



**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK
PADA PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi Pada Karyawan PT. Bina Busana Internusa Semarang)**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

Saut Raja Baringbing

7311411095

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2018

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang
panitia ujian skripsi pada:

Hari : *Senin*

Tanggal : *19 Desember 2017*

Disetujui oleh:

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing



Rini Setyo Wriastuti, S.E, M.M



Dr. S. Martono, M.Si

NIP. 197610072006042002

NIP. 196603071989011001

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Senin
Tanggal : 8 Januari 2018

Penguji Skripsi I

Penguji Skripsi II

Penguji Skripsi III



Dr. Ketut Sudarma, M.M. NIP.195211151978031002 Dra. Palupiningdyah, M.Si. NIP. 195208041980032001 Dr. S. Martono, M.Si NIP.196603071989011001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi




UNNES
Fakultas Ekonomi

Dr. A. Wahyono, M.M.
NIP. 195601031983121001

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Saut Raja Baringbing
NIM : 7311411095
Tempat, Tanggal Lahir : Baringbing Toruan, 04 Januari 1994
Alamat : Baringbing, Maju, Kec. Sigumpar, Kab.
Toba Samosir, Sumatera Utara

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 2 Januari 2018

Peneliti,



Saut Raja Baringbing

NIM: 7311411095

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Jika seseorang berpegang pada keyakinan, maka hilanglah kesangsian. Tetapi, jika orang sudah mulai berpegang pada kesangsian, maka hilanglah keyakinan”. (Sir Francis Bacon)

Persembahan:

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Bapak Punguan Baringbing dan Ibuku Nursita Nainggolan yang selalu memberikan doa dan motivasi yang tiada henti.
2. Almamaterku Universitas Negeri Semarang

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas seluruh nikmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana. Penulisan skripsi dapat terselesaikan berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rohman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan kesempatan menuntut ilmu di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang atas izinnya dalam melakukan penelitian.
3. Rini Setyo Witiastuti, S.E., M.M., Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang dan Dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, bimbingan, arahan dukungan dan saran sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
4. Vitradesie Noekent, SE., M.M., dosen wali yang telah membantu dalam mengikuti dan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
5. Seluruh staff dan dosen pengajar jurusan Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu selama mengikuti perkuliahan.
6. Bapak Ir. Tumpal Sirait M.M., Manajer Factory PT. Bina Busana Internusa Semarang yang telah banyak membantu dalam melakukan penelitian, sabar

dan meluangkan waktunya untuk dalam memberikan banyak informasi dalam penelitian ini.

7. Seluruh karyawan bagian produksi PT. Bina Busana Internusa Semarang yang telah membantu dalam penyusunan penelitian ini.
8. Kedua orang tua dan adik yang tiada henti memberikan motivasi, dukungan dan doa dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Teman-teman Manajemen Angkatan 2011 atas pengalaman dan kebersamaannya selama ini.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Terima kasih atas bantuan dan bimbingannya selama ini, semoga amal dan bantuan saudara mendapat berkah yang melimpah dari Tuhan Yang Maha Esa dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

UNNES

Semarang, 2 Januari 2018

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



Saut Raja Baringbing

NIM : 7311411095

SARI

Baringbing, Saut Raja. 2018. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT Bina Busana Internusa Semarang). Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Dr.S. Martono, M.Si.

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

Produktivitas kerja sebagai tujuan perusahaan membutuhkan strategi dan kebijaksanaan dalam usaha pencapaiannya. Memiliki karyawan yang mempunyai kemauan atau motivasi dalam diri karyawan (motivasi intrinsik) untuk bekerja merupakan faktor penting dalam mencapai produktivitas. Selain itu perusahaan juga harus berupaya memberikan motivasi karyawan dari luar (motivasi ekstrinsik). Menerapkan motivasi yang efektif pada sekelompok orang yang memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda bukanlah sebuah perkara yang mudah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bina Busana Internusa Semarang di bidang *sewing* dengan teknik pengambilan data *non-probability sampling* dan perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin* yang diketahui sebesar 91 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis linear berganda dengan program IMB SPSS Statistics.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas karyawan. Variabel motivasi intrinsik menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5.813 dengan signifikansi $0.000 < \text{sig } \alpha < 0.05$ maka H_1 diterima; nilai t_{hitung} variabel motivasi ekstrinsik sebesar 5.134 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_2 di terima.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berperan penting dalam produktivitas kerja karyawan. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Saran bagi perusahaan antara lain; perusahaan memberikan motivasi dengan pemenuhan kebutuhan dan pemeliharaan yang baik; pimpinan harus dapat memberikan solusi bagi karyawan; perusahaan harus menyediakan fasilitas untuk mendorong pekerjaan karyawan.

ABSTRACT

Baringbing, Saut Raja. 2018. The Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Productivity (Case Study In Employees of PT Bina Busana Internusa Semarang). Essay. Management major. Faculty of Economics. The University of Semarang. Advisor Dr.S. Martono, M.Sc.

Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Work Productivity.

Work productivity as a company goal requires strategy and wisdom in its achievement. Having employees who have a willingness or motivation in employees (intrinsic motivation) to work is an important factor in achieving productivity. In addition, the company should also work to motivate employees from outside (extrinsic motivation). Applying effective motivation to a group of people who have different wants and needs is not an easy matter. The purpose of this study was to determine the influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee work productivity.

The population in this research is employees of PT Bina Busana Internusa Semarang in the field of sewing with data collection technique non-probability sampling and calculation of the number of samples using Slovin formula is known for 91 people. Methods of data collection using questionnaires. Methods of data analysis using multiple linear analysis with SPSS Statistics IMB program.

The results showed that there is an influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation to employee productivity. The intrinsic motivation variable shows the t-count value of 5.813 with the significance of $0.000 < \text{sig } \alpha 0.05$ then H1 is accepted; value t-count variable extrinsic motivation of 5.134 with significance $0.000 < 0.05$ then H2 received.

The conclusion of this research is intrinsic motivation and extrinsic motivation plays an important role in work productivity of employees. Intrinsic and extrinsic motivation has a significant effect on work productivity. Suggestions for the company include; companies provide motivation with the fulfillment of needs and good maintenance; leaders must be able to provide solutions for employees; companies must provide facilities to encourage employee work.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Motivasi	10
2.1.1 Pengertian Motivasi	10
2.1.2 Tujuan Motivasi	12
2.1.3 Jenis-jenis Motivasi.....	13
2.1.4 Teori Motivasi	14
2.1.5 Indikator Motivasi.....	15
2.2 Produktivitas	19

2.2.1	Pengertian Produktivitas	19
2.2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	21
2.2.3	Sumber-sumber Produktivitas	23
2.2.4	Indikator Produktivitas Kerja	24
2.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja	26
2.4	Penelitian Terdahulu	27
2.5	Kerangka Berfikir	29
2.6	Hipotesis	32
	BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1	Jenis dan Desain Penelitian.....	33
3.2	Populasi, Samper dan Teknik Pengambilan Sampel.....	33
3.2.1.	Populasi	33
3.2.2.	Sampel	33
3.2.3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	35
3.3	Variabel Penelitian.....	35
3.3.1.	Produktivitas Kerja	35
3.3.2.	Motivasi Intrinsik	36
3.3.3.	Motivasi Ekstrinsik.....	36
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	37
3.4.1.	Metode Observasi	37
3.4.2.	Kuesioner	37
3.5	Uji Kelayakan Instrumen.....	38
3.5.1	Uji Validitas	38
3.5.2	Uji Reliabilitas	41
3.6	Metode Analisis Data.....	42
3.6.1.	Statistik Deskriptif	42
3.6.2.	Uji Asumsi Klasik	44
3.6.2.1	Uji Normalitas	44
3.6.2.2	Uji Multikolinieritas	44
3.6.2.3	Uji Heteroskedatisitas	45
3.6.3.	Analisis Regresi Linier Berganda	45

3.6.4. Uji Hipotesis Penelitian	46
3.6.4.1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	46
3.6.5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	48
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden.....	49
4.1.2.1 Karakteristik Responden	49
4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	51
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	56
4.1.4.1 Uji Normalitas	56
4.1.4.2 Uji Multikolonieritas	57
4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas	58
4.1.5 Uji Regresi Linear Berganda.....	59
4.1.6 Uji Hipotesis Penelitian.....	61
4.1.6.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	61
4.1.7 Koefisien Determinasi (R^2)	62
4.2 Pembahasan	63
4.2.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja	63
BAB V PENUTUP.....	67
5.1 Simpulan	67
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Produksi PT Bina Busana Internusa Semarang	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Hasil Uji Instrumen Variabel Produktivitas Kerja	39
Tabel 3.2 Hasil Uji Instrumen Variabel Motivasi Intrinsik	40
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik	41
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	42
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	49
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Intrinsik..	52
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Ekstrinsik	54
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Produktivitas	55
Tabel 4.5 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonireitas	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Glejser	59
Tabel 4.8 Persamaan Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis Parsial	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	62

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 31



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	75
Lampiran 2 Surat Balasan Ijin Penelitian.....	76
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 4 Data Tabulasim Penelitian.....	81
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas	85
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	88
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	89
Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi global saat ini merupakan tantangan pada pelaku ekonomi. Perkembangan ekonomi global ditandai dengan perubahan-perubahan budaya, ilmu pengetahuan dan teknologi yang modern. Tantangan, perubahan dan lingkungan mendorong agar organisasi selalu berusaha menjadi efektif dan efisien. Salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah sumber daya manusia sering di sebut *human capital* Mangundjaya (2011: 175).Perusahaan maupun pemerintah harus menyesuaikan diri, memiliki rencana dan mengejar target ekonomi yang telah di rencanakan.

Kondisi perekonomian terjadi secara terbuka dan bebas, hal ini memberikan peluang untuk mengembangkan dan memperluas pangsa pasar. Persaingan dan perubahan menuntut perusahaan agar beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan melalui pengelolaan perusahaan. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut (Robbins , 2008: 143).

Gomes (2003: 4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang

efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individual, organisasi, masyarakat dan internasional. Setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah mempunyai berbagai tujuan yang ingin dicapai. Organisasi akan menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tersebut.

Organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh perilaku yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, keberhasilan mencapai tujuan tersebut sangat tergantung pada perilaku dan orang-orang dalam mensinergikan berbagai sumber daya termasuk sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi (Rahmawati, 2010:63). Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka suatu organisasi berusaha untuk mengelola sumber daya manusia supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan tercapainya tujuan. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih baik (Ratri & Palupiningdyah, 2014: 4).

Suatu organisasi harus dapat mengelola hasil kerja para pegawainya demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Simamora 2001:415). Menghadapi persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain baik tingkat nasional maupun internasional maka perusahaan harus mampu melakukan perubahan-perubahan kearah perbaikan, perusahaan harus dapat adaptif terhadap perubahan globalisasi dalam dunia perdagangan (Nahdluddin & Maftukhah, 2015:220).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan canggih-canggih. Alat-alat perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif perusahaan tidak diikutsertakan (Hasibuan, 2009:10). Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan (Ranihusna, 2010:91). Perusahaan mengharapkan karyawan dapat berprestasi dan memenuhi tujuan organisasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal.

Sumberdaya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen (Hasibuan, 2009:14). Karyawan mempunyai peran strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan (Permansari, 2013: 4). Teknologi merupakan bagian pendukung dalam proses kerja yang juga penting untuk meningkatkan produktivitas. Untuk menghasilkan produktivitas dibutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang terampil dan semangat yang tinggi. **UNNES**
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Sinungan (2008:1) menyebutkan bahwa pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan

hari esok lebih baik dari hari ini. Keyakinan seperti ini diharapkan menumbuhkan semangat kerja yang berkelanjutan sehingga setiap karyawan terus berkembang dan menghasilkan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

Menurut Sinungan (2008:12) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa) dengan masuknya yang sebenarnya, perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Keinginan perusahaan mendapatkan laba ditunjukkan dengan mendorong karyawan untuk bekerja dengan prima dan menghasilkan masukan yang tinggi atau maksimum dengan keluaran yang rendah atau minimum.

Motivasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan. Manajemen perusahaan dalam upayanya meningkatkan produktivitas karyawan berusaha memberikan motivasi untuk menggerakkan, memberi semangat dan menyediakan fasilitas dalam mendukung pekerjaan karyawannya. Berbagai usaha dilakukan seperti pemberian upah, bonus, tunjangan, dan fasilitas pendukung yang memadai (Widodo, 2015:221).

Menurut Sedarmayanti (2001:12) berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila,

tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Produktivitas berhubungan erat dengan kemajuan dan keberhasilan dari suatu perusahaan (Maharlin, 2013:312). Masalah produktivitas kerja adalah masalah penting bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktif perusahaan akan dapat menjual dengan harga yang lebih bersaing (Widodo, 2015: 217).

Objek dari penelitian ini yaitu karyawan PT Bina Busana Internusa. PT Bina Busana Internusa merupakan industri padat karya yang berlokasi di Jl. Tugu Wijaya IV No.12 Kawasan Industri Wijaya Kusuma Kota Semarang. PT Bina Busana Internusa Semarang berdiri sejak tahun 2013 dan merupakan bagian dari PT Bina Busana Internusa (BBI) Jakarta Utara, dengan produk utama pakaian, yaitu pakaian olahraga dan seragam dengan pasar utamanya seperti Jepang, Amerika, Swedia dan Portugal.

Produktivitas kerja karyawan PT Bina Busana Internusa Semarang setiap bulannya tidak mencapai target. Pihak perusahaan telah berusaha untuk memberikan dorongan baik motivasi dari pimpinan maupun dengan memberikan upah. Pada

kenyataannya usaha tersebut belum menghasilkan peningkatan produktivitas. Pencapaian hasil setiap bulannya selalu dibawah target produksi perusahaan.

Berikut adalah data target dan pencapaian target PT Bina Busana Internusa Semarang pada semester I:

Tabel 1.1

Data Produksi PT Bina Busana Internusa Semarang Tahun 2017

Bulan	Hasil (unit)		Ketercapaian (%)
Jan	132530		88%
Peb	127500		85%
Mar	136,410		91%
Apr	133511		89%
Mei	132478		88%
Jun	127782		85%
Rerata	131702	150000	88%

Sumber: Data sekunder PT. Bina Busana Internusa Semarang 2017

Berdasarkan table 1.1 Produktivitas karyawan PT Bina Busana Internusa dinilai menurun. Setiap bulan PT BinaBusana Internusa menargetkan 150000 unit produk yang terdiri dari pakaian pria, wanita dan seragam. Produktivitas kerja hanya mengalami peningkatan pada bulan Maret tetapi belum memenuhi target. Data diatas mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan PT Bina Busana Internusa Semarang

masih rendah. Banyaknya permintaan dari pelanggan akan produk dari PT Bina Busana Internusa maka pihak perusahaan berusaha untuk mengoptimalkan tenaga kerja yang tersedia.

Adanya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan (*fenomena gap*) yang ditunjukkan pada data produksi PT Bina Busana Internusa Semarang menjadi acuan peneliti untuk melakukan penelitian. Oleh karena itu studi kasus mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya sangatlah penting untuk diteliti, maka penulis membuat penelitian dengan objek penelitian yaitu karyawan PT Bina Busana Internusa dengan Judul “ **Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bina Busana Internusa, Semarang** ”

1.2. Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui keterikatan hubungan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan produktivitas kerja. Berdasarkan rumusan masalah tersebut dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik pada produktivitas karyawan PT Bina Busana Internusa Semarang?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik pada produktivitas karyawan PT Bina Busana Internusa Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai berdasarkan rumusan masalah telah diuraikan diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh motivasi intrinsik pada produktivitas karyawan PT Bina Busana Internusa Semarang.
2. Untuk menganalisis adanya pengaruh motivasi ekstrinsik pada produktivitas karyawan PT Bina Busana Internusa Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman dan pengetahuan dalam melakukan penelitian dan melatih peneliti untuk berpikir secara alamiah serta dapat menerapkan teori dan ilmu pengetahuan yang telah didapat khususnya di bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat dapat memberikan atau menambah wawasan serta informasi mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap produktivitas karyawan serta sebagai bahan kajian dalam melakukan penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan atau Instansi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada PT Bina Busana Internusa dalam pengambilan keputusan mengenai pemberian motivasi yang tepat, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dengan harapan produktivitas karyawan meningkat.

2. Bagi Para Karyawan

Dengan hasil yang didapat dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi, masukan dan evaluasi bagi karyawan untuk lebih menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dalam memenuhi target-target perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak” (Hasibuan, 2003: 1) yang berarti sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada orang lain, pengikut atau bawahan, dan diri sendiri agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja keras untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi apabila memiliki dorongan motivasi kerja yang tinggi pula.

Gray dkk (dalam Winardi 2002:2) mengemukakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Kreitner dan Kinicki (2014: 212) mendefinisikan motivasi sebagai kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan tertentu. Demikian dengan Robbins dan Judge (2008: 222) mendefinisikan motivasi sebagai proses intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Seseorang yang tidak termotivasi dan atau

sesorang yang tidak memiliki motivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Motivasi berangkat dari istilah motif yang artinya suatu alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dalam cara-cara tertentu. Menurut Amstrong (dalam Arif, 2013) pengertian motivasi adalah kekuatan yang membangkitkan, mengarahkan, dan menopang perilaku. Istilah motivasi berhubungan dengan tujuan-tujuan yang dimiliki oleh individu, cara-cara yang dilakukan oleh orang lain berusaha mengubah perilakunya.

Mathis dan Jackson (2001: 89) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak biasanya karena suatu alasan dan untuk mendapatkan dan mencapai tujuan tertentu. Menurut Hellriegel dkk (2011: 158) motivasi menunjukkan kekuatan untuk bertindak dari seseorang yang menyebabkan orang itu melakukan sesuatu yang khususnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut arti katanya, motivasi atau motivation berarti pemberian motif. Penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi seseorang bergantung pada kekuatan motif-motif mereka, Winardi (2007:372). Motif dinyatakan sebagai: kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls-impuls yang muncul dalam diri seseorang

Dari beberapa teori diatas secara keseluruhan penulis menyimpulkan bahwa konsep yang mendasari motivasi adalah kekuatan pendorong dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan, kebutuhan dan harapan. Setiap individu memiliki tujuan , kebutuhan, dan harapan berbeda-beda sehingga dorongan motivasi individu juga berbeda. Setiap hasil yang didapat juga akan berbeda-beda karena dalam pencapaiannya kemampuan, dan pengalaman juga akan memberikan peranannya.

2.1.2 Tujuan Motivasi

Selain mendorong semangat kerja, motivasi diharapkan mampu mengubah karakteristik karyawan menjadi kompetitif dan partisipatif, dan produktif. Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (dalam Atmaja 2012) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkan absensi karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

2.1.3 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2004: 222) jenis-jenis motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan atau hadiah kepada mereka yang berprestasi dan dapat memenuhi harapan perusahaan. Motivasi positif ini akan memberikan semangat kerja karyawan akan meningkat dan menciptakan persaingan yang positif.
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi karyawan atau bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik atau karyawan yang memiliki prestasi rendah. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena timbulnya rasa takut akan hukuman; tetapi jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik..

Menurut Komaruddin (dalam Purnama 2008: 61), motivasi dilihat dari sumbernya dibagi menjadi dua jenis utama yaitu:

1. Motivasi intrinsik, merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Biasanya orang atau karyawan yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan, menyenangi pekerjaan yang memberikan mereka kebebasan berinovasi dan meningkatkan reaktivitas.

Bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi ketat, bebas dari tekanan dan paksaan sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

2. Motivasi ekstrinsik, merupakan motivasi yang timbul dari luar diri seseorang atau pengaruh lingkungan luar. Motivasi ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dalam hal ini perusahaan memberikan pemicu atau daya dorong untuk membuat karyawan termotivasi. Daya dorong yang diberikan berupa uang, bonus, penghargaan, jabatan, fasilitas dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

2.1.4 Teori Motivasi

Teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori dua faktor yang dikemukakan oleh Federick Herzberg. Teori dua faktor dari Herzberg merupakan teori motivasi yang menaruh perhatian pada dua faktor yaitu *hygiene factors* (ekstrinsik) dan *motivation factors* (intrinsik).

Herzberg (dalam Widodo 2015:191) mengemukakan teori dua faktor yaitu:

1. Faktor Higenis (*Hygiene Factors*), adalah faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan dalam berkerja (ekstrinsik). Dalam hal ini para manajer

memberikan pemeliharaan terhadap karyawan untuk menghindari ketidakpuasan. Faktor higienis merupakan gambaran kebutuhan fisiologis karyawan yang diharapkan untuk dipenuhi. Misalnya gaji, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, status yang rendah, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan atau prosedur yang buruk, pekerjaan yang membosankan dan hubungan rekan kerja dengan atasan.

2. Faktor Motivator (*Motivation Factors*), adalah faktor-faktor yang mendorong kepuasan dan motivasi dalam bekerja (intrinsik). Faktor motivator yang melekat dalam pekerjaan dan diri karyawan. Misalnya keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan karir.

2.1.5 Indikator Motivasi

Sesuai dengan teori yang dipakai dalam penelitian ini yaitu teori dua faktor dari Herzberg yang meliputi faktor higienis (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Maka kedua faktor tersebut dijadikan peneliti sebagai variabel independen dengan indikator sebagai berikut:

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik menurut Komaruddin (1994:306) adalah suatu dorongan kerja yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini merupakan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ditentukan oleh diri seseorang. Motivasi intrinsik tidak membutuhkan arahan orang lain dan timbul sebagai persepsi individual. Indikator motivasi intrinsik sebagai berikut:

1. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan kemauan atau upaya yang dilakukan seseorang dalam mencapai tujuan dan menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawab.

2. Loyalitas terhadap pemimpin

Loyalitas menunjukkan kesetiaan karyawan terhadap pemimpinnya. Karyawan yang memiliki loyalitas akan memberikan dukungan dan menunjukkan kepatuhan dan sikap menghormati atasannya.

3. Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai

Menunjukkan emosi positif atas apa yang telah dicapai seperti, kesenangan, rasa percaya diri, dan menghargai pekerjaan.

4. Kebebasan menyampaikan pendapat

Menunjukkan adanya keinginan untuk berpartisipasi, mengekspresikan diri dan bertanggungjawab atas pekerjaan.

5. Pengembangan potensi dan kemampuan

Berkaitan dengan adanya keinginan karyawan untuk menunjukkan maupun keahlian yang dimiliki dan adanya keinginan untuk belajar lebih baik lagi.

6. Beban kerja

Menunjukkan banyaknya kegiatan yang dilakukan karyawan dalam waktu tertentu dan dalam hal ini karyawan memiliki pandangan bahwa beban kerja merupakan kesempatan untuk berprestasi.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik menurut Komaruddin (1994:306) adalah motivasi yang timbul disebabkan faktor-faktor dari luar diri seseorang. Motivasi ini merupakan motivasi yang dapat diterima dari perusahaan, lingkungan perusahaan, manajer atau pimpinan dan juga teman kerja. Motivasi ini menjadikan orang lain sebagai penggerak, pendorong dan sebagai pihak lain yang dapat membantu dalam penyelesaian pekerjaan. Indikator motivasi ekstrinsik sebagai berikut:

1. Upah/gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tariff gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Tunjangan

Tunjangan merupakan tambahan pendapatan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan di berikan kepada karyawan yang telah di angkat menjadi pegawai tetap, seperti

tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi dan sebagainya.

3. Bonus/hadiah

Merupakan penghargaan terhadap sebuah pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan. Bonus dapat dijadikan perusahaan sebagai perangsang untuk meningkatkan atau mendorong semangat kerja karyawan.

4. Motivasi dari pimpinan

Merupakan dorongan yang diberikan perusahaan melalui manajer atau atasan. Atasan dapat memberikan motivasi secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung misalnya pujian, penghargaan, bonus dan lain sebagainya. Secara tidak langsung misalnya pemberian fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran pekerjaan.

5. Hubungan kerja

Merupakan interaksi yang terjalin antara karyawan dengan atasan dan atau hubungan seorang karyawan dengan karyawan lainnya. Hubungan kerja akan mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan, dimana ada keselarasan informasi, kebutuhan dan keinginan dalam pencapaian tujuan bersama.

6. Suasana kerja

Merupakan situasi atau keadaan lingkungan pekerjaan fisik maupun non fisik. Secara fisik lingkungan kerja dan kesehatan pekerja haruslah terjaga. Memiliki karyawan yang sehat dan lingkungan kerja yang sehat pula. Suasana kerja non fisik berhubungan dengan perasaan hati seseorang.

2.2 Produktivitas

2.2.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan J. Ravianto (dalam Purnama 2008: 62) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi dengan mana modal, material, peralatan atau teknologi, manajemen SDM, informasi dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa.

Dalam doktrin pada Konferensi Oslo 1984 (Sinungan 2008:17), tercantum definisi umum produktivitas semesta, yaitu:

Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi cara penggunaan produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan terpadu pada sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energy, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup, melalui konsep produktivitas semesta/total (Sinungan, 2008: 17).

Pengertian produktivitas dapat berbeda untuk tiap negara tergantung pada potensi dan kelemahan yang ada, serta perbedaan aspirasi jangka pendek dan jangka panjang, tetapi mempunyai kesamaan pada aplikasi di bidang industry, pendidikan dan jasa-jasa pelayanan dan sarana masyarakat, komunikasi dan informasi. Produktivitas mempunyai pengertian lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat, yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan (Sinungan, 2008: 18).

Menurut Basu Swasta dan Ibnu Sukotjo (dalam Widodo 2015:219) produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energy, dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan

barang tersebut. Sedangkan menurut Husein Umar (dalam Widodo 2015:219) produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Dua aspek Penting dalam produktivitas yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan. Dengan kata lain efisiensi berarti bagaimana mencapai suatu tingkat volume tertentu dengan kualitas yang tinggi, dalam jangka waktu yang lebih pendek, dengan pengeluaran yang seminimal mungkin. Sedangkan efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan ini atau tingkat keluaran itu dapat dicapai atau tidak.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan dalam Sinungan (2008: 56) antara lain adalah:

1. Manusia

Merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Manusia dalam perusahaan adalah sebagai penggerak, pemikir dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan. Manusia sebagai sumber daya dilihat dari sikap, gaya, dan komitmen dan sistem nilai yang dianut orang-orang yang ada dalam organisasi itu.

2. Modal

Merupakan investasi yang ditanamkan perusahaan dalam membantu proses pencapaian tujuan. Misalnya bahan baku, modal tetap seperti mesin, gedung, alat-alat.

3. Metode/Proses

Menunjukkan cara kerja dalam pencapaian tugas. Misalnya tata ruang, penanganan bahan baku penolong mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, teknologi yang memakai cara alternatif.

4. Produksi

Menunjukkan hasil, pencapaian kerja yang dapat dilihat dari sisi kuantitas yaitu jumlah pencapaian, dan sisi kualitas yaitu mutu baik buruknya produk yang dihasilkan.

5. Lingkaran organisasi

Merupakan ruang lingkup pada perusahaan, perusahaan sebagai suatu kesatuan dalam menghasilkan produk atau jasa yang meliputi organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja, iklim kerja, sistem insentif, kebijakan personalia dan lain sebagainya.

6. Lingkungan negara

Merupakan kondisi ekonomi dan perdagangan sebagai faktor eksternal.

Tentunya lingkungan setiap negara berbeda-beda, misalnya struktur sosial

dan politik, struktur industri, kebijakan ekonomi, kebijakan energy, kondisi geografis dan iklim suatu negara.

7. Lingkungan internasional

Merupakan kondisi perdagangan dunia misalnya, kebijaksanaan migrasi tenaga kerja, spesialisasi internasional, bantuan internasional, standar kerja dan teknik internasional.

8. Umpan balik

Merupakan informasi yang ada pada hubungan timbal balik masukan (*input*) dan hasil (*output*) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (internasional). Perusahaan harus mengukur efektivitas dari metode/proses dan lingkungan perusahaan.

2.2.3 Sumber-Sumber Produktivitas

Sumber-sumber produktivitas menurut H. Hadari Nawawi dan H. M. Martin Hadari (dalam Widodo 2015:226) adalah sebagai berikut:

1. Penggunaan pikiran

Produktivitas kerja dikatakan tinggi apabila untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara bekerja yang paling mudah.

2. Penggunaan tenaga jasmani

Produktivitas dikatakan tinggi apabila mengerjakan sesuatu diperoleh hasil dan jumlahnya terbanyak dan mutu terbaik dengan tidak menggunakan tenaga jasmani atau rohani.

3. Penggunaan waktu

Semakin singkat jangka waktu yang dipergunakan untuk mencapai hasil terbanyak dan terbaik, menunjukkan semakin produktif pelaksanaan suatu pekerjaan.

4. Penggunaan ruangan

Pekerjaan akan produktif apabila sejumlah personel dalam melaksanakan pekerjaannya berada dalam jarak yang berdekatan.

5. Penggunaan material atau bahan

Pekerjaan akan produktif apabila penggunaan bahan atau material dan peralatannya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal.

2.2.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Serdamayanti (2001: 12) indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan

Berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menggunakan akal, pengetahuan, kreativitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari pekerja.

2. Sikap

Berkaitan dengan perasaan, pikiran dan kecenderungan tindakan karyawan dalam penyelesaian atau dalam melakukan tugas dan tanggungjawab pekerjaan.

3. Hasil kerja

Berkaitan dengan pencapaian kerja sebagai keluaran (*output*) dari pemberian tugas atau tanggungjawab. Hasil kerja dapat dilihat dari kuantitas atau jumlah dan kualitas atau mutu.

4. Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat. Efektivitas dijadikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan perusahaan, dan efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya yang maksimal, dan menggunakan cara yang paling baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Pendidikan

Berkaitan dengan keterampilan, ilmu pengetahuan dan pembelajaran yang telah diterima karyawan. Umumnya karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan menunjukkan produktivitas yang tinggi pula.

6. Teknologi

Berkaitan dengan alat-alat, fasilitas yang dapat menunjang dan membantu dalam proses pencapaian atau penyelesaian pekerjaan. Semakin lengkap fasilitas dan semakin tinggi teknologi yang dipakai maka proses pencapaian pekerjaan akan semakin cepat dan produktivitas akan tinggi.

2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu aspek penting bagi perusahaan, karena apabila tenaga kerja atau karyawan dalam perusahaan mempunyai produktivitas yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan tentunya dengan konsep produktivitas dimana keluaran (*output*) yang dicapai tidak lebih banyak daripada masukan (*input*) yang dibutuhkan untuk memproduksi *output* tersebut sebagaimana telah didefinisikan sebelumnya. Meningkatkan produktivitas tentunya dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian. Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2001:12) produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Dalam hal ini karena keterbatasan

waktu, kemampuan dan lainnya penulis hanya meneliti produktivitas dari sisi motivasi saja.

2.4 Penelitian terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian terdahulu sebagai dasar acuan untuk melakukan penelitian tentang produktivitas kerja karyawan. Berikut adalah penelitian terdahulu yang disajikan:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

1	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung	Motivasi intrinsik dan ekstrinsik	Purnama (2008)	Menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan.
2	Pengaruh Pendidikan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PDAM Kota Samarinda Tahun 2012	Motivasi kerja	Setihada (2012)	Menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai PDAM Kota Samarinda.
3	The influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation to Employee Productivity Case Study: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Sulawesi Utara	Motivasi intrinsik dan ekstrinsik	Waworuntu et al (2015)	Menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas karyawan.

4	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Putra Bintang Borneo Timur di Samarinda	Motivasi intrinsik dan ekstrinsik	Alimuddin (2015)	Menunjukkan hasil bahwa secara simultan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas karyawan.
5	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda.	Motivasi kerja	Maharlin (2013)	Menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
6	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. X Bandung	Motivasi kerja		Menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
7	The Effects of Motivation on Staff Productivity/Performance at the Francis Sulemanuu Idachaba Library, University Of Agriculture, Makurdi-Nigeria	Motivasi Kerja	Upev at all (2015)	Menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
8	Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi	Motivasi Kerja	Chukwuma (2014)	Menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sumber: penelitian terdahulu

2.5 Kerangka Pemikiran

Motivasi yang berarti “menggerakkan” merupakan sebuah masalah kompleks yang selalu dihadapi para manajer. Para manager perlu memahami proses-proses psikologikal pada karyawannya untuk membangun karyawan dengan motivasi yang tinggi. Manajemen perusahaan dalam upayanya meningkatkan produktivitas karyawan berusaha memberikan motivasi untuk menggerakkan, memberi semangat dan menyediakan fasilitas dalam mendukung pekerjaan karyawannya.

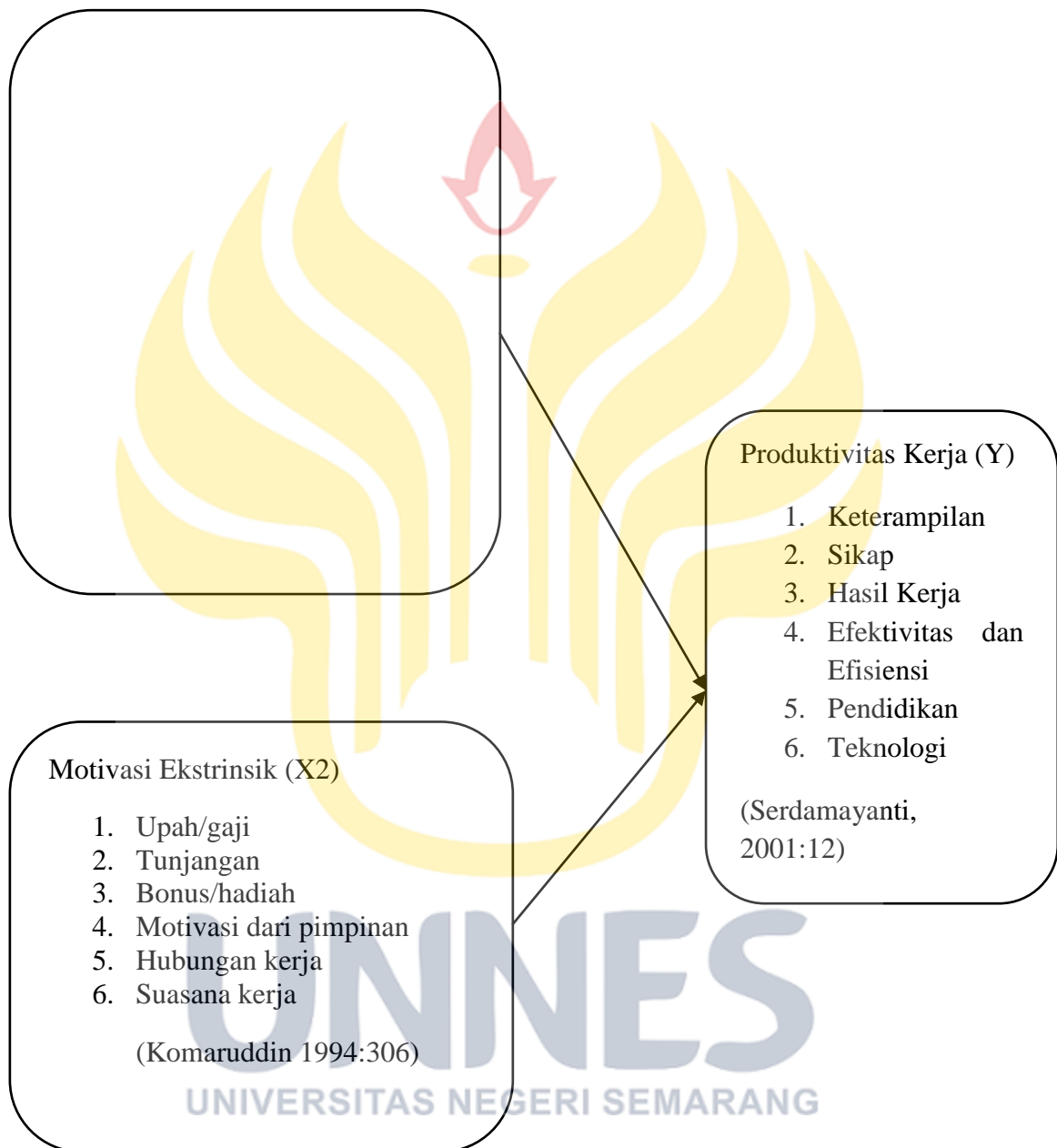
Pada dasarnya motivasi berasal dari dua sumber, yakni: pertama adalah motivasi intrinsik, adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu yang mempengaruhi orang untuk berperilaku atau untuk bergerak kearah tertentu, dan yang kedua adalah motivasi ekstrinsik, adalah motivasi yang berfungsi karena adanya rangsangan dari luar (Komaruddin, 1994:306).

Motivasi merupakan masalah yang kompleks. Sangat sulit mencari cara atau petunjuk yang mudah untuk menjamin motivasi seseorang dapat meningkat. Upaya untuk mempertahankan motivasi karyawan membutuhkan perjuangan bagi pemimpin dan manajemen perusahaan. Selain motivasi dari luar yang diberikan perusahaan, mempertahankan motivasi merupakan tugas dari karyawan sendiri (motivasi diri). Setiap karyawan diharapkan mampu memberikan peran positif, menunjukkan ketertarikan untuk berpartisipasi dalam organisasi. Karyawan suatu perusahaan akan

dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila karyawan itu sendiri mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi atau motif. Sperling (Anwar Prabu, 2001:93) mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan diri.

Produktivitas sebagai salah satu orientasi perusahaan membutuhkan strategi dan kebijaksanaan dalam usaha pencapaiannya. Perusahaan berupaya memberikan motivasi untuk mendorong produktivitas karyawan berupa pemberian upah/gaji, bonus, tunjangan, memberikan kenyamanan dalam bekerja. Dengan adanya motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan dan dengan pemberian motivasi dari manajer atau perusahaan diharapkan karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dari paparan diatas kemudian peneliti membuat model yang dijadikan dasar dalam penelitian seperti pada gambar berikut:



Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Suharsimi (2010), bahwa hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan uraian penjelasan tentang keterkaitan hubungan antara variabel dan pokok permasalahan, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh motivasi intrinsik pada produktivitas kerja karyawan PT Bina Busana Internusa, Semarang.
- H2 : Terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik pada produktivitas karyawan PT Bina Busana Internusa, Semarang.

BAB V

PENUTUP

5.1.SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pada PT Bina Busana Internusa Semarang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT Bina Busana Internusa Semarang. Artinya semakin tinggi motivasi intrinsik karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada PT Bina Busana Internusa Semarang. Karyawan pada PT Bina Busana Internusa Semarang memiliki motivasi yang intrinsik yang tinggi. Karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, menuruti perintah atasan dan menerima beban pekerjaan yang sesuai.
2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan pada PT Bina Busana Internusa Semarang. Artinya semakin tinggi motivasi ekstrinsik karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada PT Bina Busana Internusa Semarang. Motivasi ekstrinsik karyawan pada PT Bina Busana Internusa Semarang tinggi. PT Bina Busana Semarang memberikan motivasi dari pimpinan, memiliki hubungan kerja yang harmonis

antar karyawan maupun hubungan kerja pemimpin atau atasan dengan karyawan.

5.2.SARAN

Dalam penelitian ini, peneliti juga memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini antara lain:

1. Bagi PT Bina Busana Internusa Semarang
 - a. Pihak manajemen PT Bina Busana Internusa Semarang hendaknya memperhatikan kesejahteraan karyawan terutama pada indikator upah dan pemberian hadiah. Pihak manajemen perusahaan hendaknya mempertimbangkan untuk menaikkan bonus yang sesuai dengan pekerjaan dan prestasi yang dicapai karyawan.
 - b. Pihak manajemen PT Bina Busana Internusa Semarang hendaknya memberikan fasilitas teknologi yang mendukung pekerjaan karyawan, memotivasi karyawan untuk dapat menggunakan waktu dengan maksimal sehingga target pekerjaan atau target perusahaan dapat dicapai. Perusahaan hendaknya selalu memperbaiki, dan menyediakan fasilitas yang untuk mendorong efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk lebih memahami bagaimana motivasi timbul, memiliki peran dalam pencapaian kerja, prestasi, produktivita kerja karyawan dan untuk menambah

variabel-variabel baru pada penelitian selanjutnya dalam pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putra Bintang Borneo Timur di Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 3 No. 4.
- Arikunto suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Ilmu.
- Chukwuma, EM dan Obiefuna Okafor. 2014. Effect of Motivation on Employee Productivity: A study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*. Vol . No 7.
- Don Hellriegel and John W.Slocum, Jr. (2011).*Organizational Behavior*, Mason OH : South-Western Cengage Learning.
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 3. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset. Handoko T. Hani.
- Hamali, Arif Yusuf. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. X Bandung. *Journal The WINNERS*. Vol. 14 No. 2.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Komaruddin. 1994. *Ensiklopedia Manajemen*. Bandung: Alumni.
- Kreitner, Robert: dan Kinicki,Angelo, 2014. *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, D Mudjarat.2009. *Metodelogi Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.

- Maharlin, Renindia. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda. . *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 1 No. 4.
- Mangundjaya, W.H. 2011. *Hubungan antara perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Psychological Capital, dan Workplace Well-being Terhadap Kesimpulan Untuk Berubah*. Laporan Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Indonesia (Publikasi Terbatas. Depok: Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- Mathis, Robert dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia (jimmy Sadeli, Bayu Prawira Hie, penerjemah)* Edisi 1. Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Nahdluddin, Muhammad dan Ida Maftukhah. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*. Vol.4. No. 2.
- Permansari, Ragil. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Jurnal*. Vol. 2. No. 2.
- Purnama, Ridwan. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Jurnal Strategic*. Vol. 7 No. 14.
- Rahmawati, Desi. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*. Vol. 1 No. 1.
- Ranihusna, Desti. 2010. Efek Rantai Motivasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol 1. No. 2.
- Ratri, Nur dan Palupiningdyah. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. *Management Analysis Journal*. Vol. 1 No. 3.
- Robbins, Stephen P dan Judge Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Setihada, Maulana. 2014. Pengaruh Pendidikan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PDAM Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 2 No. 1.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Hendry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPM Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Upev, Micheal Terver and Chorun, Matthew Terfa. 2015. The Effects of Motivation on Staff Productivity/Performance at the Francis Sulemanuu Idachaba Library, University Of Agriculture, Makurdi-Nigeria. *IOSR Journal of Research & Method in Education*. Vol. 2 No. 2.
- Waworuntu, Bunga P., Sareang David., Pandowo Merinda. 2015. The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation to Employee Productivity. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 15 No. 5.
- Widodo. 2010. Efek Moderasi Kerja Cerdas Pada Pengaruh Kompetensi, Reward, Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol.1. No. 2.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi & Pemolesian dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Winardi, J. 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.