

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Potensi sumber daya manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan untuk memegang nama suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan. Maka dinas perlu mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan sebaik mungkin sebagai penunjang produktivitas kerja pegawai, mempunyai peranan yang sangat penting untuk menentukan cara membawa Satuan Kerja Daerah (SKPD) menjadi yang terdepan dan mampu melayani masyarakat yang membutuhkan layanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi instansi tersebut. SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dinyatakan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan untuk mengelola manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan proses untuk mendukung strategi.

Dalam sebuah pekerjaan setiap pegawai akan membutuhkan sebuah motivasi agar dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai di dalam sebuah perusahaan. Sering kali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Motivasi bisa juga dalam bentuk dorongan yang muncul pada setiap orang sehingga mereka tergerak untuk

melakukan sebuah tindakan. Adapun salah satu faktor pendorong seseorang untuk bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus di penuhi. Pada dasarnya motivasi memiliki dua faktor yaitu faktor dari dalam (intrinsik) dan faktor dari luar (ekstrinsik). Motivasi intrinsik disebabkan karena adanya keinginan dan kebutuhan yang amat dalam pada diri seseorang pegawai. Sedangkan motivasi ekstrinsik disebabkan adanya pengaruh dari luar atau yang dikendalikan oleh pimpinan. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang berfungsi untuk merangsang faktor dari dalam untuk menjadi aktif, motivasi ini akan tumbuh dari diri pegawai itu sendiri.

Motivasi intrinsik yang baik maka tidak perlu ada pengawasan yang ketat dan tidak perlu perintah untuk melakukan kegiatan pengembangan diri. Namun pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang belum bekerja sepenuhnya dan masih ada juga beberapa pegawai yang belum termotivasi untuk mendapatkan hasil yang sangat baik.

Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan dari luar. kepemimpinan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Faktor-faktor ekstrinsik antara lain mencakup sistem imbalan yang berlaku (kompensasi), kebijakan organisasi, dan kondisi tempat kerja, Seperti halnya didalam sebuah pekerjaan, seseorang pegawai akan termotivasi ketika melihat rekan kerjanya memiliki prestasi, maka akan timbul motivasi tersebut. Selain gaji yang menjadi persoalan utama adalah ada beberapa staff yang belum menduduki

jabatan fungsional, dengan beban tugas yang hampir sama, hal ini tidak di tangani dengan benar dan dapat menyebabkan penurunan dalam kerja pegawai di kantor pekerjaan umum dan penataan ruang. Sedangkan menurut Aditya Kamajaya Menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara simultan kuat terhadap kerja pegawai deprtemen sumber daya manusia pada Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Pemberian motivasi ini perlu untuk mendorong semangat kerja pegawai, agar mau bekerja lebih giat lagi dengan semua kemampandan keterampilan untuk memperoleh hasil yang bagus. Pemipin yang yang membimbing pegawainya dengan motivasiakan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mindapatkan bimbingan dan arahan untuk bekerja,pegawai yang yang mempunyai sangat penting dalam menghasilkan produktivitas kerja yang dihasilkan sangat bagus. Seorang pegawai dengan motivasinya yang tinggi akan mampu mengasilkan produktivitas kerja yang bagus.

Produktivitas kerja pegawai yang bagus sangat dipengaruhi bagaimana manajemen yang diterapkan oleh pimpinan. Pimpinan organisasi seharusnya berusaha untuk menumbuhkan dan mengembangkan hubungan antar pegawaai. Produktivitas kerja berunjuk kepada keberhasilan dalam melakukan tugas serta kemampuan demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

Dengan motivasinya pegawai akan memunculkan keproduktivitan pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai, dan dengan terbentuknya keproduktivitan pekerjaan yang tinggi maka, pekerjaan yang dihasikan akan

mencapai pula tujuan suatu perusahaan tersebut. Produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila mampu menjalankan pekerjaan dengan tujuan yang diinginkan dalam waktu yang singkat. Menurut ryanto secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu merupakan instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pengadaan infastruktur kota. Infastruktur tersebut diantaranya jalan dan drainase, sesuai visi dari surat keputusan pemerintah daerah “ terwujudnya prasarana transportasi yang handal dan terkendalinya sumber daya alam dalam dalam pengembangan wilayah berkeadilan dan berkelanjutan”. Terdapat beberapa faktor juga yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai seperti balas jasa, tingkat stres dalam bekerja, beban kerja, situasi kerja, pimpinan, tempat kerja yang kurang memadai dan tingkat gaji.

Untuk mencapai visi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Kinerja sangat penting untuk diperhatikan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global. Tingkat pencapaian kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten

Rokan Hulu 2014 s/d 2017, rata-rata belum mencapai target yang telah ditentukan karena pekerjaan fisik tidak dapat dikerjakan dalam waktu satu tahun dan tidak terrealisasi dengan baik.

Tabel 1.1
Rekapitulasi pencapaian produktivitas kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten rokan hulu 2014 s/d 2018

No	Bidang	Realisasi					Target
		2014	2015	2016	2017	2018	
1	Bidang infrastruktur sub bidang irigasi	70,00%	70,25%	71,15%	71,50%	71,75%	75%
2	Pemeliharaan ruas jalan , jembatan dan boks culfer	39,27%	40,00%	45,30%	55,50%	65,29%	75%
3	Mendirikan bangunan tata ruang	48,37%	51,75%	55,00%	59,75%	60,50%	75%

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian produktivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan rata-rata belum maksimal karena belum mencapai target yang ditentukan, hal tersebut menunjukkan bahwa kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang belum sesuai dengan prinsip dan komitmen yang diharapkan. Dalam hal ini dapat dilihat beberapa indikasi yaitu kurangnya sosialisasi dalam penyampaian kegiatan yang ingin dicapai, keadaan lingkungan disekitar tempat kerja yang kurang mendukung, fasilitas yang kurang memadai, dan kemampuan yang dimiliki pegawai tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis motivasi intrinsik yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu seperti

datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan bertanggung jawab akan pekerjaan yang telah dibebankan terhadap pegawai dan mengikuti kegiatan apel pagi dan apel sore. Sedangkan motivasi ekstrinsik berupa gaji atau upah, dalam hal ini ada penambahan gaji di luar gaji pokok (premi) dan pemberian sanksi apabila pegawai pegawai tidak dapat mencapai prestasi.

Berdasarkan fakta yang di dapat dilapangan, maka penulis berkeinginan untuk meneliti apa yang mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja, sehingga kedepannya pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang lebih mengerti dan memahami keinginan pegawai, sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik. Pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja dapat mencerminkan dengan hasil yang baik untuk kedepannya.

Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian empiris dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu”**

1.2. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang diatas, maka penulis membuat suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai ?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai ?
2. Untuk mengetahui Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai?
3. Untuk mengetahui bagaimana motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi akademik, Dapat sebagai sambungan pustaka, menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pentingnya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai, serta dapat menjadi pedoman untuk penelitian yang akan datang.
2. Bagi Dinas, Penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi dalam penata laksanaan tentang meningkatkan produktifitas kerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.
3. Bagi Peneliti, merupakan bahan masukan bagi penelitian selanjutnya yang akan mengadakan penelitian lebih mendalam tentang produktivitas kerja pegawai di dinas.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui lebih jelas tentang penyusunan skripsi ini, maka penulis membagi 5 bab, seperti yang di uraikan dalam sistematika penulisan berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini penulis mengemukakan beberapa konsep teoritis yang mendukung penulisan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sample, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrumen penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data penelitian dan pembahasan

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Msdm

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Dessler, 2004). Menurut Mondy (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan Misbachul Munir (2013) organisasi. Sedangkan menurut Faustino (2003) Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* (bahasa Inggris), yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Jadi secara sederhana pengertian MSDM adalah mengelola Sumber Daya Manusia.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1. Pengertian motivasi

Menurut Hasibuan (2007), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Handoko (2012), disebutkan bahwa motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang

mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan maksimal dan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Menurut Mangkunegara (2011:61) motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2010:14) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Robbin dan Mary (2010:24) Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Dari beberapa pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan atau tingkah laku untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

2.1.2.2. Tujuan Motivasi

Motivasi dan tujuan adalah sesuatu yang hendak dicapai oleh sesuatu perbuatan dan jika telah tercapai maka akan memuaskan kebutuhannya individual. Adanya tujuan yang jelas dan disadari akan mempengaruhi kebutuhan, yang nantinya akan mendorong timbulnya motivasi dalam diri seseorang. Peranan

Motivasi menurut Mathis (2010: 176-177) adalah untuk : 1. mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, 2. motivasi berfungsi sebagai pengarah, mengarahkan perbuatan pada pencapaian tujuan yang diinginkan, 3. motivasi berfungsi sebagai penggerak, fungsi motivasi yaitu untuk mendorong timbulnya tingkah laku atau suatu perbuatan dan mempengaruhi serta merubah tingkah laku. Tanpa motivasi tidak akan timbul suatu perbuatan ataupun tindakan. Motivasi berfungsi sebagai pengarah artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan motivasi sebagai penggerak mempunyai pengertian dengan besar kecilnya motivasi maka akan cepat atau lambat suatu pekerjaan menurut Hasibuan (2010:97) motivasi mempunyai beberapa tujuan :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
 2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
 3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
 4. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan pegawai
 5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
 6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
 7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
 8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
 9. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
 10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- berdasarkan penjelasan tersebut, motivasi kerja pegawai memiliki fungsi untuk mendorong, mengarahkan, meningkatkan,

mempertahankan dan menggerakkan suatu perbuatan pegawai untuk mencapai tujuan.

2.1.2.3. Teori Motivasi

Tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah tujuan tertentu. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah tujuan tertentu adalah motivasi. Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. Setiap manusia dalam melaksanakan sesuatu kegiatan pada dasarnya di dorong oleh motivasi. Adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha memenuhi kebutuhannya. Orang mau bekerja keras dengan harapan agar dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasir pekerjaannya.

Merurut Hasibuan (2010:104) pendapat Abraham H. Maslow dalam Need Hierarchy Theory menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan manusia bersifat jamak yaitu kebutuhan psikologis dan biologis berupa material. Maslow menggolongkan adanya lima kebutuhan manusia yaitu:

a. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri di penuh dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

b. Kebutuhan akan penghargaan diri/status (*esteem needs*)

Merupakan kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

c. Kebutuhan akan cinta (*love*) atau afiliasi (*social needs*)

Kebutuhan afliasi adalah kebutuhan sosial misalnya berteman mencintai serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerjanya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup menyediri kebutuhan ini terdiri dari:

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain ditempat dia bekerja.
 2. Kebutuhan akan perasaan ingin di hormatikarena manusia merasa dirinya penting, karena serendah-rendahnya pendidikan seseorang pasti dia merasa dirinya penting.
 3. Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak sanggup menyenangkan kegagalan.
 4. Kebutuhan perasaan akan ikut serta, setiap pegawai akan merasa senang jika di ikutkan dalam berbagai kegiatan dan mengemukakan saran atau pendapat pada pimpinan.
- d. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan (*safety needs*)

Jika kebutuhan psikologis sudah terpenuhi maka kebutuhan ini dapat menjadi motivasi. Kebutuhan ini merupakan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam-jam tertentu.

- e. Kebutuhan fisik (*physiological needs*)
- f. Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang di perlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan,

papan. Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya.

Menurut Bafadal (2010:101-102) Menegaskan ada delapan hal yang diinginkan pegawai melalui kerjanya, yaitu adanya rasa aman dan hidup layak, kondisi kerja yang menyenangkan, rasa diikut sertakan, perlakuan yang wajar dan jujur, rasa mampu, pengakuan dan penghargaan atas sumbangan, ikut ambil bagian dalam pembentukan kebijakan kerjam dan kesempatan mempertahankan *self respect*.

Sedangkan Hasibuan (2010:163) mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, yaitu 1) upah yang adil dan layak, 2) kesempatan untuk maju/ promosi, 3) pengakuan sebagai individu, 4) keamanan bekerja, 5) tempat kerja yang baik, 6) penerimaan kelompok, 7) perlakuan yang wajar, 8) pengakuan atas prestasi.

Motivasi memiliki kecenderungan dalam menimbulkan semangat kerja yang tinggi dimana semangat kerja yang tinggi akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Semangat kerja merupakan roh dari pada keinginan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya, bahkan pada sebagian orang, semangat kerja mampu memberikan stimulasi pada seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya yang yang dipicu oleh semangat kerja yang tinggi.

Menurut Sadirman (2011:74) tiga elemen penting dalam motivasi yang dikemukakan oleh MC.Donald, yakni:

1. Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan pada setiap individu manusia, penampakannya akan menyangkut kegiatannya fisik manusia.
2. Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa “feeling”, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
3. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yaitu tujuan.

Dengan ketiga elemen di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri individu, sehingga akan bergayut dengan perasaan dan emosi untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan dan kebutuhan.

Para pakar psikologis menggunakan kata motivasi dengan mengaitkan kinerja untuk menggambarkan proses yang dapat memunculkan dan mendorong perilaku, memberikan arah dan tujuan perilaku, memberikan peluang terhadap perilaku yang sama, dan mengarahkan pada pilihan perilaku tertentu.

Motivasi merupakan proses yang intrinsik yang mengaktifkan memandu dan memelihara perilaku seseorang yang terus – menerus. Dalam pengertian ini intensitas dan arah motivasi dapat bervariasi. Seperti dengan memberikan reward atau penghargaan terhadap pegawai yang memberikan kinerja yang optimal,

memberikan proosi jabatan kepada pegawai yang berpestasi. Jadi motivasi akan senantiasa menentukan intensitas usaha bagi seseorang.

2.1.3. Jenis – jenis Motivasi

2.1.3.1. Motivasi Intrinsik

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

Sedangkan menurut Permana (2009), mengutip dari Nawawi memberikan pendapat bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang di laksanakan. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerjayang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal (Nawawi, 2001). Motivasi intrinsik berhubungan langsung dengan sifat sesungguhnya dari pekerjaan orang yang melakukan dengan kata lain berhubungan dengan isi pekerjaan. Ketika atasan tidak memberikan faktor-faktor motivasi karyawan tidak mengalami kepuasan kerja, dengan faktor-

faktor motivasi karyawan menikmati kepuasan kerja dan memberikan kinerja tinggi (Herzberg, 1960 dalam Plunkett *et al.*, 2005).

Motivasi adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160),

1. Adanya hasrat dan keinginan untuk berhasil
2. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar
3. Adanya harapan dan cita-cita dimasa depan

2.1.3.2. Motivasi Ekstrinsik

Pendorong kerja yang bersumber dari luardiri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara hukuman(maksimal.Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, jabatan atau posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, Nawawi, (2001).

Menurut Permana (2009), mengutip dari nawawi menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang di kenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Hesberg yang dikutip oleh Luthans (2005) *hygiene factor* antara lain ialah berikut:

1. Adanya ajakan
2. Suruhan

3. Paksaan dari orang lain

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku di dalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan di bawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklafikasian itu.

2.1.4. Produktivitas Kerja

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja telah disadari secara *universal*. Tidakada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang di tingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang atau jasa.

Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Ravianto (1989 : 18), Konsep produktivitas di jelaskan sebagai berikut;

1. Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya.

2. Produktivitas berdasarkan atas pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas.
3. Produktivitas terpadu menggunakan keterampilan modal, teknologi manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya untuk mutu kehidupan yang mantap bagi manusia melalui konsep produktivitas secara menyeluruh.
4. Produktivitas berbeda di masing-masing negara dengan kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka panjang dan pendek, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan pendidikan dan komunikasi.
5. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu teknologi dan teknik manajemen akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap mendasar pada motivasi yang kuat untuk terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang baik.

Menurut Sinungan, (2009 : 8), menjelaskan produktivitas dalam beberapa kelompok sebagai berikut:

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produksi tidak lain adalah ratio apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan.

2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari kemarin.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu serasi dari tiga faktor esensial yakni: investasi termasuk pengetahuan dan teknologi serta rise, manajemen dan tenaga kerja.

Malayu S.P. Hasibuan,(2012 : 41), mengemukakan bahwa :
“Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Produktivitas menurut Sedarmayanti, (2001), *Nasional Productivity Boar Singapore* adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Sejalan dengan pendapat diatas Sinungan (2009 : 12), mendefinisikan produktivitas sebagai: “perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu”

Laeham dan Wexley, seperti yang dikutip oleh sedarmayanti menyatakan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga pentingdiperhatiakn.

L. Greenberg mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Menurut Sedarmaayanti, (2001 : 65), Produktivitas juga diartikan sebagai :

- a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (*unit*) umum.

Secara umum yang dimaksud produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan (*input*). Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan. Secara sederhana produktivitas yang dimaksud disini adalah perbandingan ilmu hitung antara selama kegiatan berlangsung.

Adapun pengertian pengertian produktivitas kerja menurut Hadari Nawawi (2003 : 97), sebagai berikut:

Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (*input*). Produktivitas dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber kerja yang digunakan. Sebaliknya produktivitas dikatakan rendah, jika hasil yang diperoleh lebih kecil dari sumber kerja yang digunakan.

Jadi produktivitas bisa diartikan sebagai hubungan hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Serta sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa – jasa. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

2.1.4.2. Dimensi produktivitas Kerja

Menurut Husein, (2004 : 9) mengemukakan dua dimensi produktivitas sebagai berikut : “ Produktitas mengimplementasikan dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Pengertian dari efektivitas itu sendiri adalah “*doing the right thing*”. Melaksanakan sesuatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kualitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua yaitu efisiensi adalah: “*doing things right*”. Melakukan yang benar dengan proses yang benar berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Untuk itu, produktivitas biasanya dicapai melalui efektivitas pencapaian tujuan dan efisiensi penggunaan sumber daya”.

Efisiensi adalah ukuran yang menunjukkan bagaimana baiknya sumber-sumber daya yang digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan *output*. Efisiensi merupakan karakteristik proses yang

mengukur performansi aktual dari sumber daya erelatif terhadap standar yang ditetapkan.

Perbedaan produktivitas dengan efektivitas dan efisiensi adalah bahwa produktivitas merupakan ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang dihasilkan (*output*) dengan masukan dari setiap sumber yang di pergunakan atau seluruh sumber (*input*).

Tinggi rendahnya efisiensi ditentukan oleh nilai input dan output, sedangkan tinggi rendahnya nilai efektivitas ditentukan oleh pencapaian target. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan *input* yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Apabila *input* yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil input yang dapat dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensi. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran jauh target dapat dicapai.

Pada dasarnya peningkatan produktivitas menggunakan peningkatan system yang berfokus pada perbaikan terus-menerus terhadap kualitas, efektivitas pencapaian tujuan, dan efisiensi penggunaan sumber-sumber daya dari perusahaan.

Produktivitas dipandang dari dua sisi sekaligus, yaitu sisi *input* dan sisi *output* . Produktivitas tidak sama dengan produksi, tetapi produksi, performansi kualitas, hasil-hasil. Merupakan komponen dari usaha

produktivitas. Dengan demikian, produktivitas merupakan suatu kombinasi dari efektivitas dan efisiensi.

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Menurut Umar Husien, (2011), Dengan pengembangan ini terdapat enam dimensi yaitu : dimensi Sikap kerja, dimensi tingkat keterampilan, dimensi hubungan antara lingkungan kerja, dimensi manajemen produktivitas, dimensi Efisiensi tenaga kerja dan dimensi kewiraswasta maka disusun konsep operasional variabel produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Dimensi Sikap Kerja dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator – indikator sikap dalam melayani, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, dan sikap melakukan inisiatif kerja.
2. Dimensi Sikap Keterampilan dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator keterampilan pencapaian mengevaluasi pencapaian program.
3. Dimensi Hubungan antara hubungan kerja dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator hubungan kerja

dengan pimpinan, hubungan kerja dengan antar bagian, dan hubungan kerja dengan rekan sekerja.

4. Dimensi Manajemen Produktivitas dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator koordinasikan pekerjaan, komunikasi antar bagian, dan tanggung jawab pekerjaan.
5. Dimensi Efisiensi tenaga kerja dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator jumlah tenaga kerja, pemanfaatan tenaga kerja, dan pemanfaatan waktu tenaga kerja.
6. Dimensi Kewiraswasta dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator kemampuan melihat potensi daerah, kemampuan melihat potensi diri, dan kemampuan melihat potensi organisasi.

2.1.4.3. faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Tinggi redahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktortersebut bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktivitas memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sedarmanti, (2001 : 72), yang dirangkum penulis terdapat dua belas faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

1. Sikap Kerja

Merupakan kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam satu tim.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

3. Tingkat Keterampilan

Tingkat pendidikan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan supervisi dan keterampilan dalam teknik industri.

4. Hubungan Antara Tenaga Kerja dan pimpinan Organisasi

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

5. Efisiensi Tenaga Kerja

Efisiensi tenaga kerja yaitu perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. Efisiensi tenaga kerja pada dasarnya perwujudan dari pada cara-cara kerja. Tapi dalam keseluruhannya hasil suatu kerja juga ditentukan oleh manusia sebagai pelaksanaan kerja dan lingkungan dimana manusia itu bekerja.

Menurut Sinungan (2009) terdapat delapan faktor-faktor umum yang mempengaruhi produktivitas, yakni:

1. Manusia
2. Modal
3. Metode /proses
4. Lingkungan organisasi (internal)
5. Produksi
6. Lingkungan negara
7. Lingkungan internasional maupun regional
8. Umpan balik

2.2. Penelitian Terdahulu

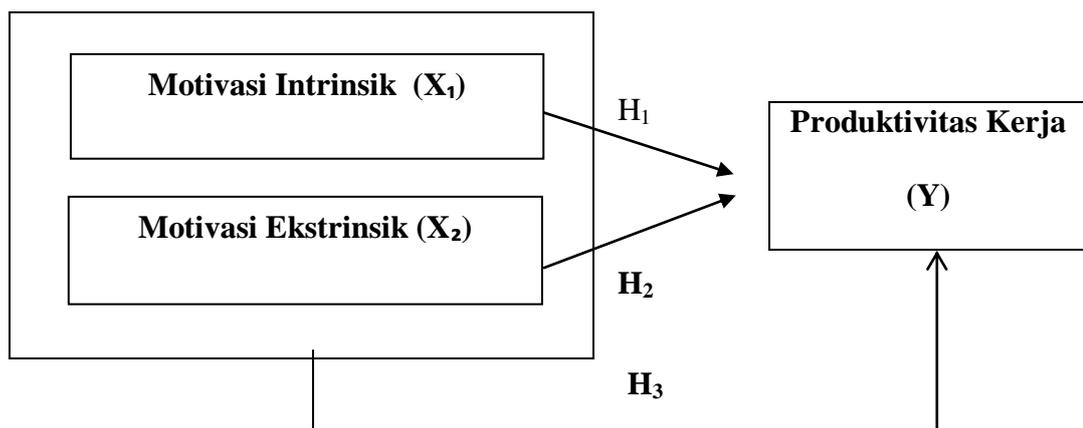
No	Nama Peneliti, tahun	Varabel	Hasil
1.	Fakhrian Harza Maulana Djamhur Hamid Yuniadi Mayoan (2015)	Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Komitmen Organisasi dan Kinerja karyawan.	Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>convenience sampling</i> , sedangkan alat analisis datanya yang digunakan adalah regresi <i>linear</i> berganda. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan menggunakan data <i>primer</i> seperti observasi dan kuesioner. Hasil penelitian skripsi ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis

			dengan hasil R sebesar 0,794 (7,94 %) yang berarti antara ketiga variabel bebas mempunyai pengaruh yang cukup kuat, sedangkan R square sebesar 0,630 (63 %) ketiga variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 37 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2.	Aditya Kamajaya Putra, Agus Frianto (2013)	Motivasi intrinsik terhadap motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja berperingkat teratas oleh karyawan Departemen Sumber Daya Manusia di PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Sumber Daya Manusia di PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. baik secara parsial maupun simultan.
	Andri Wijayanto Anang Kisyanto (2013)	Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kewirausahaan perusahaan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya

			terhadap kepuasan kerja karyawan adalah motivasi intrinsik. Kata kunci: budaya kewirausahaan perusahaan, budaya organisasi, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja. .
--	--	--	--

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep adalah uraian dan gambaran hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep- konsep yang lainnya, atau antara variabel satu dengan variabel lain dari masalah yang diteliti Notoatmodjo (2010: 83). Berdasarkan tinjauan literature dapat digambarkan kerangka konseptual tentang pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang masih akan diuji kebenarannya. Selanjutnya penelitian ini hipotesisnya yang akan diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu?

H2 : Diduga Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu?

H3 : Diduga motivasi intrinsik dan Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu?

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah meneliti pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor dinas Pengelolaan Umum dan Penataan Ruang, Kecamatan Rambah, Kabupaten Rokan Hulu Sedangkan penelitian dilakukan pada bulan desember 2018 hingga selesai.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 215) Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk penelitian ini populasi yang digunakan ialah pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 180 Honorer dan 82total seluruhnya adalah 262 orang.

3.2.2. Sampel

Sugiyono (2017: 215) Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi tersebut. Maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil jumlah sampel (menjauhi populasi) maka semakin besar kesalahan generalisasi.

Untuk menentukan jumlah Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah secara *proposional random* dengan rumus *slovin* sebanyak 72 orang.

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

$$n = \frac{268}{1+262(0,1)^2}$$

$$n = \frac{262}{3,62} = 72,3$$

dibulatkan menjadi 72 orang

3.3.Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

1. Data Kuantitatif, adalah: Data-data berupa angka-angka yang berhubungan dengan penelitian yang penulis teliti dan kaitkan dengan teori-teori yang ada.
2. Data Kualitatif, adalah : Data-data yang berupadata selain angka-angka yang diperoleh melalui angket atau kuinsioner disusun dalam bentuk tabel-tabel dan persentase, kemudian aspek-aspek yang terdapat dalam tabel tersebut dibandingkan atau diinterprestasikan sehingga diperoleh dari pembahasan yang luas dari tabel tersebut. Data yang diperoleh dari perusahaan yang meliouti data mengenai keadaan dan jumlah karyawan, mengenai sejarah berdirinya organisasi perusahaan dan data-data lainnya yang mendukung.

3.3.2. Sumber Data

1. Data primer, yaitu data yang hanya dapat kita dapatkan dari sumber asli atau pertama yang merupakan data primer yang dalam penelitian ini diambil dari hasil metode kuesioner dan metode observasi.
2. Data Sekunder, merupakan data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut, dari hasil penelitian perpustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait. Data ini berupa gambaran umum perusahaannya misalnya, sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan sumber data yang diperoleh secara lisan dan tertulis. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. Teknik ini dilakukan dengan mengamati dan mencatat secara langsung di lokasi penelitian atas gejala-gejala yang ada kaitannya dengan objek yang diteliti, sehingga melalui proses ini penulis berusaha mendapatkan data yang dibutuhkan. Observasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara langsung tentang keadaan motivasi pegawai terhadap produktivitas kerja Kabupaten Rokan Hulu, sehingga peneliti mendapatkan data yang akurat dan relevan dengan tujuan penelitian yang diharapkan.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengambil data tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap produktivitas Kerja Pegawai Kantor Pengelolaan Umum dan Penataan Ruang Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.

3. Studi Pustaka

Pengumpulandata yang dilakukan dengan membaca buku-buku literatur, jurnal, internal, majalah dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sdng dilakukan.

3.5. Defenisi Operasional

Menurut Notoatmodjo, (2010:85) yaitu batasan untuk membatasi ruang lingkup atau pengetahuan variabel-variabel diamati/diteliti. Defenisi operasional ini juga berguna untuk mengarahkan kepada pengukuran atau pengamatan terhadap variabel-variabel yang bersangkutan. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1. Defenisi Operasional Variabel penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala Ukuran
1	Menurut Nawawi (2001), “Motivasi intrinsik berhubungan langsung dengan sifat sesungguhnya dari pekerjaan orang yang melakukan dengan kata lain berhubungan dengan isi pekerjaan”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya hasrat dan keinginan untuk berhasil 2. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam bekerja. 3. Adanya harapan dan cita-cita dimasa depan. 	Likert
2	Menurut Nawawi, (2001) “Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari lur diri seseorang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang di kenal dengan teori <i>hygiene factor</i> .”	Menurut, Luthans (2011:160), <ol style="list-style-type: none"> 1. 1). Adanya ajakan 2. Suruhan 3. Paksaan dari orang lain 	Likert
3	Menurut Nawawi (2003) “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (<i>output</i>) dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan (<i>input</i>)”.	Menurut Sedarmanti tahun (2001) <ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap Kerja 2. Pendidikan 3. Tingkat Keterampilan 4. Hubungan Antara Tenaga Kerja dan pimpinan Organisasi 5. Efisiensi Tenaga Kerja 	Likert

3.6. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrument penelitian dalam bentuk Kuisisioner dan menggunakan skala likert. Skala likert ini di gunakan untuk

mengukur sikap, persepsi pendapat seseorang yang menjadi sampel terhadap suatu gejala atau kejadian sosial. Dalam penelitian telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi sub variabel, kemudian sub variabel dijabarkan menjadi indikator yang dapat diukur.

Dalam kuisioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan setiap objek yang akan diukur. Jawaban dari kuisioner tersebut diberi bobot skor.

Tabel 3.2 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Kurang Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Arikunto (2010:119)

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis butir, yaitu dengan cara mengkolreksi skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Analisis data ini menggunakan alat bantu program SPSS. Menurut Sugiyono (2013:368), kriteria pengujian analisis ini adalah : “jika nilai koefisien kolerasi (r_{hitung}) skor setiap butir dengan skor total lebih besar dan sama dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), maka butir pernyataan instrumen yang

dinyatakan valid. Sementara, jika nilai koefisien kolerasi (r_{hitung}) skor setiap butir dengan skor total lebih kecil dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid/gugur". Fungsi uji validitas ini yaitu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu pengukuran apa yang diukur.

Dengan ketentuan bahwa, apabila nilainya negatif atau kecil dari r_{tabel} , maka nomor item tersebut tidak valid, dan sebaliknya bila nilainya positif lebih besar dari r_{tabel} , maka nomor item tersebut valid. Secara sistematis, uji validitas ini menggunakan kolerasi sederhana (*simple corelation*) dari pearson yang dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono,2013:367):

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan : r = nilai koefisien kolerasi masing-masing responden

n = jumlah sample yang digunakan

X = skor nilai setiap responden

Y = skor total setiap sample

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat keandalan kuisisioner. Kuesioner reliabilitas adalah kuesioneryang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Rumus yang digunakan adalah menggunakan untuk menganalisis reliabilitas kuesioner yang skalanya bukan 0 dan

1 (skala penelitian ini menggunakan skala likert dengan nilai mulai 1-5). Rumus alpha dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R_{11} = 1 + \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum b^2}{t^2} \right)$$

Keterangan : r_{11} = Reliabilitas intrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum b^2$ = Jumlah varian butir

t^2 = Varian total

Menurut Arikunto (2013,239) dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (r_{xx}) yang diangkanya berada dalam rentang 0 sampai 1,00, semakin tinggi koefisien reliabilitas yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya

3.7. Teknik Persyaratan Data

3.7.1 Analisa Deskriptif

Yaitu dengan menginterpretasikan data-data yang didasarkan fakta-fakta yang tampak dalam kurun waktu yang diselidiki sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang objek yang diteliti. Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisa deskriptif yang digunakan untuk mengetahui tingkat pencapaian responden (TCR) dan kreteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang dikembangkan Sugiono (2013:74) yaitu:

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100$$

Ket :

TCR = Tingkat capaian responden

Rs = rata –rata skor jawaban

N = skor ideal

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan bentuk persamaan regresi $Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$ dimana Y, adalah konstanta nilai organisasional jika tidak ada perubahan pada nilai iklim organisasi, b adalah nilai koefisien variabel X_1, X_2 adalah besarnya nilai variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, adapun arti dari rumus diatas adalah:

Dimana :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

a = Kontra linear komitmen organisasional

x_1 = Keselamatan kerja

x_2 = Kesehatan kerja

$b_1 b_2$ = Koefisien variabel x_1, x_2

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 18.

Tabel 3.3. Klasifikasi Tingkat Pencapaian Responden

Tingkat pencapaian responden (%)	Kriteria
90-100	Sangat baik
80-89	Baik
65-79	Cukup baik
55-64	Kurang baik
1-54	Tidak baik

Sumber : Sugiyono (2013:121)

3.8 Uji Persyaratan Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas membandingkan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang dimiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Kriteria pengujian, jika nilai Sig. Pada uji kolmoorov-Smirnov lebih besar dari 0,5 ($\text{Sig} > 0,05$), maka data tersebut berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Homogenitas

Menurut Idris, (2007:275) “uji homogenitas variasi sangat diperlukan sebelum membandingkan dua kelompok atau lebih, agar perbedaan yang ada bukan disebabkan oleh adanya perbedaan data awal (ketidak homogenitas yang dibandingkan”.

Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Levenen* Dengan melihat nilai Sig. Pada tabel *Levene's Test Equality of Error Variances*. Kriteria pegujiannya sebagai berikut:

- Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka data yang digunakan homogeny
- Jika nilai Sig $< 0,05$ maka data yang digunakan tidak homogen.

3.8.1.1 Analisa Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut (Idris, 2007:81) “Adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai

distribusi normal atau tidak”. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Kriteria pengujian pada $\alpha=0,05$ sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig. Uji Kolmogorov-Smirnov $>0,05$ berarti distribusi data sampel dinyatakan normal.
- b. Jika nilai Sig. Uji Kolmogorov-Smirnov $< 0,05$ berarti distribusi data sampel dinyatakan tidak normal.

3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut (Idris, 2007:81) “Adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak”. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Kriteria pengujian pada $\alpha=0,05$ sebagai berikut:

- c. Jika nilai Sig. Uji Kolmogorov-Smirnov $>0,05$ berarti distribusi data sampel dinyatakan normal.
- d. Jika nilai Sig. Uji Kolmogorov-Smirnov $< 0,05$ berarti distribusi data sampel dinyatakan tidak normal.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari koefisien regresi menggunakan uji hipotesis yaitu Uji t_{test} (parsial). Uji t_{test} digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempengaruhi variabel dependen (produktivitas kerja) (Ghozali, 2006: 68). Adapun kriteria

pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.9.2. Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)

Uji f digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen (X_1, X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), dari suatu persamaan regresi dengan menggunakan hipotesis statistik. Dengan tingkat signifikan 5% jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , maka H_0 ditolak atau H_a diterima menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Untuk menghitung nilai F_{hitung} , tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df=k ; n - (k-1)$.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.