Cara mendeteksi outokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson. Suatu model terbebas dari autokorelasi jika nilai Durbin Watson hitung terletak didaerah No Autocorelasi.

Untuk mempercepat proses ada tidaknya autokorelasi dalam suatu model dapat digunakan patokan nilai Durbin Watson hitung mendekati angka 2. Jika nilai Durbin Watson hitung mendekati atau sekitar angka 2 maka model tersebut terbebas dari asumsi klasik autokorelasi, karena angka 2 pada uji Durbin Watson terletak di daerah No Autocorelation.

d. Heteroskedastisitas

Menurut Hanke dan Reitsch (Kuncoro) Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lain, artinya setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual dengan semua variabel bebas.

Bila signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homokedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. (Mudrajad Kuncoro, 2004: hlm 96)

## 2. Analisis Linear Regresi Berganda

Regresi linear adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variable terhadap satu buah variable. Variable yang mempengaruhi sering disebut variable bebas, variable independen atau variable penjelas, variable yang dipengaruhi sering disebut dengan variable terikat atau variable dependen (Rochaety.2007 :138) Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linear berganda yang persamaanya dapat dituliskan sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y : Produktivitas kerja
- a : Konstanta
- X<sub>1</sub> : Motivasi Instrinsik
- X<sub>2</sub> : Motivasi Ekstrinsik
- b<sub>1</sub>.b<sub>2</sub> : Koefisien Regresi
- e : Standar Error

Nilai koefisien regresi disini sangat menentukan sebagai dasar analisis, mengingat penelitian ini bersifat fundamental method. Hal ini berarti jika koefisien b bernilai positif (+) maka dapat dikatakan terjadi pengaruh searah antara variable independent dengan variable dependen, setiap kenaikan nilai variable independen akan mengakibatkan kenaikan variable dependen. Demikian pula sebaliknya, bila koefisien nilai b bernilai negatif (-), hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dimana kenaikan nilai variable independen akan mengakibatkan penurunan nilai variable dependen. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien regresi disini sangat menentukan sebagai dasar analisis, mengingat penelitian ini bersifat fundamental method. Hal ini berarti jika koefisien b bernilai positif (+) maka dapat dikatakan terjadi pengaruh searah antara variable independent dengan variable dependen, setiap kenaikan nilai variable independen akan mengakibatkan kenaikan variable dependen. Demikian pula sebaliknya, bila koefisien nilai b bernilai negatif (-), hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dimana kenaikan nilai variable independen akan mengakibatkan penurunan nilai variable dependen. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows.

## G. Uji hipotesis

### 1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variable independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variable dependen. Pada penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah variable budaya kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05. Jika signifikansi  $<0,05$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya jika signifikansi  $>0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Selanjutnya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak (Priyatno, 2012 :117).

### 2. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat (Asnawi & Masyhuri, 2011:182). Dalam penelitian ini menggunakan bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows. Setelah  $F_{hitung}$  regresi ditemukan hasilnya, kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Untuk

menentukan nilai  $F_{\text{tabel}}$ , tingkat signifikan  $\alpha$  yang digunakan adalah sebesar  $\alpha=5\%$  dengan derajat kebebasan (Degree Of Freedom) =  $(n-k)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variable termasuk intersep. Jika  $F_{\text{hitung}}$  atau signifikansi  $< \alpha$ , ini berarti bahwa variable bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat. Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  atau signifikansi  $> \alpha$ , ini berarti bahwa seluruh variable bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variable terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

Industri tahu CNG berdiri pada tanggal 01 juni 2002 di bawah pimpinan Janisar Can Dt. Rajo Bangkeh. Bisnis tahu yang didirikan oleh Janisar ini merupakan bisnis keluarga yang hanya dikelola oleh keluarga janisar sendiri selain karyawan pabrik. Sebelum merintis industri pabrik tahu CNG Bapak Janisar Can DT.Rajo Bangkeh merupakan seorang pedagang aksesoris di Jakarta.

Janisar merantau ke Jakarta dengan keluarga, namun ketika di Jakarta bisnis menjadi seorang pedagang tidak terlalu menjanjikan. Hal tersebut dilihat dari laporan laba rugi yang cenderung menurun, kemudian beliau disuruh pulang oleh ibu kandung nya ke Kota Solok. Sesampai di Kota Solok ,terfikirlah oleh Janisar membuat pabrik tahu, sekalipun beliau tidak ada pengalaman sama sekali dalam industri tahu, namun adik sepupu beliau sudah lama menekuni usaha industri tahu. Dari adik sepupunya Janisar mulai belajar dalam merintis usaha industri tahu. Lagi pula disebabkan perkembangan usaha tahu di Kota Solok. Dari tahun 2002 sampai 2020 Industri Tahu CNG mengalami perkembangan yang pesat dari berbagai bidang. Mulai dari permodalan, tenaga kerja, produksi dan bahan baku serta pemasaran produk. Saat ini Industri Tahu CNG memiliki 30 orang karyawan. Jumlah produksi saat ini mencapai 1,5 ton Kacang kedelai per hari, industri ini juga tidak mengenal sistem hutang, semua distributor/agen harus membeli barang secara tunai. Dalam pembuatan produk tahu kedelai yang dijual tidak pernah memakai bahan pengawet. Jangkauan pendistribusian tahu bukan hanya dalam Kota saja, tetapi juga sampai ke Kabupaten Solok, dan juga luar Kota.

## 2. Visi dan Misi

Berikut Visi dan Misi dari Pabrik Tahu CNG Solok:

a. Visi

“Menciptakan tahu yang Higienis, Ekonomis Dan Berkualitas”

b. Misi

“Menciptakan tahu yang higienis agar terciptanya kualitas tahu yang baik yang dapat dikonsumsi oleh seluruh khalayak masyarakat dengan harga yang ekonomis”

## 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah rencana dan hubungan antara setiap bagian dan situasi saat ini dalam suatu organisasi. Sebuah struktur yang otoritatif diperlukan dalam suatu organisasi mengingat dalam suatu organisasi memiliki lebih dari satu bagian dan memiliki keluasan yang luas sehingga memerlukan struktur organisasi untuk mengelola organisasi tersebut. Hal ini karena pekerjaan di dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan tepat dan terorganisir jika struktur yang disusun secara baik dan membagikan tugas sesuai posisi mereka masing-masing dan dapat dikoordinasikan dengan baik..

Perusahaan tahu adalah perusahaan industri yang juga memiliki struktur organisasi, struktur organisasi yang dimiliki oleh perusahaan tahu adalah struktur organisasi langsung di mana pemilik organisasi berfungsi sebagai perintis seperti halnya bertugas di keuangan dan kantor organisasi, dengan cara ini dia umumnya dapat mengatur latihan para pekerjanya. perusahaan ini menggunakan struktur organisasi langsung karena organisasi menyadari bahwa itu diingat untuk klasifikasi organisasi kecil dengan sejumlah karyawan dan bagian yang terbatas.

Pabrik Tahu CNG memiliki kewajiban dan tugas dalam menjalankan perusahaan agar semakin berkembang, yaitu sebagai berikut:

a. Pemimpin

Pemimpin, lebih tepatnya orang yang menggerakkan pabrik tahu. Kewajiban pimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab penuh atas semua tugas organisasi, khususnya dalam melakukan latihan sehari-hari, baik dalam organisasi maupun item.
- 2) menyusun, memilah, melaksanakan dan menyelenggarakan latihan kreasi.
- 3) Membuat pilihan dan menyusun pedoman di lini produksi dan memberikan permintaan kepada perwakilan.
- 4) Memotivasi perwakilan untuk berfungsi secara mengagumkan, gigih, dan cakap.

b. Bagian Organisasi dan Keuangan

- 1) Bertanggung jawab untuk mencatat hal-hal yang berkaitan dengan bisnis organisasi:
- 2) Memberikan upah kepada perwakilan.
- 3) Melakukan pertukaran angsuran kepada pihak-pihak yang memasok bahan mentah kedelai.
- 4) Memiliki tugas mengenai biaya fungsional yang dibawa secara konsisten untuk kelancaran pembuatan tahu.
- 5) Kelola latihan yang diidentifikasi dengan interaksi pengeluaran.

c. Bagian produksi

Bagian Produksi memiliki tugas menyelesaikan pembuatan, khususnya pengiriman tahu, memeriksa stok, berfokus pada barang dagangan yang rusak, mengikuti peralatan dan mesin yang digunakan dalam siklus pembuatan.

d. Bagian pemasaran

Tugas divisi showcase adalah melakukan latihan promosi langsung, dengan menawarkan barang kepada pelanggan dan melayani pembeli yang perlu membeli.

#### 4. Sumber Daya Manusia Pabrik Tahu CNG

Sumber Daya Manusia (SDM) di Pabrik Tahu CNG berjumlah 30 orang. 30 individu tersebut semuanya laki-laki, yang rinciannya ditampilkan dalam tabel terlampir.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Jenis Kelamin
		Laki-Laki
1	SD	6
2	SMP	12
3	SMA	9
4	Tidak Sekolah	3
Jumlah		30

Sumber: Wawancara Dari Bapak Andoli Putra Candra, S Or

Dan jumlah karyawan berdasarkan umur pada Pabrik Tahu CNG Solok adalah sebagai berikut

**Tabel 4.2**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Umur**

No	Usia	Jenis Kelamin
		Laki-Laki
1	12-30	17
2	31-50	11
3	>50	2
Jumlah		30

Sumber: Wawancara Dari Bapak Andoli Putra Candra, S Or

Sedangkan data peralatan yang terdata pada Pabrik Tahu CNG adalah:

**Tabel 4.3**  
**Data Peralatan dan Bahan Baku Pada Pabrik Tahu CNG Solok**

No	Peralatan dan Bahan Baku	Jumlah
1	Mesin Penggiling	1
2	Rebusan	6
3	Tengki Uap	1
4	Mesin Press	24
5	Rol Pemotong	15
Jumlah		47

Sumber: Wawancara Dari Bapak Andoli Putra Candra, S Or

Berikut nama-nama dan pembagian kerja pada Pabrik Tahu CNG Solok:

**Tabel 4.4**  
**Nama Karyawan dan Bagian Kerja Karyawan**  
**Pabrik Tahu CNG Solok**

No	Bagian kerja	Nama
1	Menatur Kacang Kedelai	Ari Afriandika, Iyud, Wanto
2	Mesin Penggiling	Iqbal, Kulun, Rasua
2	Mencetak tahu	Zulkarnain, Yon, Dayat, Rudi, Gindo, Adi, Nafis, Robi, Barat, Cugik, Um, Yono
3	Memotong tahu	Bujang, Dwi, Roni, Ari, Ilham, Dara, Zul, Wahyudi, Herman, Yudi
4	Mengatur uap air	Nanda, Rizal

Sumber: Wawancara Dari Bapak Andoli Putra Candra, S Or

## **B. Pengujian Data Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Untuk menemukan dan mengevaluasi validnya setiap item kuesioner, penting untuk menghubungkan setiap pernyataan dengan skor absolut dari setiap variabel. Skor valid atau tidaknya instrumen diselesaikan jika  $r$  hitung  $> 0,3$ . Maka, dapat dikatakan kuesioner tersebut

valid, sebenarnya jika  $r$  hitung  $< 0,3$ , bisa dikatakan bahwa item kuesioner tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah selesai, maka diperoleh hasil dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Instrinsik**

Pernyataan	N. Valid	Keterangan
P1	0,743	Valid
P2	0,755	Valid
P3	0,620	Valid
P4	0,544	Valid
P5	0,432	Valid
P6	0,386	Valid
P7	0,675	Valid
P8	0,803	Valid
P9	0,765	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS22 (2020)

Dilihat dari Tabel 4.5 setelah dilakukan perhitungan dapat di ketahui bahwa 9 buah item pernyataan pada variabel motivasi instrinsik ( $X_1$ ) dinyatakan valid dengan alasan bahwa korelasi antara masing-masing indikator melebihi nilai batas signifikan, menunjukkan  $r$  hitung  $> r$  tabel. Selain itu, pengujian validitas variabel Motivasi Ekstrinsik dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik**

Pernyataan	N. Valid	Keterangan
P1	0,523	Valid
P2	0,839	Valid
P3	0,857	Valid

P4	0,632	Valid
P5	0,694	Valid
P6	0,659	Valid
P7	0,677	Valid
P8	0,432	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS22 (2020)

Berdasarkan tabel 4.6 setelah dilakukan perhitungan dapat di ketahui bahwa 8 buah item pernyataan pada variabel motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) dinyatakan valid dengan alasan bahwa korelasi antara masing-masing indikator melebihi nilai batas signifikan, menunjukkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Selanjutnya pengujian validitas variabel produktivitas kerja ( $Y$ ) dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Produktivitas Kerja**

Pernyataan	N. Valid	Keterangan
P1	0,491	Valid
P2	0,623	Valid
P3	0,595	Valid
P4	0,437	Valid
P5	0,411	Valid
P6	0,714	Valid
P7	0,786	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS22 (2020)

Dilihat dari tabel 4.7 setelah dilakukan perhitungan dapat di ketahui bahwa 9 buah item pernyataan pada variabel Produktivitas ( $Y$ ) dinyatakan valid dengan alasan bahwa korelasi antara masing-masing indikator melebihi nilai batas signifikan, menunjukkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yang diselesaikan dengan mensurvei Croncoach Alpha. Jika nilai Cronbach Alpha berikutnya di atas atau setara dengan 0,60, variabel tersebut dinyatakan dapat diandalkan atau reliabele. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan, hasilnya dirangkum dalam Tabel 4.7:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel Penelitian	N. Item	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi Instrinsik	9	0,823	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	8	0,839	Reliabel
Produktivitas Kerja	7	0,615	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2020)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang mendukung variabel motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan produktivitas kerja terjadi pada cronbach alpha di atas 0,60. Jadi cenderung disimpulkan bahwa setiap variabel ini dapat diandalkan atau reliabele.

## 3. Analisis Data

### 1. Uji asumsi klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah tahap sebelum data dapat ditangani. Pengujian ini diarahkan untuk memutuskan apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal. Ini dapat ditemukan sebagai angka melalui pendekatan rasio Skewness dan Kurtosis yang merupakan konsekuensi deskriptif statistik dari uji normalitas.

**Tabel 4.9**  
**Deskriptif Statistik Uji Normalitas**

	N	Std.	Skewness		Kurtosis	
		Deviation	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Motivasi Instrinsik (X1)	30	3,05524	-,272	,427	-1,221	,833
Motivasi Ekstrinsik (X2)	30	3,00268	-,272	,427	-,277	,833
Produktivitas Kerja (Y)	30	3,05524	-,272	,427	-1,221	,833
Valid N (listwise)	30					

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2020)

Dilihat dari tabel 4.9, sangat terlihat bahwa rasio skewness =  $-0,272 / 0,427 = -0,63$ , sedangkan rasio kurtosis =  $-1,221 / 0,833 = -1,46$ . Karena rasio skewness dan kurtosis berada antara -2 hingga +2, dapat disimpulkan bahwa data tersebut disampaikan secara teratur atau berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bermaksud untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen. Jika ada kelerasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan antara perubahan bebas. Untuk mengenali adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (difference expansion factor). Jika nilai VIF di bawah 0,10 atau lebih dari 10, terjadi multikolinearitas, meskipun apa yang diharapkan, tidak ada multikolinearitas antara variabel independen jika nilai VIF berada dalam lingkup 0,10 hingga 10.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Instrinsik (X1)	,840	1,190

Motivasi Ekstrinsik (X2)	,840	1,190
--------------------------	------	-------

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2020)

Berdasarkan hasil di atas, terlihat bahwa harga nilai tolerance adalah 1,190, yang berarti bahwa hasilnya  $> 0,10$ , dan nilai VIF adalah  $1,180 < 10,00$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk memutuskan apakah ada hubungan antara variabel pengganggu ( $et$ ) dalam periode tertentu dan variabel pengganggu pada periode sebelumnya ( $et-1$ ). Untuk membedakan ada atau tidaknya autokorelasi dalam suatu model, dapat digunakan tolok ukur Durbin Watson untuk menghitung mendekati 2. Jika pemeriksaan Durbin Watson mendekati atau sekitar angka 2, maka pada saat itu model dibebaskan dari asumsi klasik autokorelasi, dengan alasan bahwa angka 2 dalam uji Durbin Watson terletak di daerah No Autokorelasi.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,690 <sup>a</sup>	,476	,437	1,80283	2,278

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2020)

Melihat tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa Durbin Watson senilai 2,278 lebih besar dari pada dua yakni 1,567 dan di bawah  $4 - 1,567 = 2,433$ . Ini menyiratkan bahwa tidak ada masalah atau indikasi autokorelasi. Dengan demikian model regresi linier berganda

dibebaskan dari asumsi klasik autokorelasi dan dapat dilakukan atau dilanjutkan.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien hubungan Rank Spearman, yang tanpa diragukan lagi mengaitkan sisa dengan setiap variabel bebas. Dengan asumsi hasil hubungan lebih kecil dari 0,05 (5%) maka kondisi regresi mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya menunjukkan non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien hubungan Rank Spearman, yang menghubungkan absolutresidual tertinggi dari hasil regresi dengan setiap variabel bebas.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,568	4,944	3,756	,001		
Motivasi Instrinsik (X1)	,007	,120	,059	,954	,840	1,190
Motivasi Ekstrinsik (X2)	,549	,122	4,512	,000	,840	1,190

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2020)

Berdasarkan hasil di atas, sangat terlihat bahwa nilai sig motivasi instrinsik adalah 0,954, yang berarti hasilnya  $> 0,05$ , dan nilai sig motivasi ekstrinsik adalah  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik mengandung heteroskedastisitas, dan pada motivasi instrinsik tidak mengandung heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini berguna untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linear berganda yang penulis teliti adalah:

**Tabel 4.14**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	18,568	4,944	
Motivasi Instrinsik (X1)	,007	,120	,009
Motivasi Ekstrinsik (X2)	,549	,122	,686

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2020)

Hasil analisis regresi linear berganda tersebut jika dijadikan kedalam persamaan adalah:

$$Y = 18,569 + 0,007 X_1 + 0,549 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. a atau nilai konstanta sebesar 18,569. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi instrinsik ( $X_1$ ) dan motivasi ekstrinsik sama dengan 0, maka produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) akan bernilai sama dengan nilai konstanta sebesar 18,569.
- b. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,007 yang berarti apabila terjadi kenaikan variabel motivasi instrinsik ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,007.
- c. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,549 yang berarti apabila terjadi kenaikan variabel motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,549.

## 5. Uji Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.15**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,690 <sup>a</sup>	,476	,437	1,80283	2,278

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2020)

Hasil perhitungan didapat angka R square ( $R^2$ ) 0,476. Koefisien determinan adalah  $R^2 \times 100\% = 0,476 \times 100\% = 47,6\%$ . Berarti besarnya pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik tahu CNG Solok adalah 47,6%. Hal ini berarti variabel independen ( $X_1, X_2$ ) mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap variabel dependen (Y). Sisanya 52,4% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model regresi penelitian ini.

## 6. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Tabel 4.13 untuk mengetahui apakah variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 4.16**  
**Uji t**

Variabel	t-hit	Sig.	Alpha	Ket
Motivasi Intrinsik	0,059	0,954	0,05	Tidak Signifikan
Motivasi Ekstrinsik	4,512	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Data Olahan SPSS 22(2020)

Hipotesis yang penulis rumuskan untuk variabel  $X_1$  pada penelitian ini adalah:

$H_{01}$ : Motivasi instrinsik berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja

karyawan Pabrik Tahu CNG Solok.

$H_{a1}$  : Motivasi instrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Tahu CNG Solok.

Variabel motivasi instrinsik berdasarkan analisis uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,059 < t_{tabel}$  2,052 dan nilai (sig)  $0,954 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak, artinya hipotesis ditolak, maka motivasi instrinsik ( $X_1$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Selanjutnya hipotesis untuk variabel  $X_2$  pada penelitian ini adalah:

$H_{02}$  : Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

kerja karyawan Pabrik Tahu CNG Solok, dengan

$H_{a2}$  : Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Tahu CNG Solok.

Variabel motivasi ekstrinsik berdasarkan analisis uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,512 > t_{tabel}$  2,052 dan nilai (sig)  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, artinya hipotesis diterima, maka motivasi ekstrinsik ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

#### b. Uji F

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) yang berarti pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 4.17**  
**Uji F**

Model	Sum of Squares	df	F	Sig.
1 Regression	79,612	2	12,247	,000 <sup>b</sup>
Residual	87,755	27		
Total	167,367	29		

Sumber: Data Olahan SPSS 22(2020)

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai  $f_{hitung}$  1,022 dan untuk membandingkan dengan  $f_{tabel}$  dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} Dk &= t(\alpha/2; n-k-1) \\ &= t(0.025; 30-2-1) \\ &= 27 \end{aligned}$$

Dari rumusan di atas dilihat  $dk = 27$ , maka nilai  $f_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel f (data terlampir) yang menggunakan probality 0,05.

- a. Berdasarkan  $f_{hitung} < f_{tabel}$ 
  - 1) Jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka variabel bebas motivasi intrinsik ( $X_1$ ), motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y).
  - 2) Jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka variabel bebas motivasi intrinsik ( $X_1$ ), motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y).
- b. Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS:
  - 1) Jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
  - 2) Jika nilai Sig.  $> 0,05$  maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan output SPSS.22 besar nilai dari  $f_{hitung}$  12,247 dan nilai dari  $f_{tabel}$  3,35, artinya  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dengan nilai signifikan dibawah 0.05 yaitu 0.000 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya bahwa motivasi intrinsik ( $X_1$ )

dan ekstrinsik ( $X_2$ ) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ).

### **C. Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan penguraian yang telah penulis kemukakan pada landasan teori yang ada pada bab sebelumnya, motivasi ekstrinsik dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dengan adanya ransangan dari perusahaan, misalnya reward dan tunjangan, merupakan bentuk apresiasi bagi karyawan yang memiliki pelaksanaan pekerjaan lebih banyak dari pekerja yang berbeda. Peningkatan ini akan mempengaruhi minat kerja karyawan, jadi itu tidak lain adalah produktivitas kerja karyawan seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan motivasi instrinsik tidak dapat mempengaruhi meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Untuk hasil yang akan penulis bahas disajikan dalam bentuk point sebagai berikut :

#### **1. Pengaruh Motivasi instrinsik Terhadap produktivitas kerja Karyawan**

Variabel motivasi instrinsik berdasarkan analisis uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,059 < t_{tabel} 2,052$  dan nilai (sig)  $0,954 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak, artinya hipotesis ditolak, maka motivasi instrinsik ( $X_1$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).

#### **2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap produktivitas kerja Karyawan**

Variabel motivasi ekstrinsik berdasarkan analisis uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,512 > t_{tabel} 2,052$  dan nilai (sig)  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, artinya hipotesis diterima, maka motivasi ekstrinsik ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).

#### **3. Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap produktivitas kerja Karyawan**

Untuk uji F, perolehan  $f_{hitung}$  12,247 dan nilai dari  $f_{tabel}$  3,35, artinya  $f_{hitung} 12,247 > f_{tabel} 3.35$ , dengan nilai signifikan dibawah 0.05 yaitu 0.000

( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya bahwa motivasi instrinsik ( $X_1$ ) dan ekstrinsik ( $X_2$ ) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Jika motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik baik maka akan membantu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang membahas mengenai pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada usaha kecil dan menengah pabrik tahu CNG Solok, maka kesimpulan hasil analisis adalah sebagai berikut:

1. Motivasi instrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan  $t_{hitung} 0,059 < t_{tabel} 2,052$ .
2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} 4,512 > t_{tabel} 2,052$ .
3. Secara bersamaan dapat berpengaruh signifikan antara motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu CNG Solok yakni dengan perolehan  $f_{hitung} 12,247 > f_{tabel} 3.35$ . Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu CNG Solok sebesar 47,6% . Berdasarkan hasil uji t, nilai  $t_{hitung}$  pada motivasi ekstrinsik lebih besar dari pada motivasi instrinsik ( $4,512 > 0,059$ ) yang berarti motivasi ekstrinsik berpengaruh lebih besar dari pada motivasi instrinsik dalam memberikan pengaruh atau dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu CNG Solok.

#### **B. Saran**

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi ekstrinsik lebih dominan dari pada motivasi instrinsik. Hal ini diharapkan untuk peningkatan motivasi instrinsik seperti Semangat kerja, Loyalitas terhadap pimpinan, Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai. Diharapkan dari peningkatan tersebut akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tahu CNG Solok

2. Pemimpin harus memperhatikan lebih terhadap segala aspek yang berpengaruh terhadap pola motivasi kerja karyawan, agar kestabilan kerja terus berlanjut.
3. Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan awal dalam melakukan penelitian selanjutnya, guna untuk menggali variabel-variabel lainnya yang mungkin dapat memberikan pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Adiwinata, Irvan. Sutanto, Eddy M. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produk Tivitas Kerja Karyawan*. Agora Vol. 2, No. 1
- Ahmad Jamli Dan Sari Winahjoe. 1992. *Dasar-Dasar Riset Pemasaran*. Yogyakarta: Media Widya Mandala
- Amirullah, Dan Hanafi, Rindyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Andri Feriyanto Dan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen(3 In I)*, Kebumen: Mediaterra
- Basu Swastha, Dh Dan Ibnu Sukotjo W. 1995. *Pengantar Bisnis Modern*. Liberty: Yogyakarta
- Darsono P.,Dkk. 2016. *Manajemen Sdm Abad 21 Sumber Da ya Manusia*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Gibson, Ivancevich Dan Donnelly. 1996. *Organisasi, Struktur, Proses*; Bina Rupa Aksara; Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: Bpfe V. Rindia Cipta, Jakarta
- Heidjachaman Dan Husnan, S. 2003. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Bpfe
- Ishaya Rabindra Salis, 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Vol .6 No 2: Jakarta Pusat
- Iskandar Dan Yuhansya. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Ketidak Amanan Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- Ishaya Salis Rabindra. 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan* Vol .6 No 2
- J Vrendenbergt. 1980. *Metode Dan Teknik Penelitian Asyarakat*. Jakarta: Pt Gramedia
- Komaruddin. 1994. *Ensiklopedia Manajemen*. Bandung: Alumni
- Manullang, S. 1993. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bina Aksara
- Muchdarsyah Sinungan. 2009. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muchtar. 2010. *Strategi Memenangkan Persaingan Usaha Dengan Menyusun Business Plan*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Muchdarsyah Sinungan. 2009. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mudrajad Kuncoro. 2004. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis* Yogyakarta: AMP YKPN
- Mulyadi,Se.,Mm. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia(Msdm)*. Bogor: Penerbit In Media
- Onang Uhjana. 1987. *Minat Dan Motivasi Kerja Dalam Perekonomian*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Payman J Simanjuntak. 1987. *Tenaga Kerja, Produktivitas Dan Kecenderungan*. Jakarta: Siup
- Reksohasidiprodjo. 1989. *Organisasi Perusahaan-Teori Struktur Dan Perilaku*. Bpfe. Yogyakarta
- Richard L. Draft. 2010. *Era Baru Manajemen Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephens P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt. Prenhallindo
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Jakarta: Erlangga
- Rusli Syarif. 1991. *Produktivitas*. Jakarta: Depdikbud
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supardi Dan Anwar,S. 2004. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Uii Pres
- Tjutju Yuniarsih & Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori*. Bandung: Cv. Alfabeta
- Usman, Husaini. 2008. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Winardi. 2002. *Motivasi Dan Permotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, 1990. *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius
- Yuniarsih, Tjutju Dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori*. Bandung: Alfabeta
- Zainun. 1989. *Manajemen Dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksa