

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKTRINSIK
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

MAZDANELI
NPM :2202120240



**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH ACEH BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 19 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MAZDA NELI
NPM : 2202120240

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE.MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Syamsidar, S.E.,M.Si,AK
NIK. 19730921 199901 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si.M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 19 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MAZDA NELI
NPM : 2202120240

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJS PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN
ACEH BARAT DAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 19 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Svamsidar, SE.M.Si.,Ak
NIK. 19730921 199901 2 001

Anggota


Rusnaldi, S.E.,M.Si
NIK. 19750506 201202 1 001

Anggota


Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Turisna, SE.MM
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 19 Agustus 2024

Yang Menyatakan



MAZDA NELI

NPM : 2202120240

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MAZDA NELI
NPM : 2202120240
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJS PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 19 Agustus 2024

Banda Aceh, 19 Agustus 2024
Yang Menyatakan



MAZDA NELI
NPM: 2202120240

KATA PENGATAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, serta shalawat dan salam untuk junjungan besar Nabi Muhammad SAW. Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya”**

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam rangka memenuhi syarat studi untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Penulis sangat menyadari di dalam penulisan ini masih terdapat kekurangan-kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan saran dan kritik membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan Karunia-Nya serta membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan khususnya bagi pembaca pada umumnya.

Aceh Barat Daya, Juli 2024
Penulis

Mazda Neli

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
LAMPIRAN.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Perumusan masalah	4
1.3. Tujuan penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Ruang lingkup penelitian.....	5
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	6
2.1. Landasan Teoritis	6
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2. Motivasi Kerja.....	8
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	8
2.2.2. Karakteristik dan Kebutuhan akan Motivasi Kerja.....	11
2.2.3. Prinsip-prinsip Motivasi	11
2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	12
2.3. Motivasi Herzberg	14
2.3.1. Motivasi Intrinsik.....	15
2.3.2. Motivasi Ektrinsik.....	16
2.4. Produktivitas Kerja	18
2.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja	18
2.4.2. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja	19
2.5. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.....	21
2.6. Penelitian Terdahulu	22
2.7. Kerangka Pemikiran.....	24
2.8. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian	26
3.1.1 Tujuan Peneliatian	26
3.1.2 Jenis Penelitian	26
3.1.3 Lokasi Penelitian	27
3.1.4 Horizon Waktu	27
3.1.5 Unit Analisis.....	27

3.2 Teknik Pengumpulan Data	28
3.3 Definisi Dan Operasional Variabel.....	31
3.4 Teknik Analisis Data	33
3.5 Pengujian Data.....	33
3.5.1 Pengujian Validitas	33
3.5.2 Pengujian Reabilitas	33
3.5.3 Pengujian Asumsi Klasik	34
3.6 Pengujian Hipotesis	35
3.6.1 Uji Parsial (Uji t)	35
3.6.2 Uji F	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Umum Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya	37
4.2 Karakteristik Responden.....	38
4.3 Pengujian Data.....	40
4.3.1 Uji Validitas Instrumen	40
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	42
4.4 Uji Asumsi klasik	43
4.4.1 Uji Normalitas	43
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	45
4.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	46
4.5 Pengujian Hipotesis	47
4.5.1 Uji Parsial (Uji T).....	47
4.5.2 Uji F (Simultan).....	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1 Kesimpulan	50
5.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	52

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 3.1 Horizon Waktu	27
Tabel 3.2 Daftar Pegawai Pada Dinas Perhubungan Aceh Barat Daya	29
Tabel 3.3 Skala Likert.....	31
Tabel 3.4 Definisi dan Operasional Variable	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	38
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variable Penelitian (Alpha).....	42
Tabel 4.4 One-Sample Kolmogorov-Shiminov Test	43
Tabel 4.5 Hasil uji Multikolinearitas.....	45
Tabel 4.6 Hail Uji Parsial (Uji T).....	47
Tabel 4.7 ANOVA.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4.1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	44
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian	54
Lampiran II	Data Hasil Kuesioner Produktifitas Kerja	56
Lampiran III	Data Hasil Kueioner Motivasi Intrinsik	57
Lampiran IV	Data Hasil Kuesioner Motivasi Ektrinsik	58

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKTRINSIK
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERHUBUNGAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

· MAZDA NELI
NPM: 2202120240

Pembimbing 1. Syamdiar, SE, M.Si, AK.CA
Pembimbing 2. Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 36 pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya sebagai populasi penelitian. Pendekatan Kuantitatif dipilih untuk memberikan gambaran objektif dan terukur mengenai pengaruh kedua variabel motivasi terhadap produktivitas kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Meskipun demikian, ketika kedua variabel motivasi diuji secara bersamaan, ditemukan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil dari penelitian ini mengindikasikan pentingnya pengembangan motivasi intrinsik dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya.

Kata Kunci: *motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, produktivitas kerja*

**THE INFLUENCE OF INTRINSIC AND EXTRINSIC MOTIVATION ON
EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT THE DEPARTMENT OF
TRANSPORTATION IN SOUTHWEST ACEH REGENCY**

MAZDA NELI
NPM: 2202120240

Supervisor 1. Syamdiar, SE, M.Si, AK.CA
Supervisor 2. Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of intrinsic and extrinsic motivation on the work productivity of employees at the Department of Transportation in Southwest Aceh Regency. A quantitative approach was employed in this research, utilizing a survey method with questionnaires distributed to 36 employees of the Department of Transportation in Southwest Aceh Regency. The quantitative approach was chosen to provide an objective and measurable depiction of the impact of the two motivation variables on work productivity. The data analysis technique used was multiple linear regression to test the hypotheses, with the assistance of SPSS version 24. The results of the study indicate that intrinsic motivation has a positive and significant effect on employee work productivity. On the other hand, extrinsic motivation does not show a significant impact on work productivity. However, when both motivation variables are tested simultaneously, intrinsic and extrinsic motivation are found to jointly influence work productivity. These findings suggest the importance of developing intrinsic motivation in efforts to enhance employee productivity within the Department of Transportation in Southwest Aceh Regency.

Keywords: intrinsic motivation, extrinsic motivation, work productivity

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi, termasuk instansi pemerintah. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja dan produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja sumber daya manusia adalah motivasi, baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik adalah dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan suatu tindakan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi intrinsik dapat berasal dari rasa puas dalam melakukan pekerjaan, keinginan untuk berprestasi, serta kebutuhan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan potensi yang dimiliki. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih termotivasi dalam bekerja karena adanya dorongan dari dalam diri mereka sendiri.

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan atau keinginan yang berasal dari luar diri individu untuk melakukan suatu tindakan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi ekstrinsik dapat berupa gaji, bonus, promosi jabatan, lingkungan kerja yang kondusif, serta pengakuan dan penghargaan dari atasan atau rekan kerja. Pegawai yang memiliki motivasi ekstrinsik yang tinggi cenderung lebih termotivasi dalam bekerja karena adanya faktor-faktor eksternal yang mendorong mereka.

Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya merupakan salah satu instansi pemerintah yang berperan penting dalam mengatur dan mengelola sistem transportasi di wilayah tersebut. Tugas dan fungsi utama Dinas Perhubungan ini meliputi perencanaan, pengaturan, pengawasan, dan pengendalian sistem transportasi darat, laut, dan udara di Kabupaten Aceh Barat Daya.

Agar tugas dan fungsi berjalan dengan baik, Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya membutuhkan produktivitas kerja yang tinggi dari seluruh pegawainya. Namun, berdasarkan observasi awal dan laporan kinerja pegawai, terdapat indikasi bahwa produktivitas kerja pegawai di instansi ini belum optimal. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi, baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik, yang dimiliki oleh pegawai.

Survey awal yang penulis peroleh yaitu Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya menghadapi tantangan dalam mempertahankan motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawainya. Salah satu permasalahan utama adalah fasilitas gedung yang tidak memadai. Kantor Dinas Perhubungan berada di gedung yang sudah tua dan kurang terawat, dengan ruangan yang sempit dan kurang pencahayaan. Gedung Dinas Perhubungan juga jauh dari pusat keramaian dan tidak berada di area perkantoran Kabupaten Aceh Barat Daya, Gedung Dinas Perhubungan berdekatan dengan Lapas Kelas IIB Blangpidie yang kondisinya terisolir diantara persawahan warga. Kondisi ini dapat menghambat kenyamanan dan produktivitas pegawai dalam bekerja, sehingga memengaruhi motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik mereka.

Selain itu, Lingkungan kerja yang kurang kondusif juga menjadi permasalahan yang dihadapi. Hubungan antar rekan kerja yang tidak harmonis, dan beban kerja yang tidak seimbang dapat menciptakan suasana kerja yang penuh tekanan. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik pegawai, yang merasa kurang nyaman dan kurang terpacu untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Permasalahan lain yang dihadapi adalah manajemen waktu yang kurang efisien di kalangan pegawai. Banyak pegawai yang cenderung menunda-nunda pekerjaan mereka hingga mendekati tenggat waktu, yang dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja. Kurangnya disiplin dalam mengatur waktu ini dapat menghambat motivasi intrinsik pegawai untuk bekerja secara maksimal dan memberikan kinerja terbaik mereka.

Untuk meningkatkan Produktifitas kerja oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka harus ditingkatkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik seorang pegawai dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor termasuk tiga faktor yang sudah dijelaskan diatas yaitu fasilitas kantor, motivasi kerja dan efisiensi kerja itu sendiri. Maka dari itu Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya sangat perlu meningkatkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pegawainya agar produktivitas kerja meningkat. Jika motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pegawai tidak diperhatikan maka akan berdampak negatif bagi organisasi sendiri karena dapat menghambat produktivitas kerja organisasi. Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini

dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya”**.

1.2.Perumusan Permasalahan

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Untuk Mengetahui motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Untuk Mengetahui motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoretis pada penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.
2. Mafaat praktis pada penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui penerapan strategi motivasi yang tepat.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini hanya mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1.Landasan Teoritis

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Untuk bersaing, organisasi harus mempunyai kekuatan untuk memiliki aset. Aset-aset yang diharapkan untuk menjalankan suatu organisasi tidak boleh dilihat sebagai bagian yang lepas, namun harus dilihat sebagai kekuatan untuk membingkai sebuah kolaborasi. Untuk situasi ini sumber daya manusia sangat menentukan.

Awalnya sumber daya manusia merupakan penafsiran dari “human resources”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “manpower” (tenaga kerja). Individu tertentu bahkan menyetarakan SDM dengan personal (personalia, kepegawaian, dll).

SDM merupakan aset utama yang mempunyai sentimen, keinginan, kemampuan, informasi, dukungan, tenaga dan kerja (proporsi, rasa dan harapan). Kemungkinan aset manusia ini berdampak pada upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Terlepas dari bagaimana tren menentukan inovasi, kemajuan data, aksesibilitas modal dan material yang memuaskan, tanpa SDM akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Werther dan Davis (1996) dalam Sutrisno (2009:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah : “Pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Dengan berpegang pada definisi tersebut, kita harus memahami bahwa SDM harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari individu yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi.

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Bagian penting dari strategi perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Pandangan tradisional mengenai pengelolaan manusia secara efektif harus dilihat sebagai perpanjangan dari pengelolaan sumber daya manusia, yang memerlukan pemahaman tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Mereka yang menciptakan sumber daya manusia, ada yang mengartikan manajemen ketenagakerjaan, dan ada pula yang menyamakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personil, kepegawaian, dan sebagainya) termasuk yang berpendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia. Namun yang mungkin tepat dalam manajemen sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia, jadi dalam istilah awam manajemen sumber daya manusia berarti mengelola sumber daya manusia.

Menurut Simamora (1997) dalam Sutrisno (2009:5) : “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.”.

Menurut Umar (1999) dalam Sutrisno (2009:7) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan secara terpadu. Menurut Bangun (2012:5) : “Manajemen sumber daya manusia

melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya, untuk mencapai tujuan organisasi”.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

2.2.Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Pegawai merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan kemajuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Memberikan inspirasi yang tepat akan memunculkan semangat, energi dan keiklasan dalam diri seseorang. Peningkatan semangat dan kesiapan bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga meningkatkan efisiensi kerja. Sementara itu, seseorang yang memiliki motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja sesukanya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Bangun (2012:312) : ”Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan”. Kuat atau lemahnya motivasi kerja ditentukan oleh terpenuhinya harapan-harapan, keinginan atau kebutuhannya.

Selanjutnya menurut Robbins (2006) dalam Priansa (2016:201) : “Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”. Keinginan yang sering dituju seseorang yaitu untuk memuaskan kebutuhannya, misalkan rasa lapar, haus dan dahaga.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah semangat atau dorongan (drives) dalam diri seseorang dalam mencapai tujuan (goals) dalam pekerjaan yang dilatarbelakangi oleh kebutuhan (needs) individu dan organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu mengembangkan dan memajukan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas dengan optimal.

Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan pengguna motivasi intrinsik lebih dominan dari pada motivasi ekstrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam pekerja, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

Dalam kondisi tersebut diatas, maka diperlukan usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi. Sebagaimana kita ketahui motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu, Atau dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, sehingga motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian pokok, yaitu:

- a. Motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang, yang dikenal dengan Motivasi Ekstrinsik.
- b. Motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang, yang dikenal dengan Motivasi Intrinsik

Motivasi penting karena motivasi menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi tidak hanya mengharapkan kemampuan, dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya, jika tidak ada kemauan

untuk bekerja. Tujuan dari motivasi adalah jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dan seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks sebuah kantor atau organisasi maupun dalam kehidupan lainnya.

Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda di satu pihak, kalau dilihat dari segi yang aktif atau dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam usaha menggerakkan, mengarahkan daya potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan dilihat dari segi pasif atau statis maka motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan potensi dan daya kerja manusia tersebut.

Dalam arti yang demikian motivasi dapat ditempatkan sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga segala sesuatunya dapat ditunjukkan kepada pengarahannya potensi dan daya kerja manusia dengan menimbulkan tingkat semangat dan kegairahan yang tinggi serta meningkatkan kebersamaan dalam menjalankan tugas individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Dalam hubungan ini pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya maka motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukurannya.

Memang tidak dapat disangka bahwa motivasi utama seseorang menjadi anggota organisasi atau pegawai adalah untuk dapat terpenuhinya kebutuhan pokok seperti sandang, pangan, papan kesemuanya itu tentunya dapat terpenuhi dengan pendapatan yang berbentuk uang.

Pemberian motivasi kepada pegawai akan dapat mengantisipasi kesenjangan sosial yang timbul dalam suatu organisasi kerja. Untuk itu modifikasi perilaku yang menekankan pada pendekatan yang bersifat mempengaruhi perilaku manusia harus dilakukan yang didasarkan atas pertimbangan bahwa akibat dari perilaku seseorang

dalam suatu situasi tertentu akan mempengaruhi perilaku orang tersebut pada masa yang akan datang dalam situasi yang serupa.

2.2.2. Karakteristik dan Kebutuhan akan Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2016:218) : terdapat tiga macam karakteristik dasar dari motivasi kerja yang berkenaan dengan pegawai, yaitu :

1. Usaha (Effort)

Merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dikeluarkan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

2. Ketekunan (Persistence)

Ketekunan yang dijalankan individu dalam menggunakan usahanya pada tugas-tugas yang diberikan.

3. Arah (Direction)

Karakteristik ini mengarah pada kualitas kerja seseorang dalam perilaku bekerjanya.

2.2.3. Prinsip-prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:61) dalam Busro (2018:51) : di antaranya:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Priansa (2016:220): antara lain adalah berkaitan dengan:

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya pegawai yang mempunyai aspirasi negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran. Pegawai yang taraf pengembangan berpikirnya konkrit tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berpikir operasional. Jadi pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai. Misalnya pegawai yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum sarapan, atau mungkin di rumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan. Maka kondisi-kondisi fisik dan psikologis ini pun dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi kerja pegawai.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi, pemimpin harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai.

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi pegawai, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

2.3.Motivasi Herzberg

Motivasi menurut teori Herzberg dalam Luthans (2011:210) terdiri dari 2 faktor, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut teori ini yang dimaksud motivasi intrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg kedua faktor ini sangat penting dalam memotivasi karyawan walaupun Herzberg menekankan pada motivasi intrinsik untuk meningkatkan motivasi karyawan tetapi tanpa adanya motivasi ekstrinsik maka akan menyebabkan pada ketidakpuasan karyawan sehingga berdampak pada perilaku dan kinerja karyawan.

2.3.1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik 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 (1992 : 160), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihnyanya. Agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. *Recognition* (pengakuan/penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b) Surat penghargaan
- c) Memberi hadiah berupa uang tunai
- d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- e) Memberikan kenaikan gaji promosi

3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan

serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

5. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin member rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

2.3.2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (1992 : 160), yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain ialah berikut:

1. *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing

masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

2. *Quality supervisor* (Supervisi)

Dengan technical supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

3. *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan pegawai, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni:

- a. Technical skill (kecakapan terknis). Kecakapan ini sangat bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.
- b. Human skill (kecakapan konsektual) adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.
- c. Conceptual skill (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi keseluruhan.

4. *working condition* (Kondisi kerja)

Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

5. *wages* (Gaji)

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah 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 pengklasifikasian itu

2.4. Produktivitas Kerja

2.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak (1998:26), produktivitas kerja pegawai mengandung pengertian adanya kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap kerja yang demikian ini akan tetap melekat dalam diri pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Penilaian terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pelaksanaan kerja yang relatif baik, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin kerja. Dan untuk mengukur produktivitas kerja pegawai itu sendiri harus mencakup aspek kuantitas dan kualitas pekerjaannya

2.4.2. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil kerja pegawai tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Kemudian dalam hal ini dikemukakan beberapa faktor sebagaimana yang dinyatakan sebagai indikator dari produktivitas kerja *Garry Desler* yang dikutip oleh (Agus, 1995:476) antara lain:

1) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Kualitas bagi hampir semua orang tampaknya berarti kualitas tinggi. Kehidupan kerja yang berkualitas yaitu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhannya dengan bekerja di dalam organisasi. Dan kemampuan untuk hasil tersebut menurut *Garry Desler* yang dikutip oleh (Agus Dharma 1995) bergantung apakah terdapat adanya :

Perlakuan yang adil dan sportif terhadap pegawai.

- a) Kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
- b) Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara sesama pegawai.
- c) Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
- d) Kompensasi yang cukup adil.
- e) Lingkungan yang aman dan sehat.

2) Kuantitas Pekerjaan

Perkembangan organisasi menuntut adanya kuantitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan penimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam organisasi tersebut.

3) Ketepatan Waktu

Pengetahuan akan orientasi waktu yang berlainan dari budaya- budaya tersebut dapat memberikan wawasan ke dalam pentingnya tenggang waktu, apakah perencanaan jangka panjang dan dipraktekkan secara meluas, pentingnya pengawasan kerja dan apakah yang menyebabkan keterlambatan-keterlambatan.

4) Semangat Kerja

Moekijat (1997:31) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi.

5) Disiplin Kerja

Dalam melaksanakan disiplin kerja, disiplin yang baik dapat diukur dalam wujud:

- a) Pimpinan atau pegawai datang dan pulang kantor tepat pada waktu yang ditentukan.
- b) Menghasilkan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan.
- c) Melaksanakan tugas penuh dengan semangat.

d) Mematuhi semua peraturan yang ada.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sinungan yang menyatakan disiplin adalah sikap kewajiban dari seseorang/kelompok orang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan dan disiplin juga dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja, menghargai waktu dan biaya (Sinungan, 1991:115).

2.5.Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian terhadap akuntan dan ahli teknik Amerika Serikat dari berbagai Industri, Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor (Cushway and Lodge, 1995 : 138). Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisipekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (motivation factor) yang disebut juga dengan satisfier atau intrinsic motivation dan faktor kesehatan (hygienes) yang juga disebut dissatisfier atau ekstrinsic motivation. Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong pegawai termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi pegawai yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi, hal ini juga dapat menyebabkan pegawai termotivasi sehingga menghasilkan produktivitasnya (dalam Sondang, 2002 : 107).

2.6. Penelitian Sebelumnya

Penelitian oleh Ismayanti (2019) Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa Kelas VIII SMP Negeri 2 Bangsri Kabupaten Jepara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar matematika siswa. Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi, baik dari dalam maupun dari luar, dapat meningkatkan prestasi belajar matematika siswa.

Penelitian oleh Purwanto (2017) Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi dari dorongan internal dan eksternal dapat meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan perbankan.

Penelitian Febriani (2020) Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar mahasiswa, sementara motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan. Ini menunjukkan bahwa pada tingkat pendidikan tinggi, dorongan internal lebih berperan dalam meningkatkan prestasi belajar dibandingkan faktor eksternal.

Azizah (2018) Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Ini menandakan bahwa peningkatan motivasi dari dalam diri guru dan dari lingkungan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Ramadhani (2019) Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Witel Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks kepuasan kerja, faktor-faktor internal seperti minat terhadap pekerjaan dan pengembangan diri lebih berperan dibandingkan faktor eksternal.

Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

**Tabel 2.1. Penelitian
Sebelumnya**

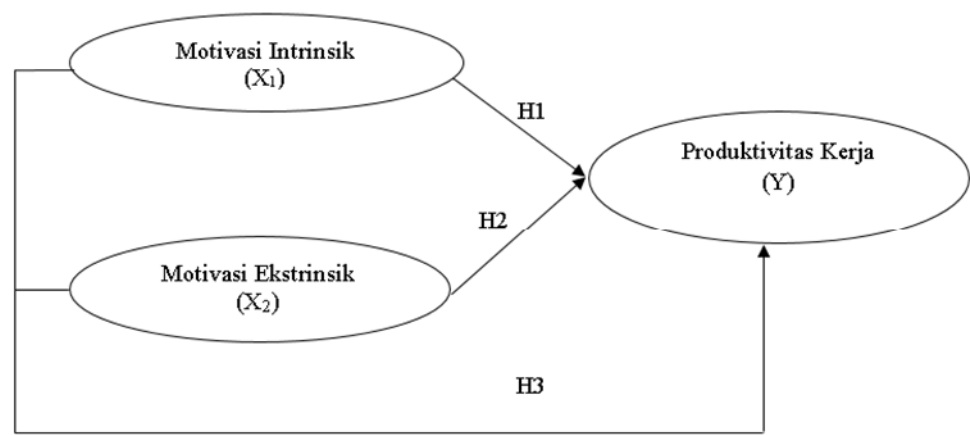
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa Kelas VIII SMP Negeri 2 Bangsri Kabupaten Jepara. Ismayanti (2019)	– Kuantitatif dengan pendekatan survei	Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar matematika siswa.	– Variabel independen (Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik) – Variabel dependen (produktivitas kerja) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
2	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sidoarjo. Purwanto (2017)	– Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	– Variabel independen (Motivasi Intrinsik dan Motivasi Variabel dependen (produktivitas kerja)	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Febriani (2020)	– Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan survei	Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar mahasiswa, sedangkan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan.	– Variabel independen (Motivasi Intrinsik dan Motivasi – Variabel dependen (produktivitas kerja) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
4	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Semarang. Azizah (2018)	– Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan survei	Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.	– Variabel independen (Motivasi Intrinsik dan Motivasi Variabel dependen (produktivitas kerja) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Witel Surabaya. Ramadhani (2019)	– Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan	– Variabel independen (Motivasi Intrinsik dan Motivasi Variabel dependen (produktivitas kerja)	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.7.Kerangka Pemikiran

Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya”** dengan maksud observasi Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) sebagai variable independen terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebagai variable dependen. Kerangka pemikiran dari oenelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber : Landasan teoritis dikembangkan peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya (2024)

2.8.Hipotesis

Dari kerangka diatas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

- H1: Diduga motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H2: Diduga motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H3: Diduga motivasi intrinsic dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1.Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), desain penelitian dapat diartikan sebagai rancangan atau perencanaan dalam melakukan penelitian. Desain penelitian berfungsi sebagai pedoman bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian agar dapat berjalan secara sistematis dan terarah sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

3.1.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam upaya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel dalam hal ini adalah menguji pengaruh variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena jenis data dalam penelitian ini merupakan informasi tentang sebab akibat yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatan, mengumpulkan sebagai bahan bahan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat.

3.1.3. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data-data pada penyelesaian penelitian ini, penulis mengambil data pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya yang berlokasi berada Jalan Blangpidie – Tapaktuan KM.6, Desa Alue Dama, Kecamatan Setia, Kabupaten Aceh Barat Daya

3.1.4. Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shoot study*) yaitu model penelitian yang mengumpulkan data sekaligus dalam satu periode waktu (Supomo, 2020). Rentang waktu penelitian ini dimulai bulan April 2024 hingga selesai. Data yang dikumpulkan hanya sekali periode sperti yang ditunjukkan pada table 3.1.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	April 2024	Mei – Juni 2024	Juni 2024	Juli 2024- Agustus 2024	Agustus 2024
Pengajuan judul proposal					
Penyusunan proposal					
Seminar proposal					
Penyusunan skripsi					
Sidang skripsi					

Sumber Data Diolah : 2024

3.1.5. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2020:45). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2020:32). Adapun

unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu pegawai yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya. Individu merupakan unit analisis yang sering digunakan dalam penelitian sosial karena karakteristiknya unik dan beragam.

3.2.Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37) : “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:137-138) : Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self- report*, atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Di dalam penelitian ini, penulis mewawancarai Pegawai Negeri Sipil pada lingkup Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya.

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:142) : Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Didalam

penelitian ini Kuesioner disebarkan kepada semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder yang diperoleh dari Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya meliputi data yang diperoleh dari laporan yang berupa dokumen dan data olahan yang berkenaan dengan sejarah singkat dan struktur organisasi, data jumlah Pegawai Negeri Sipil, data nilai kinerja pegawai dan data jumlah absensi pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya pada Tahun 2024 yang berjumlah 36 orang Pegawai.

Tabel 3.2:
Daftar Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya

No	JABATAN	Jumlah Pegawai	No	JABATAN	Jumlah Pegawai
1.	Kepala Dinas	1	16.	Pengawas Lalu Lintas	3
2.	Sekretaris	1	17.	Pengawas Fsilitas dan Perawatan Pelabuhan	1
3.	Kabid LLAJ	1	18.	Penyusun Laporan Keuangan	1
4.	Kabid Kebandarudaraan dan Angkutan Udara	1	19.	Petugas Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam	1
5.	Kabid Kepelabuhanan Dan Angkuatan Pelayaran	1	20.	Petugas Transportasi	1
6.	Penguji Kendaraan Bermotor	2	21.	Pengadministrasian Persuratan	1
7.	Kasi Prasarana	1	22.	Pengadministrasian PKB	2

8.	Kasi Angkutan Pelayaran	1	23.	Pengadministrasian LLAJ	1
9.	Kasi Pembangunan Pelabuhan	1	24.	Pengadministrasian Perizinan	1
10.	Kasi Pembangunan Bandar Udara	1	25.	Pengadministrasian Perencanaan dan Program	1
11.	Kasi Sarana dan Angkutan	1	26.	Pengadministrasian Penerimaan	1
12.	Kasi Fasilitas Keamanan Bandar Udara	1	27.	Pengadministrasian Kepegawaian	1
13.	Kasubbag Keuangan, Program , dan Pelaporan	1	28.	Pengadministrasian Umum	2
14.	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	1	29.	Pengadministrasian Kecelakaan LLAJ	1
15.	Pengawas Keselamatan angkutan	1	30.	Pengadministrasian Keuangan	2
Jumlah:		16	Jumlah:		20

Sumber: Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dishub Kabupaten Aceh Barat Daya

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2016:85) : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya yang berjumlah 36 orang Pegawai.

4. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2016:92) : “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Menurut Sugiyono : (2016:93) “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian”. Adapun untuk mengukur kepuasan kerja dan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya menggunakan skala likert, yaitu suatu skala yang menunjukkan persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Skala likert yang digunakan terdiri dari 5 (lima) katagori jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.3:
Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat baik (SB)	5
Baik (B)	4
Cukup baik (CB)	3
Tidak baik (TB)	2
Sangat tidak baik (STB)	1

3.3.Definisi dan Operasional Variable

Menurut Sugiyono (2020:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat produktivitas kerja (Y) dan variabel bebas motivasi intrinsik (X₁) dan motivasi ekstrinsik (X₂) seperti terlihat pada Tabel 3.3 :

Tabel 3.4.
Definisi dan Operasional Variable

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
1	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja adalah kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini. Simanjuntak (1998:26)	- Kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab - Pencapaian target kerja - Efisiensi penggunaan waktu kerja - Kontribusi barnilai bagi institusi - Peningkatan produktivitas kerja - Motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja - Pengaruh kondisi gedung terhadap produktivitas kerja	1-5	Likert	A1- A6
2	Motivasi Intrinsik (X ₁)	Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Herzberg yang dikutip oleh Luthans (1992 : 160)	- Ketertarikan dan tantangan intelektual dalam pekerjaan - Kepuasan dalam menyelesaikan tugas dengan baik - Dorongan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan diri - Peluang untuk belajar hal-hal baru - Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan - Otonomi dalam melakukan pekerjaan	1-5	Likert	B1- B6
3	Motivasi Ektrinsik (X ₂)	Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori <i>hygiene factor</i> .Herzberg yang dikutip oleh Luthans (1992 : 160),	- Kesesuaian gaji dan tunjangan dengan beban kerja - Keadilan dan transparasi sistem penghargaan dan insentif - Hubungan harmonis dengan rekan kerja - Apresiasi dan penghargaan atas pencapaian - Fasilitas dan peralatan yang memadai	1-5	Likert	C1- C6

3.4.Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan model Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fomulasikan sebagai berikut:

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

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

- Y = Variebel terikat (Produktivitas Kerja)
- a = Konstanta
- X₁ = Variebel Bebas ke-1 (Motivasi intrinsic)
- X₂ = Variable Bebas Ke-2 (Motivasi Ektrinsik)
- b₁ dan b₂ = Koefisien regresi
- e = *Error term*

3.5.Pengujian Data

3.5.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2020). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.5.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam

Ghozali, 2020:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.5.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2020:22). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $\text{asym.sig} > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $\text{asym.sig} < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2020:22). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya.

Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2020:23).

3.6.Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

3.6.1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja.

H_{a1} = Ada pengaruh signifikan Antara motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai.

H_{o2} = Tidak ada pengaruh signifikan Antara motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai.

H_{a2} = Ada Pengaruh signifikan Antara motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai.

3.6.2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{03} = Tidak ada pengaruh signifikan Antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai

H_{a3} = Ada pengaruh signifikan Antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas pegawai.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya

Sesuai dengan Qanun Kabupaten Aceh Barat Daya Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Kabupaten Aceh Barat Daya dan Peraturan Bupati Aceh Barat Daya Nomor 55 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya, yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah di bidang Perhubungan meliputi Perhubungan Darat, Perhubungan Laut dan Udara. Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas, Dinas Perhubungan mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan dan penyusunan petunjuk teknis urusan pemerintahan bidang Dinas Perhubungan;
- b. Pelaksanaan urusan ketatausahaan Dinas;
- c. Penyusunan Program kerja Tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
- d. Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum lintas Kabupaten/Kota di bidang Perhubungan;
- e. Pembinaan Teknis di bidang Perhubungan;
- f. Pengawasan dan pengendalian di bidang Perhubungan;
- g. Pembuatan rencana teknis Bandar Udara Umum yang mengacu pada standar yang berlaku;
- h. Pelaksanaan perencanaan tata ruang Perhubungan Kabupaten;
- i. Penelitian bidang Perhubungan, yang mencakup wilayah Kabupaten;

- j. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya di bidang Perhubungan;
- k. Pelaksanaan pembinaan UPTD;
- l. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Perhubungan;
- m. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir, pendapatan rata-rata perbulan dan masa kerja golongan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	20- 30 Tahun	1	2,8
	30-40 Tahun	4	11,1
	40-50 Tahun	20	55,6
	>51 Tahun	11	30,5
Total		36	100,0
2	Jenis kelamin		
	Pria	26	72,2
	Wanita	10	27,8
Total		36	100,0
3	Status Perkawinan		
	Belum Menikah	1	2,8
	Menikah	35	97,2

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
Total		36	100,0
4.	Pendidikan Terakhir		
	SLTA	14	38,9
	Diploma	6	16,7
	Sarjana (S1)	16	44,4
Total		36	100,0
5.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp 4.000.000-Rp 5.000.000	9	25
	b. Rp 5.100.000-Rp 6.500.000	13	36,1
	c. > Rp 6.500.000	14	38,9
Total		36	100,0
6	Masa Kerja Golongan		
	< 9 Tahun	1	2,8
	10-20 Tahun	19	52,7
	21-30 Tahun	15	41,7
	>31 Tahun	1	2,8
Total		36	100,0

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 20-30 Tahun yaitu sebanyak 1 responden atau 2,8%, yang berusia antara 30 sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 4 responden atau 11,1%, yang berusia antara 40 sampai dengan 50 tahun yaitu sebanyak 20 responden atau 55,6%, dan yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 11 responden atau 30,5%.

Responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 26 responden atau 73,2% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 10 responden atau 27,8%.

Berdasarkan Karakteristik status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 1 responden atau 2,8% dan yang sudah menikah sebanyak 35 responden atau 97,2%.

Berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 14 responden atau 38,9%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 6 responden atau 16,7%, dan berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 16 responden atau 44,4%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 9 responden atau 25% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 4.000.000-Rp 5.000.000, sebanyak 13 responden atau 36,1% dengan pendapatan sebesar Rp 5.100.000-Rp 6.500.000 dan sebanyak 14 responden atau 38,9% dengan pendapatan di atas Rp 6.500.000.

Berdasarkan karakteristik responden masa kerja golongan dapat dijelaskan bahwa Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya masa kerja golongan dibawah 9 tahun sebanyak 1 orang atau 2,8%, masa kerja golongan 10 sampai dengan 20 tahun sebanyak 19 orang atau 52,7%, sedangkan masa kerja golongan 21 sampai dengan 30 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 41,7% dan masa kerja golongan di atas 31 tahun berjumlah 1 Pegawai atau 2,8%.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficien of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,32, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan

memiliki validitas atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama, artinya data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=36)	Ket
1	B1	Produktifitas Kerja (Y)	0,539	0,329	Valid
2	B2		0,689	0,329	Valid
3	B3		0,691	0,329	Valid
4	B4		0,616	0,329	Valid
5	B5		0,526	0,329	Valid
6	B6		0,642	0,329	Valid
7	B1	Motivasi Intrinsik (X ₁)	0,691	0,329	Valid
8	B2		0,622	0,329	Valid
9	B3		0,639	0,329	Valid
10	B4		0,428	0,329	Valid
11	B5		0,440	0,329	Valid
12	B6		0,474	0,329	Valid
13	B1	Motivasi Ekstrinsik (X ₂)	0,347	0,329	Valid
14	B2		0,659	0,329	Valid
15	B3		0,499	0,329	Valid
16	B4		0,447	0,329	Valid
17	B5		0,645	0,329	Valid
18	B6		0,718	0,329	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,329

sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS24.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Produktivitas Kerja (Y)	6	0,838	Handal
2.	Motivasi Intrinsik (X ₁)	6	0,790	Handal
3.	Motivasi Ektrinsik (X ₂)	6	0,794	Handal

Sumber : data diolah 2024

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Produktivitas Kerja, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk meastikan data yang digunakan dalam model regresi telah terdistribusi secara teratur atau tidak. Model membutuhkan data yang terdistribusi normal (nilai residual). Dalam penelitian menggunakan uji *Kolmogrov-Shiminov* dan *Plot probabilitas* normal yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS24. Hasil Uji *Kolmogrov-Shiminov* dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
One-Sample Kolmogorov-Shiminov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39170268
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.101
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

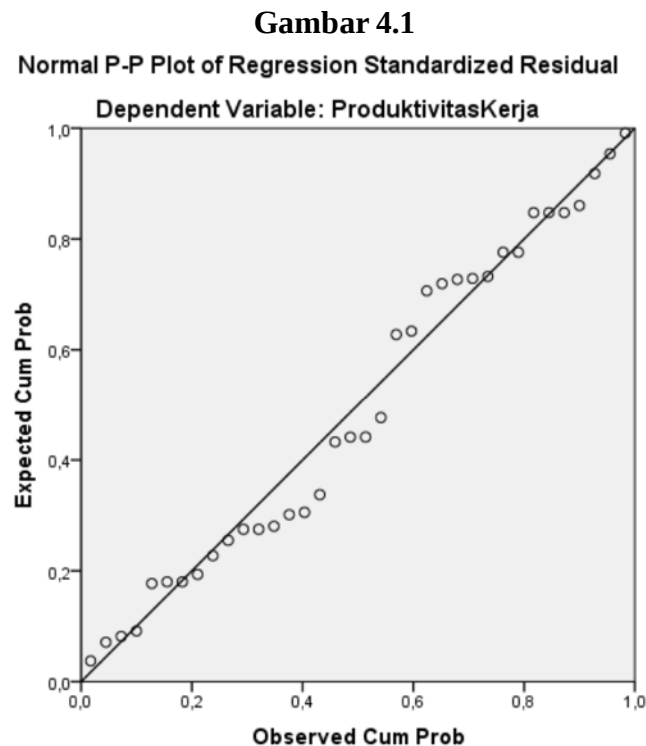
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Penelitian SPSS24, 2024 (Data diolah)

Dari tabel dapat dilihat angka signifikan adalah 0,200 yang menunjukkan bahwa $0,200 > 0,005$, maka data tersebut berdistribusi normal. Data regrasi yang berdistribusi normal dapat juga dilihat dari grafik P-Plot seperti yang ditunjukkan pada gambar 4.1 sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian SPSS24, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”, artinya model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 Constant	8.847	3.765		2.350	.025	1.187	16.507		
Intrinsik	.781	.165	.675	4.740	.000	.446	1.116	.882	1.133
Ekstrinsik	-.137	.133	-.147	-1.031	.310	-.407	.133	.882	1.133

a. Dependent Variable: Produktivitas

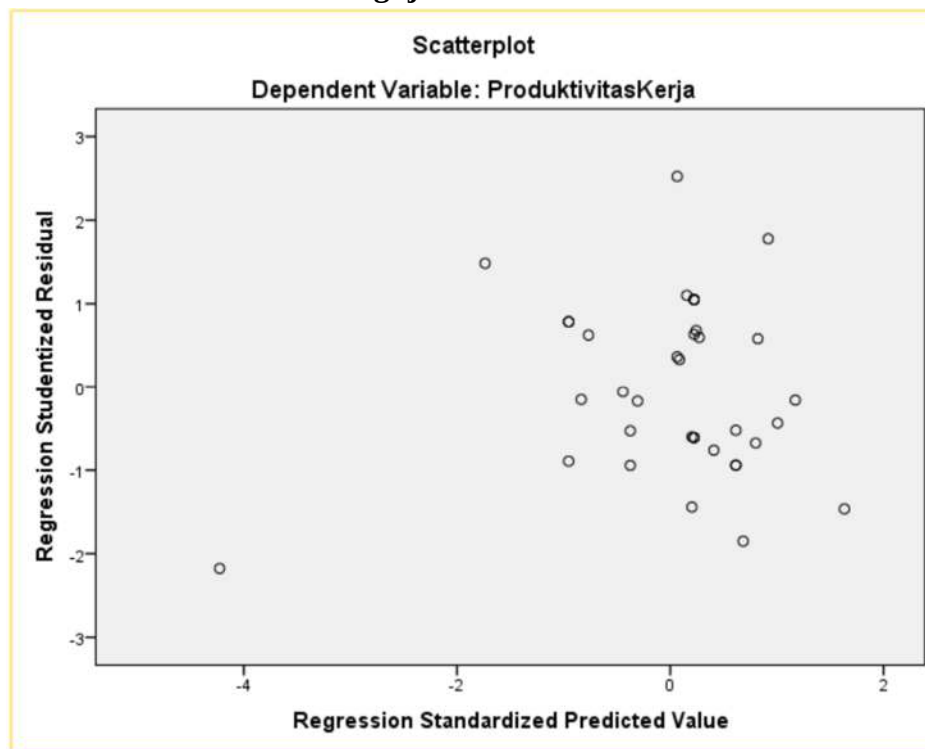
Sumber: Hasil Penelitian SPSS24, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian SPSS24, 2024 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji T ini dilaksanakan untuk menguji praduga awal bahwa variabel motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) secara parsial mempengaruhi produktivitas kerja (Y) pegawai pada Dinas Perhubungan Kabuapten Aceh Barat Daya. Hasil pengujian hipotesis X dan Y secara parsial (Uji T) seperti ditunjukkan pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 Constant	8.847	3.765		2.350	.025	1.187	16.507		
Intrinsik	.781	.165	.675	4.740	.000	.446	1.116	.882	1.133
Ekstrinsik	-.137	.133	-.147	-1.031	.310	-.407	.133	.882	1.133

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Penelitian SPSS24, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS versi 24 pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai t hitung variable motivasi intrinsik (X_1) adalah sebesar 4,740 dan dikonsultasikan dengan tabel derajat kebebasan (dk) = n (Jumlah

Responden)- k (Jumlah Variable), dimana $n=36$ dan $k=2$ sehingga $dk=36-2=34$, sehingga diperoleh t tabel 2,03. Hal ini menunjukkan jika $(T_{hitung}) > (T_{tabel})$ ($4,740 > 2,03$) atau signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Keputusannya adalah H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya.

Pada perhitungan (T_{hitung}) variabel motivasi ekstrinsik (X_2) adalah sebesar $(-1,031)$ dengan (T_{tabel}) sebesar 2,03. Hal ini memperlihatkan bahwa $(T_{hitung}) < (T_{tabel})$ ($-1,031 < 2,03$) atau signifikansi 0,310 lebih besar dari 0,05. Keputusannya adalah H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak, artinya variabel motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya.

4.5.2 Uji F (Simultan)

Untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersamaan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil Uji serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.764	2	69.382	11.436	.000 ^b
	Residual	200.208	33	6.067		
	Total	338.972	35			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Ekstrik, Intrik

Sumber: Hasil Penelitian SPSS24, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,436 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,284. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (11,436) lebih besar dari F_{table} (3,284). Keputusannya adalah H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak, artinya secara serempak variabel motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilaksanakan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Faktor-faktor motivasi intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan pribadi memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih produktif, dan lebih berkomitmen terhadap organisasi.
4. Motivasi ekstrinsik tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya.
5. Faktor-faktor eksternal seperti gaji, tunjangan, lingkungan kerja, dan kebijakan pimpinan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya.
6. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai lebih menghargai faktor-faktor internal dibandingkan dengan insentif eksternal dalam konteks produktivitas kerja pegawai.
7. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik jika secara bersamaan maka dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan tetapi ketika digabungkan dengan

motivasi intrinsik dapat memberikan dampak positif pada produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya.

8. Hasil penelitian ini mendukung teori motivasi dua faktor *Herzberg*, yang menyatakan bahwa faktor *motivator* (intrinsik) lebih berperan dalam meningkatkan motivasi kerja dibandingkan dengan faktor *hygiene* (ekstrinsik).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya perlu merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karir yang komprehensif, termasuk pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individual pegawai, untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan produktivitas kerja.
2. Pimpinan sebaiknya menciptakan sistem penghargaan dan pengakuan yang lebih efektif, seperti program pegawai terbaik bulanan atau tahunan, untuk memberikan apresiasi atas prestasi dan mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai.
3. Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Barat Daya hendaknya memberikan lebih banyak otonomi dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta mendorong inisiatif dan inovasi melalui platform berbagi ide untuk meningkatkan produktivitas kerja.
4. Pimpinan sebaiknya fokus pada pengembangan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan pribadi pegawai, misalnya melalui program mentoring dan kegiatan team building, yang dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 158-167.
- Azizah, N. (2018). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Semarang*.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung:Alfabeta.
- Febriani, S. (2020). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismayanti, D. (2019). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa Kelas VIII SMP Negeri 2 Bangsri Kabupaten Jepara*
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati, D. (2018). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Cabang Palembang*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(2), 62-72.
- Purwanto, A. (2017). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sidoarjo*.

- Ramadhani, F. (2019). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Witel Surabaya*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Bumi Karya Tama Semarang*. Among Makarti, 12(23), 1-16.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupateh Aceh Barat Daya

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Lama Masa Kerja: ☐ <3 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ ≥10 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SB = Sangat Baik, B = Baik, CB = Cukup Baik, TB = Tidak Baik, STB = Sangat Tidak Baik

A. Produktivitas Kerja (Y)

NO	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya dengan baik					
2	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan.					
3	Saya menggunakan waktu kerja dengan efisien dan tidak menunda-nunda pekerjaan					
4	Saya memberikan kontribusi yang bernilai bagi institusi tempat saya bekerja					
5	Saya merasa produktivitas kerja saya meningkat dibandingkan sebelumnya					
6	Saya dapat bekerja dengan lebih produktif jika fasilitas gedung lebih memadai dan nyaman					

B. Motivasi Intrinsik (X₁)

NO	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan saat ini menarik dan menantang secara intelektual					
2	Saya merasa puas ketika dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
3	Saya merasa termotivasi untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan diri saya sendiri					
4	Saya merasa pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar hal-hal baru					
5	Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
6	Saya merasa puas dengan tingkat otonomi yang saya miliki dalam melakukan pekerjaan					

C. Motivasi Ektrinsik (X₂)

NO	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB
1	Saya merasa gaji dan tunjangan yang saya terima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya					
2	Sistem penghargaan dan insentif di institusi ini adil dan transparan					
3	Penghargaan dan insentif yang diberikan mendorong saya untuk bekerja lebih giat					
4	Kondisi gedung tempat saya bekerja memadai dan layak untuk bekerja					
5	Hubungan dengan rekan kerja di institusi ini harmonis dan saling mendukung.					
6	Saya merasa bahwa pencapaian dan kontribusi saya dihargai oleh atasan dan institusi					

Lampiran II

Data Hasil Kuesioner Produktifitas Kerja

R	B1	B2	B3	B4	B5	B6
1	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5
3	3	2	1	2	2	2
4	5	3	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	3	3
7	4	4	4	4	4	3
8	4	4	2	4	3	4
9	5	4	4	5	4	5
10	4	4	4	3	4	4
11	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	3
13	4	3	4	3	3	4
14	5	4	4	4	3	4
15	5	4	4	3	3	4
16	5	5	4	4	3	5
17	5	4	4	5	4	5
18	5	5	4	4	3	4
19	4	4	4	4	4	5
20	5	4	4	5	4	4
21	4	4	4	4	4	4
22	3	4	3	5	3	4
23	4	4	4	4	5	5
24	4	3	4	3	4	5
25	4	3	4	4	3	3
26	4	3	3	3	3	4
27	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	3	4
30	4	4	4	3	4	5
31	4	4	4	4	3	4
32	5	4	5	4	3	4
33	4	5	5	5	3	5
34	4	4	4	5	5	4
35	5	4	4	5	4	5
36	5	4	4	5	4	5

Lampiran III

Data Hasil Kuesioner Motivasi Intrinsik

R	B1	B2	B3	B4	B5	B6
1	4	4	4	5	5	4
2	4	4	4	4	4	4
3	2	2	2	2	2	2
4	4	5	4	3	4	4
5	5	5	4	4	4	3
6	4	4	4	4	3	3
7	4	4	4	4	3	3
8	4	3	4	4	3	4
9	4	4	4	4	4	3
10	3	4	4	4	4	3
11	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4
14	4	4	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	3
16	3	5	3	3	5	3
17	4	4	4	4	4	3
18	4	5	4	3	5	4
19	4	4	4	4	4	3
20	4	4	4	4	4	3
21	4	5	5	5	5	4
22	3	3	4	3	5	3
23	5	5	4	4	5	4
24	4	5	4	3	4	4
25	4	5	3	4	4	4
26	3	3	3	4	4	3
27	3	3	3	4	4	3
28	4	4	3	3	4	3
29	4	4	4	4	4	3
30	4	5	4	3	4	4
31	4	4	4	4	4	4
32	4	5	5	3	3	4
33	4	5	5	4	4	2
34	4	5	4	4	3	4
35	4	4	4	4	4	3
36	4	4	4	4	4	3

Lampiran IV

Data Hasil Kuesioner Motivasi Ektrinsik

R	B1	B2	B3	B4	B5	B6
1	4	4	4	2	5	5
2	4	4	4	3	5	5
3	4	4	3	1	4	3
4	3	2	4	2	3	3
5	4	3	3	1	5	4
6	4	3	3	2	4	4
7	4	3	4	3	3	4
8	3	4	4	3	4	2
9	4	3	3	1	3	4
10	4	3	4	2	3	3
11	4	3	3	1	3	3
12	4	2	4	2	4	4
13	4	4	4	3	4	4
14	4	3	3	1	3	3
15	4	3	3	1	3	3
16	3	1	1	1	3	2
17	4	3	3	1	3	3
18	3	2	4	2	3	3
19	4	4	4	1	3	3
20	4	3	3	1	3	3
21	4	4	4	4	4	5
22	4	4	3	2	5	3
23	5	4	5	2	5	5
24	3	2	4	2	3	3
25	3	2	4	2	3	2
26	4	3	3	1	3	3
27	4	3	3	1	3	3
28	5	4	4	1	3	3
29	4	3	3	1	3	3
30	3	2	4	2	3	3
31	4	4	4	3	4	4
32	5	4	5	2	5	4
33	4	2	4	1	2	1
34	3	4	4	4	3	4
35	4	3	3	1	3	3
36	4	3	3	1	3	3