PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SINAR SAMUDRA MARINA PRINGSEWU

SKRIPSI

Disusun Oleh :

GILANG AJI SAPUTRA
1812110456

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG
2022

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SINAR SAMUDRA MARINA PRINGSEWU

SKRIPSI

Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi

Pada
Program Studi Manajemen

Oleh :

GILANG AJI SAPUTRA
1812110456

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG
2022

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah hak milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada di pundak saya.

Bandar Lampung, 07 Maret 2022

METERAI TEMPEL

3ED65AJX786360552

GILANG AJI SAPUTRA

NPM. 1812110456

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi	: **PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SINAR SAMUDRA MARINA PRINGSEWU**
Nama Mahasiswa	: **GILANG AJI SAPUTRA**
NPM	: 1812110456
Program Studi	: Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI pada Program Studi Manajemen IIB Darmajaya.

Disetujui Oleh :
Pembimbing

Betty Magdalena, S.Pd., M.M
NIK. 12100111

Ketua Program Studi

Susanti, S.E., MM
NIK. 10111204

HALAMAN PENGESAHAN

Pada 07 Maret 2022 telah diselenggarakan sidang Skripsi dengan judul **PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SINAR SAMUDRA MARINA PRINGSEWU.** Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

Nama : **GILANG AJI SAPUTRA**

NPM : 1812110456

Program Studi : Manajemen

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda Tangan
1. Dr. Mieke Rahayu, Dra., M.M	- Penguji I	.....
2. Zuriana, S.E., M.M	- Penguji II	.....

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya

Aswin, S.E., M.M
NIK. 10190605

RIWAYAT HIDUP

Nama	: Gilang Aji Saputra
Tempat, Tanggal Lahir	: Tambahrejo, 16 Desember 1999
Jenis Kelamin	: Laki Laki
Agama	: Islam
Alamat	: Jl.Raya Tambahrejo km.34 Pekon Tambahrejo Kec. Gadingrejo Kab. Pringsewu
No Telpon	: 082269973683(WA)
Email	: gilangajisaputra743@gmail.com

Peneliti ini berasal dari kota Pringsewu. Anak pertama dari Bapak Pariyono dan Ibu Aqviyani dan memiliki satu orang adik.

Adapun pendidikan yang pernah ditempuh oleh peneeliti antara lain adalah:

1. SDN 1 Tambahrejo, dan lulus pada tahun 2012
2. SMPN 1 Gadingrejo, dan lulus pada tahun 2015
3. SMKN1 Gadingrejo, dan lulus pada tahun 2018

Pada tahun 2018 peneliti terdaftar sebagai Mahasiswa *Institute Informatics And Business* (IIB) Darmajaya program studi Manajemen dengan jenjang Starata Satu (S1). Kemudian peneliti melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Pekon Tambahrejo, Kecamatan Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu pada tahun 2021.

Bandar Lampung, 07 Maret 2022

GILANG AJI SAPUTRA
NPM. 1812110456

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dalam kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yang utama dari segalanya, dengan mengucap syukur kepada Allah SWT atas segala karunianya serta kemudahan yang engkau berikan dalam menyelesaikan sekripsi ini dengan tepat waktu.
2. Bapak dan Mamak tercinta yang senantiasa memberikan doa, dukungan, cinta dan kasih sayang yang tak terhingga. “Semoga selalu diberi kesehatan kebahagian, panjang umur dan surganya Allah SWT”.
3. Seluruh dosen IIB darmajaya yang sudah memberikan ilmu dan bimbingannya.
4. Miss Betty Magdalena, S.Pd., M.M selaku pembimbing skripsi, terimakasih atas bantuan dan kesabaran dalam membimbing demi terselesaikannya skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, kesabaran dan kemudahan untuk beliau. Semoga kedepanya selalu bersemangat dalam memberikan ilmu dan membimbing mahasiswa generasi selanjutnya. Panjang umur untuk miss, berkah dan bahagia dunia akhirat. Aamiin..
5. Seluruh teman-teman seperjuangan IIB Darmajaya yang telah memberikan bantuan dan semangat tersendiri.
6. Seluruh warga dan pemuda pekon Tambahrejo yang telah memberi semangat dan dukungan dalam menyelesaikan perkuliahan ini.

MOTTO

Bermimpilah seakan kau akan hidup selamanya. Hiduplah seakan kau akan mati hari ini.

– James Dean –

Gantungkan cita-citamu setinggi langit! Bermimpilah setinggi langit. Jika engkau jatuh, engkau akan jatuh di antara bintang bintang.

– Ir. Soekarno –

Tidak peduli betapa hebatnya dirimu, jangan pernah mengatasi semuanya sendirian, sebaliknya kau pasti akan gagal

– Itachi Uciha–

Dan semua sujud kepada Allah baik yang ada di langit maupun di bumi, baik dengan kemauan sendiri maupun terpaksa (dan sujud pula) bayang bayang mereka, pada waktu pagi dan petang hari

– QS. Ar-Ra'd Ayat 15 –

Sujudmu adalah Penyelamatmu

– Gilang Aji Saputra –

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SINAR SAMUDRA MARINA PRINGSEWU

Oleh :

GILANG AJI SAPUTRA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu, untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu, untuk mengetahui pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah field research dengan menggunakan teknik kuesioner. Populasi penelitian ini berjumlah 41 orang karyawan dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 31 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Nonprobability sampling* yaitu dengan teknik *Purposive sampling*. Uji persyaratan instrumen dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji persyaratan analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Normalitas Uji Linieritas dan Uji Multikolenieritas. Metode analisis data menggunakan Regresi linier berganda dan pengujian hipotesis yaitu uji t dan F. Hasil penelitian ini menunjukan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu, Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu, Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

Kata kunci : Motivasi Ekstrinsik, Etos Kerja, Produktivias.

ABSTRACT

THE EFFECT OF EXTRINSIC MOTIVATION AND WORK ETHOS ON WORK PRODUCTIVITY OF PRODUCTION SECTOR EMPLOYEES AT PT. SINAR SAMUDRA MARINA PRINGSEWU

By :

Gilang Aji Saputra

The purpose of this study was to gind the effect of extrinsic motivation on the work productivity of the employees at PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu, the effect of work ethic on the work productivity of the employees of PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu, to determine the effect of Extrinsic Motivation and Work Ethic on the work productivity at PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu. This study used the quantitative approach with the associative method. The source of the data in this study used the primary data. The of data collecting technique in this study used the field research using the questionnaire technique. The population of this study was 41 employees with the total sample of 31 employees. The sampling technique in this study used the non-probability sampling, namely the purposive sampling technique. The instrument requirements test in this study used the validity test and the reliability test. The data analysis requirements test in this study used the Normality test, Linearity test and Multi-collinearity test. The data analysis method used the Multiple Linear Regression and the hypothesis testing, namely t-test and F test. The result of this study found that extrinsic motivation had a significant effect on the work productivity of employees in the production division of PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu, work ethic had a significant effect on the work productivity of employees in the production division of PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu, extrinsic motivation and work ethic simultaneously affected the work productivity of the employees in the production division of PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

Keywords: Extrinsic Motivation, Work Ethic, Productivity.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Firmansyah YA, MBA., M.Sc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Wakil Rektor Bidang Akademik dan Riset, Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T., Ph.D
3. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan, Ronny Nazar, S.E.M.M.
4. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya, Muprihan Thaib, S.Sos.,M.M.
5. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ibu Aswin S.E.,MM
6. Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya, Ibu Susanti S.E.,MM
7. Ibu Betty Magdalena, S.Pd., M.M. selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama jurusan Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusun dalam pembelajaran.
9. Bapak dan Ibu serta keluarga yang telah berjuang untuk mendidik, membesarkan dan mendoakan saya.

Pihak PT. Sinar Samudra Marina yang telah memberikan izin penelitian ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL……..……...i
PERNYATAAN……..……..…….…...ii
HALAMAN PERSETUJUAN……..……...iii
HALAMAN PENGESAHAN……...……iv
RIWAYAT HIDUP…….……...v
HALAMAN PERSEMBAHAN……...……vi
MOTTO……....vii
ABSTRAK viii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 10
1.3 Ruang Lingkup Penelitian 10
1.4 Tujuan Penelitian 11
1.5 Manfaat Penelitian.....11
1.6 Sistematika Penulisan.....12
BAB II LANDASAN TEORI 14
2.1 Produktivitas Kerja.....14
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja 14
2.1.2 Pengukuran Produktivitas Kerja 16
2.1.3 Manfat Pengukuran Produktivitas Kerja.....16
2.1.4 Indikator Produktivitas Kerja 17
2.2 Motivasi Ekstrinsik 18
2.2.1 Pengertian Motivasi Ekstrinsik.....18
2.2.2 Tujuan Pemberian Motivasi Ekstrinsik.....19
2.2.3 Indikator Motivasi Ekstrinsik 19
2.3.1 Pengertian Etos Kerja 21
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja 22
2.3.3 Indikator Etos Kerja 23
2.4 Penelitian Terdahulu 25
2.5 Kerangka Pikir 26

2.6 Hipotesis 28
BAB III METODE PENELITIAN.....31
3.1 Jenis Penelitian.....31
3.3 Metode Pengumpulan Data 32
3.4 Populasi dan Sampel 34
3.4.1 Populasi.....34
3.4.2 Sampel.....34
3.5 Variabel Penelitian 35
3.6 Definisi Operasional Variabel 35
3.7 Uji Persyaratan Instrumen 37
3.7.1 Uji Validitas 37
3.7.2 Uji Reliabilitas 38
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data.....39
3.8.1 Uji Normalitas.....39
3.8.2 Uji Linieritas 39
3.8.3 Uji Multikolenieritas 40
3.9 Metode Analisis Data 40
3.9.1 Regresi Linier Berganda.....40
3.10 Pengujian Hipotesis.....41
3.10.1 Uji t 41
3.10.2 Uji F 42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 44
4.1 Deskripsi Data.....44
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian 46
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....50
4.2.1 Uji Validitas 50
4.2.2 Hasil Uji Reliabelitas.....53
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data 53
4.3.1 Uji Normalitas.....53
4.3.2 Uji Linearitas.....54
4.3.3 Uji Multikolinearitas 55
4.4 Metode Analisis Data 56
4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 56
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis 58

4.5.1 Uji t 58
4.5.2 Uji F 60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 65
5.1 Simpulan 65
5.2 Saran 65
DAFTAR PUSTAKA 67
LAMPIRAN 44

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

2.1 Gambar Kerangka Pikir……..…… 27

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1.1 Data Karyawan……..…... 3

1.2 Hasil Produktivitas……...……..... 5

2.1 Penelitian Terdahulu…… 25

3.1 Perhitungan Menggunakan Skala Likert……..... 33

3.2 Devinisi Oprasional Variabel……..... 36

4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia……...……. 44

4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin……..…..... 45

4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan ……...….. 45

4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel (X1)…….....….... 47

4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel (X2).....……..... 48

4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel (Y)…….……. 49’

4.8 Hasil Uji Validitas Variabel (X1)…… 50

4.9 Hasil Uji Validitas Variabel (X2)…… 51

4.10 Hasil Uji Validitas Variabel (Y)……... 52

4.11 Hasil Uji Reliabelitas…….…… 53

4.12 Hasil Uji Normalitas……..... 54

4.13 Hasil Uji Linieritas……..... 55

4.14 Hasil Uji Multikolearitas……..... 56

4.15 Hasil Uji Korelasi……..... 56

4.16 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda……... 57

4.17 Hasil Uji t……..... 59

4.18 Hasil Uji F……..…... 61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Jawaban Kuesioner

Lampiran 3 Hasil Uji Karaktristik Responden

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas

Lampiran 7 Hasil Uji Linearitas

Lampiran 8 Hasi Uji Multikolearitas

Lampiran 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 10 Hasil Uji t

Lampiran 11 Hasil Uji F

Lampiran 12 r Tabel

Lampiran 13 t Tabel

Lampiran 14 F Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi pada saat ini sangat mempengaruhi dan tidak dapat dihindarkan oleh perusahaan dan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Karena setiap organisasi atau perusahaan telah mempunyai program kerja yang akan dilakukan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani suatu masalah yang terjadi pada perusahaan yang biasanya menyangkut persoalan manajer, karyawan, buruh, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan adalah seorang karyawan, manajer, pimpinan yang melakukan suatu proses kegiatan maupun secara langsung maupun secara tidak langsung. Demi mendukung program kerja tersebut tentu karyawan atau anggota pada organisasi atau perusahaan tentu harus memiliki keahlian kerja dan semangat kerja yang baik agar tercapai nya suatu misi visi perusahaan tersebut. Produktivitas karyawan merupakan aset paling penting dalam suatu perusahaan, dalam hal ini perusahaan sebaiknya lebih teliti dalam menjaga sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, sumber daya manusia terutama yang memiliki produktivitas yang tinggi harus diperhatikan, dijaga oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2016:102) Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas karyawan merupakan suatu ukuran standar perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Pencapaian hasil ini biasanya ditentukan oleh target yang ditetapkan perusahaan. Oleh sebab itu suatu perusahaan harus memiliki keryawan professional supaya prusahaan dapat

melakukan kegitan secara maksimal. Dalam menunjang produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan, maka sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan perlu dimanfaatkan secara optimal. Perhatian di bidang sumber daya manusia tidaklah boleh diabaikan karena pada bidang tersebut merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas. Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama satu bulan. Dengan adanya produktivitas diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara effisien dan efektif, sehingga semua ini sangat diperlukan dalam pencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Saat ini semakin banyak perusahaan yang menyadari betapa pentingnya produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan. Hal ini tentu berdampak positif bagi perusahan yaitu perusahaan akan lebih cepat dalam mencapai progres keberhasilan dikarenakan karyawan yang kreatif, inovatif, dan dinamis. Selain itu, produktivitas kerja karyawan yang baik juga akan meminimalisir biaya dan waktu produksi, dimana dengan kreativitas karyawannya, perusahaan selalu memiliki terobosan-terobosan baru dalam memangkas biaya produksi tanpa harus menurunkan kualitas produksi.

Di sisi lain, perusahaan yang memiliki produktivitas kerja karyawan yang rendah akan berdampak buruk bagi perusahaan. Produktivitas kerja yang rendah akan membentuk individu yang apatis pada visi dan misi perusahaan. Akibatnya, karyawan lebih suka menunda-nunda pekerjaan sehingga berdampak buruk pada hasil produksi tidak sesuai dengan target waktu dan kuantitas yang ditetapkan. Selain itu, produktivitas kerja yang rendah menyebabkan mutu pekerjaan karyawan menjadi rendah pula, baik dalam hasil individu maupun team work, hal ini menjadikan karyawan susah diarahkan dan menurunnya kualitas karyawan. Pada akhirnya, hal ini akan

menguras sebagian besar sumber daya perusahaan dengan sia-sia yang jika terus dibiarkan akan berujung pada kebangkrutan.

Salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan produktivitas adalah PT. Sinar Samudra Marina. PT. Sinar Samudra Marina merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Migas (minyak dan gas bumi) dimana kegiatanya yaitu melakukan usaha pengisian dan pengangkutan Bulk LPG. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Kota Agung K.M. 36 Kecamatan Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu. PT. Sinar Samudra Marina berdiri sejak tahun 2012 hingga sekarang. PT. Sinar Samudra Marina merupakan Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE). Perusahaan ini di khususkan hanya memproduksi jenis LPG PSO 3 Kg (Supsidi). Saat ini perusahaan sudah menjalin kerjasama pengiriman LPG ke empat Kabupaten, yaitu Pringsewu, Tanggamus, Pesisir Barat, dan Lampung Barat. Berikut data karyawan PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu:

Tabel 1.1

Data Karyawan PT. Sinar Samudra Marina Tahun 2021

No	Unit/Departement	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Human Resource Departemen (HRD)	Manajer HRD	1
		Staff HRD	1
		Security	4
		Health, Safety, Environment (HSE)	1
2	Keuangan	Staff Admin Keuangan	1
		Staff Admin Produksi	1
3	Produksi	Kepala Produksi	1
		Operator Produksi	30
4	Quality Assurance (QA)	Quality Control	1

Jumlah	**41**

Sumber : PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu 2021

Dari tabel diatas **t**erdapat 4 unit/departemen kerja dengan jumlah karyawan PT. Sinar Samudra Marina berjumlah 41 orang yang terbagi menjadi beberapa jabatan yaitu Manajer HRD, Staff HRD, Staff keuangan, Staff Produksi, Quality Control, HSE, Kepala produksi dan Operator produksi. Diketahui setiap departemen memiliki jumlah karyawan yang berbeda. Setiap masing-masing unitnya harus mampu saling bekerjasama untuk menyelesaikan tugas maupun pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan itu sendiri untuk memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan. Karyawan hendaknya harus dapat berkomunikasi dengan rekan kerja lainnya agar apa yang telah dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik. Dalam perusahaan keberadaan karyawan inilah yang akan berperan dan membantu untuk meningkatkan produktivitas pada perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016:101) mengemukakan rumusan umum untuk produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) atau di definisikan sebagai indeks produktivitas, yaitu :

$$\mathrm{IP} = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Target produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Samudra Marina merupakan suatu pencapaian perusahaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Produktivitas menjadi hal yang harus dicapai oleh pada setiap bulannya karena dengan adanya target produktivitas, perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang maksimal. Berikut ini adalah data hasil produktivitas karyawan PT. Sinar Samudra Marina :

Tabel 1.2

Hasil Produktivitas Kerja PT. Sinar Samudra Marina

Desember 2020 – November 2021

No	Bulan	Target (Unit)	Jumlah Prodeksi (Unit)	Presentasi %
1	Desember	490.000	486.000	99
2	Januari	490.000	475.600	97
3	Februari	490.000	484.250	98
4	Maret	490.000	469.100	96
5	April	490.000	415.500	84
6	Mei	490.000	405.000	83
7	Juni	490.000	384.110	78
8	Juli	490.000	426.080	87
9	Agustus	490.000	386.000	79
10	September	490.000	420.900	86
11	Oktober	490.000	377.000	77
12	November	490.000	410.609	84

Sumber : PT. Sinar Samudra Marina Tahun 2021

Dari tabel diatas terlihat hasil produksi PT. Sinar Samudra Marina setiap bulannya sejak Desember 2020 sampai November 2021 tidak dapat memenuhi target perusahaan sebesar 490.000 unit. Penurunan produktivitas kerja karyawan ini disebabkan oleh kurangnya semangat kerja karyawan, pengembangan diri karyawan dan efisiensi.

Permasalahan pertama yang sangat dirasakan PT. Sinar Samudra Marina adalah kurangnya semangat kerja. Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaanya dengan baik untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja yang kurang dapat menjadi faktor penyebab menurunya produktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap kepala produksi, karyawan PT. Sinar Samudra

Marina terlihat kurang semangat dalam bekerja, terutama pada saat jam kerja menjelang jam istirahat, setelah istirahat dan sebelum pulang kerja.

Permasalahan kedua yang dirasakan adalah mengenai Pengembangan diri. Pengembangan diri merupakan aktivitas kerja yang berhubungan dengan identitas diri, pengembangan bakat serta potensi seseorang. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap kepala produksi, Perusahaan tidak pernah menyediakan program pelatihan/training kepada karyawanya. Hanya saja perusahaan hanya memberikan jangka waktu satu sampai dua minggu untuk karyawan beradaptasi atau *training* secara mandiri sebelum menerima gaji tetap.

Dan permasalahan terakhir yang dirasakan perusahaan yaitu tentang efisiensi. Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap kepala produksi, permasalahan terlihat pada efisiensi waktu dan penggunaan bahan baku produksi. Pada saat bekerja karyawan kurang dapat memaksimalkan bahan baku GAS yang akan dimasukan ke dalam tabung, sehingga banyak yang terbuang. Sebagian karyawan juga menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan aktivitas yang tidak diperlukan, pada unit tertentu ada yang bekerja terlalu santai sehingga berdampak pada jumlah output barang yang dihasilkan. hal ini akan menghambat perusahaan untuk mencapai target setiap bulannya.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis berasumsi bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Samudra Marina belum maksimal. Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan, seperti Motivasi, Keterampilan, Kedisiplinan, Etos Kerja dan Pendidikan. Tetapi dalam penelitian ini penulis menentukan variabel yang mempengaruhi produktivitasnya adalah Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja.

Motivasi menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:210) Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Hal ini didukung oleh penelitian Firmansyah dan Magdalena (2018) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu rangsangan yang dibuat oleh perusahaan guna meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi ekstrinsik maka akan dapat menyebabkan penurunan produktivitas, karena motivasi ekstrinsik akan berdampak pada perilaku kerja karyawan. Perilaku kerja karyawan dapat bersifat positif ataupun negatif. Hal ini bisa ditentukan oleh motivasi mereka dalam bekerja yang diaktualisasikan dalam bentuk perilaku. Perilaku kerja yang positif dapat diartikan reaksi atau tanggapan individu terhadap pekerjaannya dengan selalu berupaya bekerja dengan penuh tanggung jawab dan bekerja keras. Terbentuknya perilaku kerja yang positif karena adanya motivasi akan berdampak pada peningkatan produktivitas. Sebaliknya, perilaku kerja negatif akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang buruk. Perusahaan untuk menciptakan perilaku kerja positif maka harus dapat memotivasi karyawan dengan memenuhi kebutuhan ekstrinsik karyawan yang nantinya akan berdampak pada peningkatan produktivitas. Hal tersebut juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Kurniawan, (2018) yang memiliki hasil dimana variable motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah satu karyawan perusahaan, permasalahan pertama yang terjadi di PT. Sinar Samudra Marina adalah mengenai kebijakan dan administrasi. Administrasi merupakan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijakan untuk mencapai tujuan. Permasalahan yang dirasakan karyawan adalah kurangnya hari libur kerja, setiap karyawan yang ada pada perusahaan tentu memiliki rasa lelah, terutama pada karyawan yang bekerja pada unit pengangkutan gas. Sedangkan kebijakan yang diberikan perusahaan hanya memberikan waktu libur satu hari

saja dalam seminggu, bahkan ketika tanggal merah, perusahaan tetap beroprasi. Hal inilah yang menyebabkan karyawan hanya memiliki waktu untuk beristirahat dan bersenang senang. Sehingga membuat kurang optimal dalam bekerja.

Permasalahan yang selanjutnya yang terjadi di perusahaan adalah tentang Gaji. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala produksi, tidak ada permasalahan dalam pemberian gaji pokok, tetapi masalah yang dirasakan adalah ketidaksesuaian perusahaan dalam memperhitungkan upah dan jam kerja lembur. Terjadi ketidakadilan dalam pemberian bonus lembur para karyawan yang bekerja. Pemberian upah lembur tidak sesuai dengan standar upah lembur sesuai aturan. Perusahaan terkadang memberilkan jumlah upah yang sama walaupun lembur yang dilakukan memiliki target dan lamanya waktu yang berbeda beda. Sehingga ketidakadilan ini membuat beberapa karyawan merasa tidak semangat dalam kerja lemburnya.

Selain motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah Etos Kerja. Menurut Tasmara (2016:64) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Sedangkan menurut Sinamo (2011), Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Dengan adanya etos kerja yang tinggi maka akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil yang dikemukakan oleh Putri Oktavia, Dian Citaningtyas & Lisnawati (2021) yang

mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap kepala produksi perusahaan, permasalahan pertama yang dirasakan perusahaan adalah karyawan tidak tangguh dan mudah menyerah, Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala produksi. Ketika perusahaan dihadapkan dengan target yang besar, beberapa karyawan malah tidak merasa senang dan cenderung mengeluh. Sikap mudah menyerah ini merupakan sikap yang tidak diharapkan oleh perusahaan, karyawan seharusnya mersa senang karena akan ada kerja lembur beserta bonusnya. Tetapi pada kenyataanya justru sebaliknya, masih terdapat beberapa karyawan yang mengeluh akan hal ini.

Permasalahan selanjutnya yang dialami perusahaan adalah tentang penyesuaian diri karyawan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap kepala produksi, beberapa karyawan kurang dapat menyesuaikan dirinya terhadap pekerjaanya, apabila karyawan telah merasa nyaman berada di dalam suatu unit kerja, maka ketika mereka mendapat giliran atau ditempatkan ke unit kerja yang lainya merasa tidak senang. Dikarenakan kurangnya kemampuan dan kurang dapat menyesuaikan dirinya jika berada di unit kerja yang lain.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SINAR SAMUDRA MARINA PRINGSEWU"**

1.2 Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan kondisi dan latar belakang yang telah disampaikan, dapat dijelaskan permasalahan yang dihadapi dalam melakukan analisis, maka diperlukan sub-pokok bahasan yang saling berhubungan, sehingga peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu?
2. Bagaimana pengaruh Etos Kerja terahadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Motivasi Ekstrinsik, Etos Kerja dan Produktivitas kerja karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Jl. Raya Kota Agung K.M. 36 Desa Tambahsari, Kecamatan Gadingrejo, Kabupaten Pringsewu.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan Oktober 2021 sampai dengan Februari 2022**.**

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Motivasi Ekstrinsik, Etos Kerja dan Produktivitas kerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan pnlitian ini dengan baik dan mengenai sasaran maka peneliti harus mempunya tujuan. Adapun tujuan tersebut meliputi:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.
2. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.
3. Untuk menetahui pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan ada manfaat yang dapat diambil bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah seabagai berikut:

1.5.1 Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan serta pengetahuan penulis dalam penerapan ilmu, terutama di bidang

Sumber Daya Manusia khususnya tentang Motivasi Ekstrinsik, Etos Kerja dan Produktivitas karyawan serta sebagai bahan perbandingan antara teori yang didapat dalam perkuliahan dengan prakteknya di dalam dunia kerja.

1.5.2 Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen umumnya dalam bidang sumber daya manusia khususnya serta menambah dan memperlengkap referensi perpustakaan IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penentu kebijakan dan menjadi bahan pertimbangan dalam proses kerja PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu, sehingga produktivitas akan lebih maksimal dan dapat mendorong perusahaan kearah tercapainya keunggulan bersaing di masa kini dan masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh

Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasialan suatu usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba dan produktivias perusahaan akan meningkat. Menurut Sutrisno (2016:102) Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Menurut Sutrisno (2016:99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut Sedarmayanti (2011:195) Produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik degan masukan yang sebenarnya. Sedarmayanti mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut, Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik dan nilai.

Menurut Sutrisno (2016:100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan perkerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Produktivitas adalah suatu ukuran mengenai apa yang dihasilkan dari apa yang digunakan, karyawan memegang peranan utama dalam penigkatkan produktivitas, karena pada hakekatnya alat produksi dan teknologi merupakan hasil karya manusia.

Berdasarkan beberapa pengertian maupun definisi Produktivitas kerja para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2011:214-225) adalah:

1. Motivasi

   Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegian seseorang kearah tujan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki uuntuk mencapainya.

2. Kedisiplinan

   Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentua, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin dapat pula berarti: pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah atau moral Pancasila.

3. Etos Kerja

   Etos Kerja merupakan faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

4. Keterampilan

   Faktor kterampilan, baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam teknologi muntakhir.

5. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan, baik pendidikan formal maupun informal. Kareana setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat dikuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemeampuan yang handal.

2.1.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Tingkat produktifitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah:

1. Penggunaan Waktu, meliputi: kecepatan waktu kerja, penghematan waktu kerja, kedisiplinan, dan tingkat absensi.
2. Output yaitu hasil produksi yang diperoleh karyawan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Alat pengukuran produktifitas karyawan dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. *Physical Productivity*
   Produktifitas diukur secara kuantitatif seperti ukuran panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya karyawan.
2. *Value Produktivity*
   Produktifitas diukur dengan menggunakan nilai uang.

2.1.4 Manfat Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2014:218) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasai produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.

6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempan kerja kerja yang adil

2.1.5 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016:104-105), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan

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

   Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing masing yang terlibat.
3. Semangat kerja

   Semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri

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

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

6. Efisiensi

   Merujuk pada pemaksimalan atau pemanfaatan seluruh sumber daya dalam proses produksi barang atau jasa. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2 Motivasi Ekstrinsik

2.2.1 Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160). Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Menurut Herzberg faktor ekstrinsik ini sangat penting dalam memotivasi karyawan walaupun Herzberg menekankan pada motivasi intrinsik untuk meningkatkan motivasi karyawan tetapi tanpa adanya motivasi ekstrinsik maka akan berdampak pada perilaku dan penurunan produktivitas karyawan. Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut yang mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

Menurut Suwatno dalam penelitian Firmansyah dan Magdalena (2018) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik

juga dapat dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan suatu tindakan.

Berdasarkan beberapa pengertian maupun definisi Motivasi ekstrinsik para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

2.2.2 Tujuan Pemberian Motivasi Ekstrinsik

Menurut Singodimejo dikutip dari jurnal Wiratama (2019) Mengemukakan tujuan pemberian Motivasi Ekstrinsik antara lain adalah:

a) Mengubah prilaku karyawan
b) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
c) Meningkatkan kedisiplinan kerja
d) Meningkatkan prestasi kerja
e) Mempertinggi moral kerja karyawan
f) Meningkatkan rasa tanggung jawab
g) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
h) Menumbuhkan loyalitas karyawan kepada perusahaan

2.2.3 Indikator Motivasi Ekstrinsik

Indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160) antara lain ialah berikut:

1. Kebijakan dan administrasi

   Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan. Kebijakan dan administrasi umumnya dibuat dalam bentuk tertulis oleh pimpinan. Kebijakan atau

administrasi yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pelaksanaan kebijakan dan administrasi dilakukan masing masing pimpinan yang bersangkutan supaya mereka dapat berbuat seadil-adilnya.

2. Kualitas Supervisi

   Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

3. Hubungan Antar Pribadi (Intepersonal relation)

   Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

4. Kondisi kerja

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

5. Gaji

   Pada umumnya masing-masing pimpinan tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masingmasing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah

jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para pimpinan harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

2.3 Etos Kerja

2.3.1 Pengertian Etos Kerja

Secara etimologi, kata etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan termasuk berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Menurut Tasmara (2013:13) Etos Kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kerja yang optimal (high performence). Etos kerja adalah sikap keseluruhan karyawan ketika mengekspresikan dirinya yang mendorongnya untuk mengambil tindakan dan mencapai hasil terbaik untuk pekerjaan itu.

Sedangkan menurut Sinamo (2011:35) Etos Kerja merupakan seperangkat perilaku kerja karyawan yang positif yang terbentuk dari kerjasama yang baik, keyakinan teguh akan kebenaran, disertai komitmen yang kuat pada paradigma kerja yang baik. Istilah paradigma disini berarti bagaimana kerja itu sendiri yang yang mencakup prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang baik, standar-standar yang hendak dicapai karyawan, termasuk karakter utama. Baik pikiran dasar yang baik, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi karyawan.

Etos kerja yang tinggi memang harus dimiliki oleh setiap pegewai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, jika tidak,

organisasi akan sulit maju dan berkembang, perusahaan akan sulit memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya.

Berdasarkan beberapa pengertian maupun definisi Etos Kerja menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kerja yang optimal (high performence).

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Tasmara (2013:70). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang, diantaranya:

1. Agama

   Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang bersungguh-sungguh dalam kehidupan beragama maka akan menimbulkan semangat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

2. Budaya

   Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Seseorang yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, seseorang yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3. Sosial Politik

   Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras tersebut. Etos

kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada kehidupan yang akan datang.

4. Kondisi Lingkungan dan Geografis

   Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat serta dapat mengundang pendatang untuk turut mencapai penghidupan di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan

   Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

6. Struktur Ekonomi

   Tinggi rendahnya etos kerja suatu seseorang dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi seseorang untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka.

7. Motivasi Intrinsik Individu

   Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menajdi suatu motivasi kerja. Etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

2.3.3 Indikator Etos Kerja

Indikator-indikator mengukur etos kerja menurut Tasmara (2013:29) adalah:

1. Menghargai waktu

Etos kerja yang tinggi ditandai dengan sikap menghargai waktu. Dalam hal ini waktu di pandang sebagi sesuatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktiviasnya.

2. Tangguh dan Pantang menyerah

   Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun dalam sebuah tekanan.

3. Keingintahuan untuk mandiri

   Etos kerja ditandai dengan upaya individu untuk berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukan ketergantungan pada pihak lain.

4. Penyesuaian diri

   Etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja, maupun dengan atasan maupun bawahan, tanpa menimbulkan permasalahan individu maupun masalah bagi lingkungannya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Kharisma Arwandita Kurniawan (2018)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Ptoduktivitas Kerja Karyawan CV. Maju Jaya	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2	Sri Haryana (2021)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian GAS Elpiji Pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru	Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
3	Putri Oktovita Sari, Dian Citaningtyas Ari Kand & Lisnawati Dewi (2021)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Koperasi TRI Dana Mandiri Dungus Madiun	Kuantitatif	Etos kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan Koperasi TRI Dana Mandiri Dungus Madiun
4	Fischer, C., Malycha, C,P.,& Scafmann, E. (2019)	The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivation on creativity and innofation. Frontiers in psychology.	Kuantitatif	The results of the show that intrinsic and ektrinsic motivation have a positive effect on creative and innovative performance.

5	Hadi Triswanto dan Lidia Yunita (2021)	The Influence of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance Productivity of PT. Weigh Deli Indonesia	Kuantitatif	extrinsic motivation has no significant effect on employee performance productivity

Terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu yaitu 1) Subjek dalam penelitian ini adalah PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu 2) Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda 3) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas kerja karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini.

2.5 Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beberapa faktor yang akan diidentifikasikan sebagai suatu peramasalahan. Kerangka pikir penelitian ini mengidentifikasi hubungan antar variabel serta pengaruhnya. Tujuan kerangka pemikiran untuk menjelaskan konsep atau variabel dalam penelitian dan mengembangkan model konseptual yang memberikan representatif dari teori yang ada.

Fenomena :

1. Kurangnya hari libur yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa kelelahan dan serta pemberian upah lembur yang tidak sesuai.
2. Karyawan tidak tangguh dan mudah menyerah ketika dihadapkan dengan target yang besar, serta kurang dapat menyesuaikan diri apabila ada rotasi kerja.
3. Kurangnya semangat kerja yang dimiliki karyawan, Tidak adanya program training yang diberikan perusahaan serta karyawan tidak dapat menggunakan waktu

Variabel Penelitian

1. Motivasi Ekstrinsik (X1)
2. Etos Kerja (X2)
3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu?
2. Bagaimana pengaruh Etos Kerja terahdap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu?

Alat Analisis Data:

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Hipotesis:

Uji-t

Uji-F

Umpan Balik

Hipotesis

H1: Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

H2: Etos Kerja berpengaruh terahdap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

H3: Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

Gambar 2.1: Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Menurut Suliyanto (2018:100) Hipotesis berarti pernyataan yang lemah masih perlu diuji kebenaranya. Hipotesis akan menjadi sebuah thesa atau pendapat atau teori bila sudah diuji menggunakan metode ilmiah. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konskulsi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, Sedangkan penolakan atau penerimaan suatu Hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan. Kemudian di ambil suatu kesimpulan.

2.6.1 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Dalam proses kerjanya setiap karyawan membutuhkan motivasi, baik dari dalam diri (Intrinsik) maupun dari luar diri (Ekstrinsik). Sehingga hal ini menjadi tugas perusahaan untuk dapat meniptakan motivasi tersebut. Tidak hanya motivasi dari dalam diri, motivasi ekstrinsik juga sangat dibutuhkan karyawan agar terciptanya produktivitas kerja yang maksimal.

Menurut Expectancy Theory, Setiap karyawan memiliki kenginan atau harapan. Sehingga ketika harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan akan berprilaku positif. Hal ini sama halnya yang terjadi di perusahaan, karyawan memiliki harapan dan keinginan untuk mendapatkan motivasi dari luar diri, sehingga apabila karyawan mendapatkan motivasi tersebut, karyawan akan berprilaku positif dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpegaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditemukan oleh Kurniawan (2018) yang mengatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian tersebut maka hipotesis yang diambil peneliti adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

2.6.2 Pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Etos kerja adalah sikap keseluruhan karyawan ketika mengekspresikan dirinya yang mendorongnya untuk mengambil tindakan dan mencapai hasil terbaik untuk pekerjaan itu. Dengan adanya etos kerja yang tinggi di setiap diri karyawan, tentu hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Menurut Goal Setting Theory, mengatakan bahwa karyawan memiliki tujuan, sikap dan prilaku akan menyesuaikan dengan tujuan tersebut. Karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, karyawan tersebut tentu memiliki tujuan, baik bertujuan untuk pengembangan diri, kenaikan gaji atau jabatan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka karyawan harus memiliki etos kerja yang tinggi dan menigkatkan produktivitas kerjanya agar dapat mencapai tujuan tersebut.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa Etos Kerja berpegaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditemukan oleh Sari, Kand & Dewi (2021) yang mengatakan bahwa Etos kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan.

Berdasarkan dari uraian tersebut maka hipotesis yang diambil peneliti adalah sebagai berikut:

H2: Etos Kerja berpengaruh teradap Produktivitas kerja karyawan.

2.6.3 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Menurut Sutrisno (2016-102) Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Untuk menciptakan produktivitas kerja yang maksimal, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi. Motivasi ekstrinsik dan etos kerja sangat diperlukan untuk dapat menciptakan produktivitas kerja yang maksimal.

Menurut Fit Theory, mengatakan tentang kesesuaian dan keselarasan antara individu dengan organisasi. Berdasarkan teori ini, maka untuk menciptakan produktivitas yang maksimal perusahaan harus ikut berperan dalam menciptakan motivasi ekstrinsik para karyawannya. Disisi lain, karyawan juga harus berusaha meningkatkan etos kerja mereka. Sehingga dengan keselarasan dan kesesuaian ini produktivitas yang maksimal akan dapat dicapai.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja berpegaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditemukan oleh Sucitra (202) yang mengatakan bahwa Motivasi, Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan dari uraian tersebut maka hipotesis yang diambil peneliti adalah sebagai berikut:

H3: Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Suliyanto (2018:20) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Jenis penelitian Kuantitatif digunakan karena dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik.

Sedangkan, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:37) metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat). Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dikarenakan dalam penelitian ini akan mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) Karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

1.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder.

1.2.1 Data Primer

Menurut Suliyanto (2018:156) Data Primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

1.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan memaparkan keadaan yang ada di perusahaan. Menurut Sugiono (2014:224) Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1.3.1 *Field research* (Penelitian lapangan)

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer yang dibutuhkan dalam penelitian dengan cara dengan langsung terjun (survey) pada perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner.

Menurut Suliyanto (2018:167) Teknik Kuesioner (angket) merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pernyataan kepada responden agar responden tersenut memberikan jawabanya. Peneliti menggunakan tipe kuesioner tertutup, dimana pada kuesioner tertutup jawaban sudah disediakan oleh peneliti, sehingga responden tinggal memilih saja.

Adapun skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Suliyanto (2018:134) Skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respons seseorang tentang objek sosial. Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan disediakan 5 jawaban. Pengukuran untuk variabel independent dan dependent menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu.

Tabel 3.1

Perhitungan Menggunakan Tipe *Likert*

Skala		Skor
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Netral	(N)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Jawaban pernyataan yang diajukan yaitu:

1. SS = Sangat Setuju Skor 5
2. S = Setuju Skor 4
3. N = Netral Skor 3
4. TS = Tidak Setuju Skor 2
5. STS = Sangat Tidak Setuju Skor 1

1.4 Populasi dan Sampel

1.4.1 Populasi

Menurut Suliyanto (2018:177) Populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Samudra Marina yang berjumlah 41 karyawan.

1.4.2 Sampel

Menurut Suliyanto (2018:177) Sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristinya. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling*. Menurut Suliyanto (2018:225) *Non Probability Sampling* merupakan teknik pangambilan sampel dimana tiap anggota populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Jenis teknik *Non Probability Sampling* yang digunakan adalah teknik *Purposive sampling.* Teknik *Purposive sampling* merupakan metode pemilihan sampel dengan berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Jadi dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel yaitu karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu yang berjumlah 31 karyawan.

1.5 Variabel Penelitian

Menurut Suliyanto (2018:124) variabel penelitian merupakan karakteristik objek penelitian yang nilainya bervariasi dari satu subjek ke subjek lainya atau dari waktu yang satu ke waktu lainya. Dengan demikian identifikasi variabel merupakan pengklasifikasian antara variabel dependen dan independen:

1.5.1 Variabel Independen

Variabel (X) atau Independen (bebas) menurut Suliyanto (2018:127) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab besar kecilnya variabel yang lain. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2).

1.5.2 Variabel Dependen

Variabel (Y) dependen (terikat) menurut Suliyanto (2018:127) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas. Dalam hal ini yang mejadi variabel terikat adalah Produktivitas kerja karyawan (Y)

1.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Suliyanto (2018:147) Definisi oprasional variabel penelitian adalah suatu devinisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai. Dalam penelitian ini definisi oprasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Definisi Oprasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi Ekstrinsik (X1)	Menurut Herzberg dalam Luthans (2011:160) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.	Motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.	1. Kebijakan dan administrasi 2. Kualitas supervisi 3. Hubungan antar pribadi 4. Kondisi kerja 5. Gaji	Likert
Etos Kerja (X2)	Menurut Tasmara (2013:13) Etos kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kerja yang optimal (high performence).	Etos kerja merupakan kegigihan dan semangat yang ada dalam diri karyawan yang mendorongnya untuk mengambil tindakan dan mencapai hasil terbaik.	1. Menghargai waktu 2. Tangguh dan pantang menyerah 3. Keinginan untuk mandiri 4. Penyesuaian diri	Likert
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Menurut Sutrisno (2011:99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).	Produktivitas mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu.	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	Likert

1.7 Uji Persyaratan Instrumen

Menurut Sugiyono (2014:102) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati, secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1), Etos Kerja (X2), dan variabel produktivitas kerja (Y). Uji persyaratan instrument penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

1.7.1 Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2018:233) Validitas alat ukur merupakan tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrument trsebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat, atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat.

Penulis menggunakan bantuan program SPSS (Statistcal Program and Service Solution) 25 dalam uji validitas pada penelitian ini.

Dengan menggunakan rumus di bawah ini:

$$\boldsymbol{r_{xy}} = \frac{\boldsymbol{n}\sum\mathbf{XY} - (\sum\mathbf{X})(\sum\mathbf{XY})}{\sqrt{\{\boldsymbol{n}\sum\mathbf{X^2} - (\sum\mathbf{X})^2\}\ \{\boldsymbol{n}\sum\mathbf{Y^2} - (\sum\mathbf{Y})^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

X = Skore variabel x

Y = Skore variabel y

Kriteria ujian validitas instrument ini adalah:

1) Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai sebesar 0,05 (5%)
   a. Jika r_{hitung}> r_{tabel} maka instrument valid.
   b. Jika r_{hitung}< r_{tabel} maka instrument tidak valid.

2) Menggunakan program dilakukan melalui program SPSS (statistical program and service solution) untuk uji validitas.

1.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Suliyanto (2018:254) Reliabilitas instrumen menunjukan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relative sama (aspek yang diukur belum berubah) meskipun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan. Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha cronbach yaitu:

$$\mathbf{r11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma i2}{\sum \sigma t2}\right]$$

Keterangan:

$r11$ = Reabilitas instrumen

$\sum i$ = Jumlah varians skor tiap item

k = Banyaknya soal

$\sigma t2$ = Varians total

Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada 31 responden. Kriteria uji dengan mengonsultasikan nilai alpha cronbach.

Tabel 3.3

Interprestasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono 2014

1.8 Uji Persyaratan Analisis Data

1.8.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sample yang diambil sudah refresentatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sample bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS versi 25.

Prosedur Pengujian.

1. Rumusan Hipotesis

   Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

   H1 : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

   Apabila Sig < 0.05 maka Ho ditolak (distribusi sample tidak normal).

   Apabila Sig > 0.05 maka Ho diterima (distribusi sample normal).

1.8.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 25 (Statistical Program and service Solution seri).

Rumusan Hipotesis:

Ho : Model regresi berbentuk linier

Ha : Model regresi tidak berbentuk linier

Adapun kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika probabilitas (sig.) > 0,05 maka Ho diterima.
2. Jika probabilitas (sig.) < 0,05 maka Ho ditolak.

1.8.3 Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu yaitu variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel Etos Kerja (X2) Gejala multikolenieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance Value. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala multikolenieritas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala multikolenieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS (Statistcal Program and Service Solution) 25.

1.9 Metode Analisis Data

1.9.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independent yang digunakan untuk menguji pengaruh dengan variabel dependent. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independent apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan.

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1), Etos Kerja (X2), dan produktivitas kerja karyawan (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25 Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1\ X1 + b2\ X2$$

Keterangan :

Y = nilai estimasi Y atau produktivitas kerja

a = nilai kostanta

X1 = nilai variabel independen Motivasi Ekstrinsik (X1)

X2 = nilai variabel independen Etos Kerja (X2)

b1 = koefisien regresi Motivasi Ekstrinsik (X1)

b2 = koefisien regresi Etos Kerja (X2)

Rumusan Hipotesis :

Ho : Tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y

Ha : Ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Jika probabilitas (Sig.) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig.) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

1.10 Pengujian Hipotesis

1.10.1 Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan program SPSS (Statistcal Program and Service Solution) 25

Hipotesis yang digunakan adalah:

a. **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Ho : Motivasi Ekstrinsik (X1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

Ha : Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

b. Pengaruh Etos Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Ho : Etos Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

Ha : Etos Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

Kriteria pengambilan keputusan :

a. Bila t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

b. Bila t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

1.10.2 Uji F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Uji F : Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

Ha : Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

Kriteria pengambilan keputusan :

a. Bila F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.
b. Bila F hitung < F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya Artinya Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses pengujian hipotesis. Deskripsi data tersebut dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden sebagai objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. **Usia**

   Untuk mengetahui usia responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.1

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	20-30	7	22,6
2	31-40	9	29
3	>40	15	48,4
Total		**31**	**100**

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Data diolah tahun 2022

Dari hasil tabel 4.1 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur karyawan tertinggi yaitu > 40 tahun, artinya karyawan PT Sinar Samudra Marina Pringsewu yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berusia > 40 tahun, yaitu sebanyak 15 orang karyawan atau 48,4%.

2. **Jenis Kelamin**

Untuk mengetahui Jenis kelamin responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	31	100
2	Prempuan	0	0
Total		**31**	**100**

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 31 orang atau 100%, dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 0 orang atau 0%. Karateristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki atau 100% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 31 orang dengan total persentase sebesar 100%.

3. **Tingkat Pendidikan**

Untuk mengetahui Tingkat pendidikan responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMA	31	100
2	D3	0	0
3	S1	0	0
4	S2	0	0
Total		**31**	**100**

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat pendidikan terakhir karyawan sebanyak 31 responden memiliki pendidikan terakhir yaitu pendidikan SMA. Karateristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat produktivitas kerja karyawan yang didominasi oleh karyawan berpendidikan SMA sebanyak 100% dari total keseluruhan responden.

3.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban deskripsidata variabel independen yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2). Dan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y) pada PT Sinar Samudra Marina yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 31 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

No	Pertanyaan-pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kebijakan yang ada dapat dijadikan pedoman dalam bekerja	13	41,9	9	38,7	8	16,1	1	3,2	0	0,0
2	Kebijakan-kebijakan yang diberikan merupakan kebijakan yang adil dan sesuai dengan pekerjaan	13	41,9	12	38,7	5	16,1	1	3,2	0	0,0
3	Adanya pelayanan dalam bentuk jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja	15	48,4	10	32,3	6	19,4	0	0,0	0	0,0
4	Selalu diberi pengawasan pada saat bekerja	12	38,7	11	35,5	5	16,1	3	9,7	0	0,0
5	Hubungan antar pribadi karyawan terjalin dengan baik	13	41,9	11	35,5	5	16,1	1	3,1	1	3,2
6	Hubungan antar individu dengan atasan terjalin dengan baik	15	48,8	11	35,5	5	16,1	0	0,0	0	0,0
7	Terciptanya kondisi kerja yang aman dan nyaman	10	32,3	15	48,4	6	19,4	0	0,0	0	0,0
8	Kontrol peralatan dan mesin kerja dilakukan secara berkala	7	22,6	16	51,6	7	22,6	1	3,2	0	0,0
9	Pemberian gaji dan upah lembur sesuai dengan hasil kerja	9	29,0	12	38,7	10	32,3	0	0,0	0	0,0
10	Gaji yang diberikan dapat memebrikan dorongan untuk bekerja lebih baik	8	25,8	12	38,7	9	29,0	2	6,5	0	0,0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 31 responden, pernyataan 3 mengenai **"Adanya pelayaanan dalam bentuk jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja"** mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 48,4%. Sedangkan pernyataan mengenai **"Kontrol peralatan dan mesin kerja dilakukan secara berkala"** mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 22,6%

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Etos Kerja

No	Pertanyaan-pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Selalu hadir kerja tepat waktu	12	38,7	13	41,9	5	16,1	1	3,2	0	0,0
2	Dapat menggunakan waktu kerja yang diberikan dengan maksimal	13	41,9	11	35,5	6	19,4	1	3,2	0	0,0
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	10	32,3	12	38,7	9	29,0	0	0,0	0	0,0
4	Bekerja keras dan pantang menyerah dalam bekerja	12	38,7	10	32,3	9	29,0	0	0,0	0	0,0
5	Mengerahkan seluruh kemampuan pada saat bekerja	11	35,5	11	35,5	6	19,4	2	6,5	0	0,0
6	Beruaha mencapai target perusahaan	14	45,2	10	32,3	6	19,4	0	0,0	0	0,0
7	Dapat melaksanakan pekerjaan secara mandiri	13	41,9	13	41,9	5	16,1	0	0,0	0	0,0
8	Meminimalisir terjadinya ketergantungan dengan rekan kerja	13	41,9	15	48,4	3	9,7	0	0,0	0	0,0
9	Dapat menyesuaikan diri terhadap sesama rekan kerja	12	38,7	13	41,9	6	19,4	0	0,0	0	0,0
10	Dapat menyesuaikan diri di segala unit atau tempat kerja	11	35,5	14	45,2	5	16,1	1	3,2	0	0,0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 31 responden, pernyataan 6 mengenai **"Berusaha mencapai target perusahaan"** mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 45,2%. Sedangkan pernyataan mengenai **"Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu"** mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau 32,3%

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan-pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)	TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Berusaha untuk meningkatkan kemampuan yang ada di dalam dirinya	11	35,5	12	38,7	7	22,6	1	3,2	0	0,0
2	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan	12	38,7	15	48,4	3	9,7	1	3,2	0	0,0
3	Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai	15	48,4	11	35,5	5	16,1	0	0,0	0	0,0
4	Melakukan pekerjaan dengan sungguh- sungguh	11	35,5	12	38,7	5	16,1	3	9,7	0	0,0
5	Hasil pekerjaan yang didapatkan selalu memenuhi target perusahaan	12	38,7	13	41,9	4	12,9	1	3,2	1	3,2
6	Selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan	16	51,6	112	38,7	3	9,7	0	0,0	0	0,0
7	Tersedianya fasilitas training atau pelatihan kerja	10	32,3	18	58,1	3	9,7	0	0,0	0	0,0
8	Mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja	11	35,5	14	4,2	4	12,9	2	6,5	0	0,0
9	Berusaha meningkatkan mutu dan kualitas kerja	10	32,3	11	35,5	9	29,0	1	3,2	0	0,0
10	Pekerjaan diselesaikan dengan memaksimalkan waktu	9	29,0	13	41,9	8	25,8	1	3,2	0	0,0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 31 responden, pernyataan 6 mengenai **"Selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan"** mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 51,6%. Sedangkan pernyataan mengenai **"Pekerjaan diselesaikan dengan memaksimalkan waktu"** mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau 29,0%

3.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi product moment. Uji validtas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila rhitung > rtabel maka valid

Apabila rhitung < rtabel maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (sig) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (sig) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,552	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 2	0,718	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 3	0,685	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 4	0,658	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 5	0,691	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 6	0,487	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 7	0,627	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 8	0,579	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 9	0,667	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 10	0,488	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Motivasi Ekstrinsik. Hasil yang didapatkan

yaitu nilai rhitung > rtabel (0,355). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variable Motivasi Ekstrinsik dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,595	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 2	0,640	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 3	0,569	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 4	0,745	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 5	0,637	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 6	0,563	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 7	0,656	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 8	0,574	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 9	0,518	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 10	0,378	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Etos Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0,355). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variable Etos Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,552	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 2	0,666	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 3	0,601	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 4	0,663	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 5	0,632	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 6	0,424	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 7	0569	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 8	0,457	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 9	0,597	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 10	0,523	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Produktivitas Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0,355). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variable Produktivitas Kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabelitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan Alpha cronbach.:

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0,815	0,8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
Etos Kerja (X2)	0,787	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Produktivitas (Y)	0,766	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,815 untuk variabel Motivasi Ekstrinsik dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,787 untuk variable Etos Kerja dengan tingkat reliable tinggi dan nilai 0,766 untuk Produktivitas dengan tingkat reliable tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan penggunakan program SPSS 25.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data terdistribusi normal.

Ha : Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak.
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima.

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas :

Tabel 4.12

Uji

	Unstandardized Residual
N **Asymp. Sig (2-tailed)**	31 0,200

Normalitas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji one-sample Kolmogorov Smirnove adalah sebesar 0,200 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima atau seluruh data residual berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan penggunakan program SPSS 25.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.13

Hasil Uji Lineariats

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Produktivitas (Y)	0,166	0,05	Sig > Alpha	Linear
Etos Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)	0,629	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13 diatas dari hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris Deviantion from liniearity untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) diperoleh nilai sig sebesar 0,166 > 0.05 (Alpha), dan variable Etos Kerja (X2) diperoleh nilai sig sebesar 0,629 > 0.05 (Alpha). Maka dapat disimpulan bahwa dari dari data yang diperoleh dari 31 sampel dalam penelitian ini semua variabel independen menyatakan model regresi berbentuk linier terhadap variabel dependen. Hasil olah data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
   Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.
   Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF		Kondisi	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	1,066	10	VIF < 10	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Etos Kerja (X2)	1,066	10	VIF < 10	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.14 diatas dari hasil uji multikolonieritas Motivasi Ekstrinsik (X1) nilai VIF = 1,066 < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas, VIF Etos Kerja (X2) = 1,000 < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 8.

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regrsi Linier Berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk besarnya pengaruh variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

Tabel 4.15

Hasil Uji Korelasi

Variabel	R	R Sqwere
Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2)	0,754	0,568

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.15 ditas diperoleh hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.754 yang menunjukkan hubungan antara variable independent dan dependent memiliki hubungan yang Positif kuat (Diatas 0,5). Sedangkan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,568 menunjukkam bahwa kemampuan variable Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) dalam menerangkan variable Produktivitas kerja (Y) yaitu sebesar 56,8% = 0,568 x 100%. Dan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya diluar penelitian ini. hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 9.

Tabel 4.16

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error
Constanta	4,812	6,092
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0,332	0,115
Etos Kerja (X2)	0,555	0,125

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Variabel dependen pada regresi ini adalah Produktivitas Kerja (Y), sedangkan variabel independen adalah Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$Y = a + b1\ X1 + b2\ X2 + e$

$Y = 4{,}812 + 0{,}332X1 + 0{,}555X2 + e$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 4,812 menyatakan bahwa produktivitas kerja pada karyawan PT. Sinar Samudra Marina adalah sebesar 4,812 apabila Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja bernilai 0 satuan.
2. Koefisien regresi untuk X1= 0,332 menyatakan bahwa setiap kenaikan Motivasi Ekstrinsik sebesar satu satuan maka akan menambah produktivitas kerja pada karyawan PT. Sinar Samudra Marina sebesar 0,332.
3. Koefisien regresi untuk X2= 0,555 menyatakan bahwa setiap kenaikan Etos Kerja sebesar satu satuan maka akan menambah produktivitas kerja pada karyawan PT. Sinar Samudra Marina sebesar 0,555.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan dan t *hitung* dan t *tabel* dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0{,}05$.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

a. Jika nilai Sig < Alpha (0,05) maka Ho ditolak
b. Jika nilai Sig > Alpha (0,05) maka Ho diterima

Kreterian pengujian dengan menggunakan t tabel:

a. Jika nilai t *hitung* > t *tabel* maka terjadi pengaruh dan ho ditolak.

b. Jika nilai t *hitung* < t *tabel* maka tidak terjadi pengaruh dan ho diterima.

Hipotesis I : Pengaruh Motivasi Eksteinsik (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Ho: Motivasi Ekstrinsik (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudta Marina.

Ha: Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudta Marina.

Hipotesis II : Pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Ho: Etos Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudta Marina.

Ha: Etos Kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudta Marina.

Tabel 4.17

Hasil Uji t

Variabel	***t* Hitung**	**Sig**	***t* Tabel**	**Alpha**	**Kondisi**	**Simpulan**
Motivasi Ekstrinsik (X1)	2,878	0,008	2,048	0,05	0,008 < 0,05	Berpengaruh Signifikan
Etos Kerja (X2)	4,455	0,000	2,048	0,05	0,000 < 0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

1. Berdasarkan dari tabel 4.17 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dengan nilai t *hitung* sebesar 2,878 >

t tabel sebesar 2,048 dan nilai sig sebesar 0,008 sedangkan dengan α = 0,05. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai Alpha (0,008 < 0,05). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu. Hasil data dapat dilihat secara lengkap pada lampiran 10.

2. Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Etos Kerja (X) dengan nilai t *hitung* sebesar 4,445 > t tabel sebesar 2,048 dan nilai sig sebesar 0,000 sedangkan dengan α = 0,05. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai Alpha (0,000 < 0,05). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Etos Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu. Hasil data dapat dilihat secara lengkap pada lampiran 10.

4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesis kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
    a. Jika nilai hitung F > tabel F maka Ho ditolak dan Ha diterima
    b. Jika nilai hitung F < tabel F maka Ho diterima dan Ho ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada derajat pembilang : k-1 dan derajat penyebut = n-k. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
    a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak

b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

3. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis

Hipotesis I: Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu

Ho: Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudta Marina.

Ha: Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudta Marina.

Tabel 4.18

Variabel	F hitung	Sig	F tabel	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y)	18,392	0,000	3,34	0,05	0,000 < 0,05	Berpengaruh secara Simultan

Hasil Uji F

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan dari tabel 4.18 diatas hasil uji F diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 18,392 > F tabel sebesar 3,34 dan diperoleh nilai untuk sig sebesar 0,000 sedangkan α = 0,05. Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh secara Simultan terhadap terhadap Produktivitas Kerja

(Y) karyawan PT.Sinar Samudra Marina. Hasil olah data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 11.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Artinya jika motivasi ekstrinsik karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika motivasi karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun, Herzberg dalam Luthans (2011). Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi ekstrinsik yang tepat bagi karyawannya karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini jika motivasi ekstrinsik yang diberikan baik maka produktivitas kerja karyawan yang dihasilkanpun meningkat dan sebaliknya jika motivasi ekstrinsik yang diberikan buruk maka produktivitas kerja akan menurun.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan (2018), yang mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukan etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika etos kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat,

sebaliknya jika etos kerja rendah maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki setiap karyawan karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawanya, jika tidak organisasi akan sulit maju dan berkembang, Tasmara (2016). Tidak hanya dari sisi karyawan, pihak perusahaan juga harus ikut andil dalam memberi arahan dan pengawasan serta memberikan kebijakan yang adil dalam rangka meningkatkan etos kerja karyawanya. Karena jika perusahaan tidak dapat memfasilitasi maka karyawan akan sulit untuk dapat meningkatkan etos kerjanya.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri Oktavis, Dian Citaningtyas dan Lisnawati (2020) yang mengatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil uji F membuktikan bahwa Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sinar Samudra Marina. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya jika Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja meningkat maka akan berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu. Menurut Sutrisno (2016), Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Apabila perusahaan ingin menciptakan produktivitas kerja yang maksimal, perusahaan harus berusaha meningkatkan Motivasi Ekstrinsik dan berusaha meningkatkan Etos Kerja karyawanya dengan cara memeberikan pengarahan dan kebijakan yang adil

bagi karyawan serta mencukupi segala kekurangan yang diperlukan karyawan saat bekerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desy Sucitra (2020) yang mengatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian dari hasil hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut**:**

1. Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.
2. Etos Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.
3. Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Sinar Samudra Marina agar dapat meningkatkan Motivaasi Ekstrinsik dan Etos kerja pada diri karyawan.

1. Gaji yang diberikan dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik merupakan indikator Motivasi Ekstrinsik yang memiliki jumlah point jawaban terendah. Maka dari itu peneliti menyarankan kepada perusahaan agar dapat memberikan kebijakan berupa gaji yang adil kepada karyawannya. Baik dalam benruk gaji pokok, maupun upah lembur.
2. Mengerahkan seluruh kemampuan pada saat bekerja merupakan indikator Etos Kerja yang memiliki jumlah point jawaban terendah. Maka dari itu peneliti menyarankan kepada perusahaan agar dapat memberikan arahan maupun motivasi kepada karyawanya sehingga karyawan dapat mengerahkan seluruh kemampuaanya pada saat kerja.

3. Pekerjaan diselesaikan dengan memaksimalkan waktu merupakan indikator Produktivitas Kerja yang yang memiliki jumlah point jawaban terendah. Maka dari itu peneliti menyarankan kepada perusahaan aga memberikan arahan maupun perintah kepada karyawanya agar dapat memaksimalkan waktu kerjanya. Sehingga pekerjaan dapat efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Alfian, F.Y., & Magdalena, B (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung*. *In Prosiding Seminar Nasional Darmajaya (Vol.1,No. 1, pp. 36-45)*

Asmike, M., Kadi, D. C., Dewi, L. (2021). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja,Etos kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tri Dana Madiun.* *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA)* : Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (Vol. 3)

Fischer, C., Malycha, C,P.,& Scafmann, E (2019). *The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivation on creativity and innofation. Frontiers in psychology. 10, 137*

Haryana, S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian GAS Elpiji Pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru*. 17-52

Kurniawan, K. A. (2018). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Maju Jaya.* *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol 1 (11)

Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Sleman-Depok Yogyakarta: Andi.

Seadarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sinomo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta Barat: Salemba Empat.

Sinungan (2012). *Produktivitas Apa dan Bagaimana.* Jakarta: Rineka Cipta

Sucitra, D. (2020). *Pengaruh Motivasi Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhasap Produktivitas Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Binjai.* *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* , 67-79.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pramedia Grup.

Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis.* Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.

Suwatno. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Jawa Barat: Alfabeta.

Tasmara, T. (2013). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Bandung: Gema Insani Press.

Yunita, H. T. (2021). *The Influence of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance Productivity of PT. Weigh Deli Indonesia*. *Journal of Economics and Business (JECOMBI) , 02*, 155-161.

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SINAR SAMUDRA MARINA PRINGSEWU

BAB 1 PENDSHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi pada saat ini sangat mempengaruhi dan tidak dapat dihindarkan oleh perusahaan dan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Karena setiap organisasi atau perusahaan telah mempunyai program kerja yang akan dilakukan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani suatu masalah yang terjadi pada perusahaan yang biasanya menyangkut persoalan manajer, karyawan, buruh, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan adalah seorang karyawan, manajer, pimpinan yang melakukan suatu proses kegiatan maupun secara langsung maupun secara tidak langsung. Demi mendukung program kerja tersebut tentu karyawan atau anggota pada organisasi atau perusahaan tentu harus memiliki keahlian kerja dan semangat kerja yang baik agar tercapai nya suatu misi visi perusahaan tersebut. Produktivitas karyawan merupakan aset paling penting dalam suatu perusahaan, dalam hal ini perusahaan sebaiknya lebih teliti dalam menjaga sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, sumber daya manusia terutama yang memiliki produktivitas yang tinggi harus diperhatikan, dijaga oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2016:102) Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas karyawan merupakan suatu ukuran standar perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal

Dari tabel diatas terlihat hasil produksi PT. Sinar Samudra Marina setiap bulannya sejak Desember 2020 sampai November 2021 tidak dapat memenuhi target perusahaan sebesar 490.000 unit. Penurunan produktivitas kerja karyawan ini disebabkan oleh kurangnya semangat kerja karyawan, pengembangan diri karyawan dan efisiensi.

Permasalahan pertama yang sangat dirasakan PT. Sinar Samudra Marina adalah kurangnya semangat kerja. Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaanya dengan baik untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja yang kurang dapat menjadi faktor penyebab menurunya produktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap kepala produksi, karyawan PT. Sinar Samudra Marina terlihat kurang semangat dalam bekerja, terutama pada saat jam kerja menjelang jam istirahat, setelah istirahat dan sebelum pulang kerja.

Permasalahan kedua yang dirasakan adalah mengenai Pengembangan diri. Pengembangan diri merupakan aktivitas kerja yang berhubungan dengan identitas diri, pengembangan bakat serta potensi seseorang. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap kepala produksi, Perusahaan tidak pernah menyediakan program pelatihan/training kepada karyawanya. Hanya saja perusahaan hanya memberikan jangka waktu satu sampai dua minggu untuk karyawan beradaptasi atau *training* secara mandiri sebelum menerima gaji tetap.

Dan permasalahan terakhir yang dirasakan perusahaan yaitu tentang efisiensi. Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap kepala

produksi, permasalahan terlihat pada efisiensi waktu dan penggunaan bahan baku produksi. Pada saat bekerja karyawan kurang dapat memaksimalkan bahan baku GAS yang akan dimasukan ke dalam tabung, sehingga banyak yang terbuang. Sebagian karyawan juga menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan aktivitas yang tidak diperlukan, pada unit tertentu ada yang bekerja terlalu santai sehingga berdampak pada jumlah output barang yang dihasilkan. hal ini akan menghambat perusahaan untuk mencapai target setiap bulannya.

Motivasi menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:210) Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Hal ini didukung oleh penelitian Firmansyah dan Magdalena (2018) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu rangsangan yang dibuat oleh perusahaan guna meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi ekstrinsik maka akan dapat menyebabkan penurunan produktivitas, karena motivasi ekstrinsik akan berdampak pada perilaku kerja karyawan. Perilaku kerja karyawan dapat bersifat positif ataupun negatif. Hal ini bisa ditentukan oleh motivasi mereka dalam bekerja yang diaktualisasikan dalam bentuk perilaku. Perilaku kerja yang positif dapat diartikan reaksi atau tanggapan individu terhadap pekerjaannya dengan selalu berupaya bekerja dengan penuh tanggung jawab dan bekerja keras. Terbentuknya perilaku kerja yang positif karena adanya motivasi akan berdampak pada peningkatan produktivitas. Sebaliknya, perilaku kerja negatif akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang buruk. Perusahaan untuk menciptakan perilaku kerja positif maka harus dapat memotivasi karyawan dengan memenuhi kebutuhan ekstrinsik karyawan yang nantinya akan

berdampak pada peningkatan produktivitas. Hal tersebut juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Kurniawan, (2018) yang memiliki hasil dimana variable motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah satu karyawan perusahaan, permasalahan pertama yang terjadi di PT. Sinar Samudra Marina adalah mengenai kebijakan dan administrasi. Administrasi merupakan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijakan untuk mencapai tujuan. Permasalahan yang dirasakan karyawan adalah kurangnya hari libur kerja, setiap karyawan yang ada pada perusahaan tentu memiliki rasa lelah, terutama pada karyawan yang bekerja pada unit pengangkutan gas. Sedangkan kebijakan yang diberikan perusahaan hanya memberikan waktu libur satu hari saja dalam seminggu, bahkan ketika tanggal merah, perusahaan tetap beroprasi. Hal inilah yang menyebabkan karyawan hanya memiliki waktu untuk beristirahat dan bersenang senang. Sehingga membuat kurang optimal dalam bekerja.

Permasalahan yang selanjutnya yang terjadi di perusahaan adalah tentang Gaji. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala produksi, tidak ada permasalahan dalam pemberian gaji pokok, tetapi masalah yang dirasakan adalah ketidaksesuaian perusahaan dalam memperhitungkan upah dan jam kerja lembur. Terjadi ketidakadilan dalam pemberian bonus lembur para karyawan yang bekerja. Pemberian upah lembur tidak sesuai dengan standar upah lembur sesuai aturan. Perusahaan terkadang memberilkan jumlah upah yang sama walaupun lembur yang dilakukan memiliki target dan lamanya waktu yang berbeda beda. Sehingga ketidakadilan ini membuat beberapa karyawan merasa tidak semangat dalam kerja lemburnya.

Selain motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah Etos Kerja. Menurut Tasmara (2016:64) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Sedangkan menurut Sinamo (2011), Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Dengan adanya etos kerja yang tinggi maka akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil yang dikemukakan oleh Putri Oktavia, Dian Citaningtyas & Lisnawati (2021) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap kepala produksi perusahaan, permasalahan pertama yang dirasakan perusahaan adalah karyawan tidak tangguh dan mudah menyerah, Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala produksi. Ketika perusahaan dihadapkan dengan target yang besar, beberapa karyawan malah tidak merasa senang dan cenderung mengeluh. Sikap mudah menyerah ini merupakan sikap yang tidak diharapkan oleh perusahaan, karyawan seharusnya mersa senang karena akan ada kerja lembur beserta bonusnya. Tetapi pada

kenyataanya justru sebaliknya, masih terdapat beberapa karyawan yang mengeluh akan hal ini.

Permasalahan selanjutnya yang dialami perusahaan adalah tentang penyesuaian diri karyawan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap kepala produksi, beberapa karyawan kurang dapat menyesuaikan dirinya terhadap pekerjaanya, apabila karyawan telah merasa nyaman berada di dalam suatu unit kerja, maka ketika mereka mendapat giliran atau ditempatkan ke unit kerja yang lainya merasa tidak senang. Dikarenakan kurangnya kemampuan dan kurang dapat menyesuaikan dirinya jika berada di unit kerja yang lain.

1.1 Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan kondisi dan latar belakang yang telah disampaikan, dapat dijelaskan permasalahan yang dihadapi dalam melakukan analisis, maka diperlukan sub-pokok bahasan yang saling berhubungan, sehingga peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu?
2. Bagaimana pengaruh Etos Kerja terahadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu?

BAB 2 LANDASAN TEORI

1.1 Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasialan suatu usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba dan produktivias perusahaan akan meningkat. Menurut Sutrisno (2016:102) Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Menurut Sutrisno (2016:99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut Sedarmayanti (2011:195) Produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik degan masukan yang sebenarnya.

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016:104-105), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil

pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing masing yang terlibat.

2. Semangat kerja

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

3. Pengembangan diri

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

4. Mutu

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

5. Efisiensi

   Merujuk pada pemaksimalan atau pemanfaatan seluruh sumber daya dalam proses produksi barang atau jasa. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

1.2 Motivasi Ekstrinsik

Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160). Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Menurut Herzberg faktor ekstrinsik ini sangat penting dalam memotivasi karyawan walaupun Herzberg menekankan pada motivasi intrinsik untuk meningkatkan motivasi karyawan tetapi tanpa adanya motivasi ekstrinsik maka akan berdampak pada perilaku dan penurunan produktivitas karyawan. Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut yang mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

Indikator Motivasi Ekstrinsik

Indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160) antara lain ialah berikut:

1. Kebijakan dan administrasi

Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan. Kebijakan dan administrasi umumnya dibuat dalam bentuk tertulis oleh pimpinan. Kebijakan atau administrasi yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi

karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Pelaksanaan kebijakan dan administrasi dilakukan masing masing pimpinan yang bersangkutan supaya mereka dapat berbuat seadil-adilnya.

2. Kualitas Supervisi

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

3. Hubungan Antar Pribadi (Intepersonal relation)

Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

4. Kondisi kerja

Masing-masing manejer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan

khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondsi fisik lainnya. Menurut Hezberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui kosentrasi pada kebutuhankebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

5. Gaji

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

1.3 Etos Kerja

Pengertian Etos Kerja

Secara etimologi, kata etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan termasuk berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Menurut Tasmara (2013:13) Etos Kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan

meraih kerja yang optimal (high performence).

Indikator Etos Kerja

Indikator-indikator mengukur etos kerja menurut Tasmara (2013:29) adalah:

1. Menghargai waktu

   Etos kerja yang tinggi ditandai dengan sikap menghargai waktu. Dalam hal ini waktu di pandang sebagi sesuatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktiviasnya.

2. Tangguh dan Pantang menyerah

   Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun dalam sebuah tekanan.

3. Keingintahuan untuk mandiri

   Etos kerja ditandai dengan upaya individu untuk berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukan ketergantungan pada pihak lain.

4. Penyesuaian diri

   Etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja, maupun dengan atasan maupun bawahan, tanpa menimbulkan permasalahan individu maupun masalah bagi lingkungannya.

1.4 Hipotesis

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Dalam proses kerjanya setiap karyawan membutuhkan motivasi, baik dari dalam diri (Intrinsik) maupun dari luar diri (Ekstrinsik). Sehingga hal ini menjadi tugas perusahaan untuk dapat meniptakan

motivasi tersebut. Tidak hanya motivasi dari dalam diri, motivasi ekstrinsik juga sangat dibutuhkan karyawan agar terciptanya produktivitas kerja yang maksimal.

Menurut Expectancy Theory, Setiap karyawan memiliki kenginan atau harapan. Sehingga ketika harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan akan berprilaku positif. Hal ini sama halnya yang terjadi di perusahaan, karyawan memiliki harapan dan keinginan untuk mendapatkan motivasi dari luar diri, sehingga apabila karyawan mendapatkan motivasi tersebut, karyawan akan berprilaku positif dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpegaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditemukan oleh Kurniawan (2018) yang mengatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian tersebut maka hipotesis yang diambil peneliti adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Etos kerja adalah sikap keseluruhan karyawan ketika mengekspresikan dirinya yang mendorongnya untuk mengambil tindakan dan mencapai hasil terbaik untuk pekerjaan itu. Dengan adanya etos kerja yang tinggi di setiap diri karyawan, tentu hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Menurut Goal Setting Theory, mengatakan bahwa karyawan memiliki tujuan, sikap dan prilaku akan menyesuaikan dengan tujuan tersebut. Karyawan memiliki

etos kerja yang tinggi, karyawan tersebut tentu memiliki tujuan, baik bertujuan untuk pengembangan diri, kenaikan gaji atau jabatan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka karyawan harus memiliki etos kerja yang tinggi dan menigkatkan produktivitas kerjanya agar dapat mencapai tujuan tersebut.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa Etos Kerja berpegaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditemukan oleh Sari, Kand & Dewi (2021) yang mengatakan bahwa Etos kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan.

Berdasarkan dari uraian tersebut maka hipotesis yang diambil peneliti adalah sebagai berikut:

H2: Etos Kerja berpengaruh teradap Produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Menurut Sutrisno (2016-102) Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Untuk menciptakan produktivitas kerja yang maksimal, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi. Motivasi ekstrinsik dan etos kerja sangat diperlukan untuk dapat menciptakan produktivitas kerja yang maksimal.

Menurut Fit Theory, mengatakan tentang kesesuaian dan keselarasan antara individu dengan organisasi. Berdasarkan teori ini, maka untuk menciptakan produktivitas yang maksimal perusahaan harus ikut berperan dalam menciptakan motivasi ekstrinsik para karyawannya. Disisi lain,

karyawan juga harus berusaha meningkatkan etos kerja mereka. Sehingga dengan keselarasan dan kesesuaian ini produktivitas yang maksimal akan dapat dicapai.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja berpegaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditemukan oleh Sucitra (202) yang mengatakan bahwa Motivasi, Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan dari uraian tersebut maka hipotesis yang diambil peneliti adalah sebagai berikut:

H3: Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

6. Berdasarkan dari tabel 4.17 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dengan nilai t *hitung* sebesar 2,878 > t tabel sebesar 2,048 dan nilai sig sebesar 0,008 sedangkan dengan α = 0,05. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai Alpha (0,008 < 0,05). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu. Hasil data dapat dilihat secara lengkap pada lampiran 10.
7. Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Etos Kerja (X) dengan nilai t *hitung* sebesar 4,445 > t tabel sebesar 2,048 dan nilai sig sebesar 0,000

sedangkan dengan α = 0,05. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai Alpha (0,000 < 0,05). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Etos Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu. Hasil data dapat dilihat secara lengkap pada lampiran 10.

4.2.1 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesis kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada derajat pembilang : k-1 dan derajat penyebut = n-k. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:

Hipotesis I: Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu

Ho: Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudta Marina.

Ha: Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2)

berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudta Marina.

secara Simultan terhadap terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT.Sinar Samudra Marina. Hasil olah data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 11.

Tabel 4.18

Variabel	F hitung	Sig	F tabel	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y)	18,392	0,000	3,34	0,05	0,000 < 0,05	Berpengaruh secara Simultan

Hasil Uji F

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan dari tabel 4.18 diatas hasil uji F diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 18,392 > F tabel sebesar 3,34 dan diperoleh nilai untuk sig sebesar 0,000 sedangkan α = 0,05. Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Artinya jika motivasi ekstrinsik karyawan tinggi maka

produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika motivasi karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun, Herzberg dalam Luthans (2011). Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi ekstrinsik yang tepat bagi karyawannya karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini jika motivasi ekstrinsik yang diberikan baik maka produktivitas kerja karyawan yang dihasilkanpun meningkat dan sebaliknya jika motivasi ekstrinsik yang diberikan buruk maka produktivitas kerja akan menurun.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan (2018), yang mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukan etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika etos kerja karyawan tinggi maka

produktivitas kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika etos kerja rendah maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki setiap karyawan karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawanya, jika tidak organisasi akan sulit maju dan berkembang, Tasmara (2016). Tidak hanya dari sisi karyawan, pihak perusahaan juga harus ikut andil dalam memberi arahan dan pengawasan serta memberikan kebijakan yang adil dalam rangka meningkatkan etos kerja karyawanya. Karena jika perusahaan tidak dapat memfasilitasi maka karyawan akan sulit untuk dapat meningkatkan etos kerjanya.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri Oktavis, Dian Citaningtyas dan Lisnawati (2020) yang mengatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil uji F membuktikan bahwa Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sinar Samudra Marina.

Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya jika Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja meningkat maka akan berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu. Menurut Sutrisno (2016), Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Apabila perusahaan ingin menciptakan produktivitas kerja yang maksimal, perusahaan harus berusaha meningkatkan Motivasi Ekstrinsik dan berusaha meningkatkan Etos Kerja karyawanya dengan cara memeberikan pengarahan dan kebijakan yang adil bagi karyawan serta mencukupi segala kekurangan yang diperlukan karyawan saat bekerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desy Sucitra (2020) yang mengatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian dari hasil hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut**:**

1. Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.
2. Etos Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.
3. Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Sinar Samudra Marina agar dapat meningkatkan Motivaasi Ekstrinsik dan Etos kerja pada diri karyawan.

1. Gaji yang diberikan dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik merupakan indikator Motivasi Ekstrinsik yang memiliki jumlah point jawaban terendah. Maka dari itu peneliti menyarankan kepada perusahaan agar dapat memberikan kebijakan berupa gaji yang adil kepada karyawannya. Baik dalam benruk gaji pokok, maupun upah lembur.
2. Mengerahkan seluruh kemampuan pada saat bekerja merupakan indikator Etos Kerja yang memiliki jumlah point jawaban terendah. Maka dari itu peneliti menyarankan kepada perusahaan agar dapat memberikan arahan maupun motivasi kepada karyawanya sehingga karyawan dapat

mengerahkan seluruh kemampuaanya pada saat kerja.

3. Pekerjaan diselesaikan dengan memaksimalkan waktu merupakan indikator Produktivitas Kerja yang yang memiliki jumlah point jawaban terendah. Maka dari itu peneliti menyarankan kepada perusahaan aga memberikan arahan maupun perintah kepada karyawanya agar dapat memaksimalkan waktu kerjanya. Sehingga pekerjaan dapat efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Alfian, F.Y., & Magdalena, B (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung*. *In Prosiding Seminar Nasional Darmajaya (Vol.1,No. 1, pp. 36-45)*

Asmike, M., Kadi, D. C., Dewi, L. (2021). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja,Etos kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tri Dana Madiun.* *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA)* : Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (Vol. 3)

Fischer, C., Malycha, C,P.,& Scafmann, E (2019). *The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic*

Motivation on creativity and innofation. Frontiers in psychology. 10, 137

Haryana, S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian GAS Elpiji Pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru*. 17-52

Kurniawan, K. A. (2018). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Maju Jaya.* *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol 1 (11)

Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Sleman-Depok Yogyakarta: Andi.

Seadarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sinomo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta Barat: Salemba Empat.

Sinungan (2012). *Produktivitas Apa dan Bagaimana.* Jakarta: Rineka Cipta

Sucitra, D. (2020). *Pengaruh Motivasi Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhasap Produktivitas Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Binjai.* *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* , 67-79.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pramedia Grup.

Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis.* Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.

Suwatno. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Jawa Barat: Alfabeta.

Tasmara, T. (2013). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Bandung: Gema Insani Press.

Yunita, H. T. (2021). *The Influence of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance Productivity of PT. Weigh Deli Indonesia*. *Journal of Economics and Business (JECOMBI)* , *02*, 155-161.

LAMPIRAN

Bandar Lampung, 24 Januari 2022

Nomor : Penelitian.064/DMJ/DEKAN/BAAK/I - 22
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Kepala HRD PT. Sinar Samudra Marina
Di –
Jl. Raya Wates Km.36, Kec. Gadingrejo, Kab. Pringsewu

Dengan hormat,

Berdasarkan dengan peraturan Akademik Institut Bisnis dan Informatika (IBI) bahwa mahasiswa/i Strata Satu (S1) yang akan menyelesaikan studinya diwajibkan untuk memiliki pengalaman kerja dengan melaksanakan Penelitian dan membuat laporan yang waktunya sesuai dengan kalender Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Darmajaya.

Untuk itu kami mohon kerja sama Bapak/Ibu agar kiranya dapat menerima mahasiswa/i untuk melakukan Penelitian, yang pelaksanaanya dimulai dari tangal **27 Januari 2022 s.d 29 Februari 2022** (selama satu bulan dua hari)

Adapun mahasiswa/i tersebut adalah :

Nama	**: Gilang Aji Saputra**
NPM	**: 1812110456**
Jurusan	**: S1 Manajemen**
Jenjang	**: Strata Satu (S1)**

Demikian permohonan ini dibuat, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE.,M.Sc
NIK. 30040419

Tembusan:
1. Jurusan S1 Manajemen
2. Arsip

PT. SINAR SAMUDRA MARINA

Pabrik : Jl. Raya Kota Agung KM 36, Desa Tambahsari Kel. Tambahrejo Barat Kab. Pringsewu

No. Telp (0729) 33203

Nomor : 154/Pers-SSM/II-22

Kepada : Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

Up : Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE.,M.Sc

Dengan hormat,

Menanggapi surat saudara nomor : Penelitian.064/DMJ/DEKAN/BAAK/1-22 tentang permohonan Izin Penelitian terhitung tanggal 27 Januari s.d 29 Februari 2022 di **PT. Sinar Samudra Marina** dengan ini perusahaan ***Menyambut Baik*** permohonan tersebut untuk 1 (satu) orang Mahasiswa.

Adapun mahasisawa tersebut adalah :

Nama : Gilang Aji Saputra

Npm : 1812110456

Jurusan : S1 Manajemen

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatianya kami ucapkan terimakasih.

Pringsewu, 03 Februari 2022

PT. SINAR SAMUDRA MARINA

Jaiz Friyanti

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93, Bandar Lampung 35142

Pringsewu, 05 Februari 2022

Hal : Permohonan Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth

Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan ini saya :

Nama : Gilang Aji Saputra

Npm : 1812110456

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermagsud mengadakan penelitian pada karyawan perusahaan PT. Sinar Samudra Marina. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya. Tentang **"Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja Terhadapa Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu"**

Sehubungan hal tersebut, maka saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi dengan jujur kuesioner yang akan saya bagikan.

Bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ini. Untuk itu semua saya ucapkan terimakasih.

Horma saya,

Gilang Aji Saputra

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan-pernyataan dibawah ini berguna untuk
memperoleh data-data kuesioner dalam rangka syarat
untuk pelaksanaan penelitian yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SINAR SAMUDRA MARINA PRINGSEWU

Pentujuk pengisian daftar pernyataan :

1. Jawablah pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua jangan sampai ada yang terlewat kan,agar memperoleh data-data sepenuhnya untuk diuji oleh peneliti menggunakan
bantuan program SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 25)

Kriteria Penilaian :

Skala		Skor
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Netral	(N)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

IDENTITAS RESPONDEN :

Nama Responden
:……(Boleh Tidak Diisi)

Npmor Responden :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 17–27 ☐ 39-49
☐ 28-38 ☐ 50-60

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ Sarjana (S1)
☐ Diploma

Kuesioner Motivasi Ekstrinsik

No	Item Pernyataan-pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Kebijakan yang ada dapat dijadikan pedoman dalam bekerja					
2	Kebijakan-kebijakan yang diberikan merupakan kebijakan yang adil dan sesuai dengan pekerjaan					
3	Adanya pelayanan dalam bentuk jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja					
4	Selalu diberi pengawasan pada saat bekerja					
5	Hubungan antar pribadi karyawan terjalin dengan baik					
6	Hubungan antar individu dengan atasan terjalin dengan baik					
7	Terciptanya kondisi kerja yang aman dan nyaman					
8	Kontrol peralatan dan mesin kerja dilakukan secara berkala					
9	Pemberian gaji dan upah lembur sesuai dengan hasil kerja					
10	Gaji yang diberikan dapat memebrikan dorongan untuk bekerja lebih baik					

Kuesioner Etos Kerja

No	Item Pertanyaan-pertanyaan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Selalu hadir kerja tepat waktu					
2	Dapat menggunakan waktu kerja yang diberikan dengan maksimal					
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Bekerja keras dan pantang menyerah dalam bekerja					
5	Mengerahkan seluruh kemampuan pada saat bekerja					
6	Beruaha mencapai target perusahaan					
7	Dapat melaksanakan pekerjaan secara mandiri					
8	Meminimalisir terjadinya ketergantungan dengan rekan kerja					
9	Dapat menyesuaikan diri terhadap sesama rekan kerja					
10	Dapat menyesuaikan diri di segala unit atau tempat kerja					

Kuesioner Produktivitas Kerja

No	Item Pertanyaan-pertanyaan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Berusaha untuk meningkatkan kemampuan yang ada di dalam dirinya					
2	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan					
3	Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai					
4	Melakukan pekerjaan dengan sungguh- sungguh					
5	Hasil pekerjaan yang didapatkan selalu memenuhi target perusahaan					
6	Selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan					
7	Tersedianya fasilitas training atau pelatihan kerja					
8	Mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja					
9	Berusaha meningkatkan mutu dan kualitas kerja					
10	Pekerjaan diselesaikan dengan memaksimalkan waktu					

LAMPIRAN 2

Hasil Jawaban Kuesioner

Variabel Motivasi Ekstrinsik

No	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)										Total X1
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	**48**
2	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	**41**
3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	**43**
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	**47**
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	**47**
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	**49**
7	2	2	4	2	1	5	5	4	3	3	**31**
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
9	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4	**38**
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	**42**
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
12	4	4	5	2	3	3	4	5	5	5	**40**
13	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	**35**
14	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	**39**
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
16	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	**42**
17	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	**37**
18	5	5	5	4	4	4	3	3	4	2	**39**
19	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	**33**
20	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	**41**
21	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	**45**
22	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	**35**
23	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	**43**
24	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	**46**
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	**41**
26	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	**46**
27	3	4	3	5	5	5	5	4	3	2	**39**
28	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	**44**
29	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	**41**
30	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	**43**
31	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	**33**

Variabel Etos Kerja

No	Tabulasi Jawaban Responden Variabel ETOS KERJA (X2)										Total X1
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	**45**
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	**46**
3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	**39**
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	**47**
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	**35**
6	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	**47**
7	2	2	3	3	1	5	5	4	3	3	**31**
8	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	**36**
9	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	**39**
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	**42**
11	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	**45**
12	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	**38**
13	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	**42**
14	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	**39**
15	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	**47**
16	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	**34**
17	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	**32**
18	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	**45**
19	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	**48**
20	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	**47**
21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	**45**
22	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	**42**
23	5	5	5	5	2	2	5	5	5	4	**43**
24	3	4	4	3	2	3	3	5	5	4	**36**
25	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	**36**
26	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	**46**
27	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	**41**
28	3	5	5	4	5	5	5	5	4	2	**43**
29	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	**45**
30	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	**44**
31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	**41**

Variabel Produktivitas

No	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Produktivitas (Y)										Total X1
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	**45**
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	**42**
3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	**43**
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	**47**
5	4	4	4	5	5	5	3	2	2	4	**38**
6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	**48**
7	2	2	4	2	1	4	4	4	4	4	**31**
8	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	**39**
9	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4	**38**
10	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	**45**
11	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	**37**
12	4	4	5	2	3	3	4	5	4	4	**38**
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	**42**
14	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	**39**
15	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	**48**
16	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	**33**
17	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	**32**
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	**41**
19	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	**45**
20	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	**41**
21	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	**45**
22	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	**35**
23	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	**43**
24	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	**46**
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	**41**
26	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	**43**
27	3	4	3	5	5	5	5	4	3	2	**39**
28	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	**44**
29	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	**41**
30	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	**45**
31	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	**49**

LAMPIRAN 3

Karaktristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	31	100.0	100.0	100.0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	7	22.6	22.6	22.6
	31-40 Tahun	9	29.0	29.0	51.6
	40 Tahun keatas	15	48.4	48.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	31	100.0	100.0	100.0

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 Tahun	7	22.6	22.6	22.6
	4-6 Tahun	10	32.3	32.3	54.8
	7-9 Tahun	14	45.2	45.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

Hasil Uji Validitas

Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	Total
M1	Pearson Correlation	1	.680**	.428*	.183	.171	-.048	.185	.104	.282	.347	.552**
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.324	.358	.800	.320	.576	.125	.056	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M2	Pearson Correlation	.680**	1	.677**	.399*	.451*	.164	.235	.279	.362*	.132	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.026	.011	.378	.203	.128	.045	.478	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M3	Pearson Correlation	.428*	.677**	1	.377*	.300	.290	.287	.363*	.390*	.164	.685**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000		.036	.101	.113	.118	.045	.030	.379	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M4	Pearson Correlation	.183	.399*	.377*	1	.801**	.484**	.419*	.135	.129	-.032	.658**
	Sig. (2-tailed)	.324	.026	.036		.000	.006	.019	.470	.488	.866	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M5	Pearson Correlation	.171	.451*	.300	.801**	1	.486**	.303	.179	.294	.091	.691**
	Sig. (2-tailed)	.358	.011	.101	.000		.006	.097	.335	.108	.626	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M6	Pearson Correlation	-.048	.164	.290	.484**	.486**	1	.540**	.153	.130	-.118	.487**
	Sig. (2-tailed)	.800	.378	.113	.006	.006		.002	.412	.485	.526	.005
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M7	Pearson Correlation	.185	.235	.287	.419*	.303	.540**	1	.436*	.299	.292	.627**
	Sig. (2-tailed)	.320	.203	.118	.019	.097	.002		.014	.102	.111	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M8	Pearson Correlation	.104	.279	.363*	.135	.179	.153	.436*	1	.594**	.465**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.576	.128	.045	.470	.335	.412	.014		.000	.008	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M9	Pearson Correlation	.282	.362*	.390*	.129	.294	.130	.299	.594**	1	.693**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.125	.045	.030	.488	.108	.485	.102	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
M1	Pearson Correlation	.347	.132	.164	-.032	.091	-.118	.292	.465**	.693**	1	.488**

0	Sig. (2-tailed)	.056	.478	.379	.866	.626	.526	.111	.008	.000		.005
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	.552**	.718**	.685**	.658**	.691**	.487**	.627**	.579**	.667**	.488**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.001	.000	.005	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Variabel Etos Kerja (X2)

Correlations

		E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	Total
E1	Pearson Correlation	1	.670**	.401*	.563**	.356*	.048	.095	.024	.056	.169	.595**
	Sig. (2-tailed)		.000	.026	.001	.049	.797	.610	.898	.765	.363	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
E2	Pearson Correlation	.670**	1	.723**	.630**	.376*	.135	.144	.082	.002	-.127	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.037	.470	.439	.660	.993	.495	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
E3	Pearson Correlation	.401*	.723**	1	.651**	.239	.231	.158	.044	-.011	-.163	.569**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000		.000	.195	.211	.397	.816	.954	.382	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
E4	Pearson Correlation	.563**	.630**	.651**	1	.423*	.249	.398*	.248	.130	.031	.745**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.018	.176	.027	.179	.487	.871	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
E5	Pearson Correlation	.356*	.376*	.239	.423*	1	.517**	.237	.127	.100	.088	.637**
	Sig. (2-tailed)	.049	.037	.195	.018		.003	.198	.495	.593	.638	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
E6	Pearson Correlation	.048	.135	.231	.249	.517**	1	.600**	.297	.094	.058	.563**
	Sig. (2-tailed)	.797	.470	.211	.176	.003		.000	.105	.616	.756	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
E7	Pearson Correlation	.095	.144	.158	.398*	.237	.600**	1	.730**	.455*	.225	.656**
	Sig. (2-tailed)	.610	.439	.397	.027	.198	.000		.000	.010	.223	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
E8	Pearson Correlation	.024	.082	.044	.248	.127	.297	.730**	1	.754**	.362*	.574**
	Sig. (2-tailed)	.898	.660	.816	.179	.495	.105	.000		.000	.045	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
E9	Pearson Correlation	.056	.002	-.011	.130	.100	.094	.455*	.754**	1	.730**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.765	.993	.954	.487	.593	.616	.010	.000		.000	.003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
E10	Pearson Correlation	.169	-.127	-.163	.031	.088	.058	.225	.362*	.730**	1	.378*
	Sig. (2-tailed)	.363	.495	.382	.871	.638	.756	.223	.045	.000		.036

	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	.595**	.640**	.569**	.745**	.637**	.563**	.656**	.574**	.518**	.378*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.001	.003	.036	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Variabel Produktivitas (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.745**	.541**	.242	.232	.009	.161	.036	.003	.190	.552**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.189	.210	.960	.386	.847	.988	.306	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P2	Pearson Correlation	.745**	1	.687**	.408*	.462**	.134	.101	.117	.111	.012	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.023	.009	.471	.590	.532	.551	.950	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P3	Pearson Correlation	.541**	.687**	1	.323	.229	.053	.054	.207	.220	.124	.601**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.076	.215	.775	.775	.265	.234	.507	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P4	Pearson Correlation	.242	.408*	.323	1	.776**	.513**	.280	.000	.079	.041	.663**
	Sig. (2-tailed)	.189	.023	.076		.000	.003	.128	1.000	.673	.826	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P5	Pearson Correlation	.232	.462**	.229	.776**	1	.494**	.239	-.051	.082	.004	.632**
	Sig. (2-tailed)	.210	.009	.215	.000		.005	.196	.787	.662	.983	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P6	Pearson Correlation	.009	.134	.053	.513**	.494**	1	.327	-.186	.137	.025	.424*
	Sig. (2-tailed)	.960	.471	.775	.003	.005		.073	.317	.462	.894	.018
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P7	Pearson Correlation	.161	.101	.054	.280	.239	.327	1	.331	.508**	.402*	.569**
	Sig. (2-tailed)	.386	.590	.775	.128	.196	.073		.069	.004	.025	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P8	Pearson Correlation	.036	.117	.207	.000	-.051	-.186	.331	1	.617**	.509**	.457**
	Sig. (2-tailed)	.847	.532	.265	1.000	.787	.317	.069		.000	.003	.010
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P9	Pearson Correlation	.003	.111	.220	.079	.082	.137	.508**	.617**	1	.682**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.988	.551	.234	.673	.662	.462	.004	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P10	Pearson Correlation	.190	.012	.124	.041	.004	.025	.402*	.509**	.682**	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.306	.950	.507	.826	.983	.894	.025	.003	.000		.003

	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	.552**	.666**	.601**	.663**	.632**	.424*	.569**	.457**	.597**	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.018	.001	.010	.000	.003	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Reliabelitas

1. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	10

2. Variabel Etos Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	10

3. Variabel Prosultivitas (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	10

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07738455
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.082
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Motivasi Ekstrinsik	Between Groups	(Combined)	501.272	17	29.487	2.456	.053
		Linearity	171.836	1	171.836	14.312	.002
		Deviation from Linearity	329.435	16	20.590	1.715	.166
	Within Groups		156.083	13	12.006		
	Total		657.355	30			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Etos Kerja	Between Groups	(Combined)	247.522	13	19.040	.790	.662
		Linearity	9.885	1	9.885	.410	.530
		Deviation from Linearity	237.636	12	19.803	.821	.629
	Within Groups		409.833	17	24.108		
	Total		657.355	30			

LAMPIRAN 8

Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	4.812	6.092		.790	.436		
	Motivasi Ekstrinsik	.332	.115	.369	2.878	.008	.938	1.066
	Etos Kerja	.555	.125	.571	4.455	.000	.938	1.066

a. Dependent Variable: Produktivitas

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.812	6.092		.790	.436
	Motivasi Ekstrinsik	.332	.115	.369	2.878	.008
	Etos Kerja	.555	.125	.571	4.455	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754[a]	.568	.537	3.185

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Motivasi Ekstrinsik

LAMPIRAN 10

Hasil Uji t

1. **Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) Terhadap Produktivitas (Y)**

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.812	6.092		.790	.436
	Motivasi Ekstrinsik	.332	.115	.369	2.878	.008
	Etos Kerja	.555	.125	.571	4.455	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

2. **Variabel Etos Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)**

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.812	6.092		.790	.436
	Motivasi Ekstrinsik	.332	.115	.369	2.878	.008
	Etos Kerja	.555	.125	.571	4.455	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

LAMPIRAN 11

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	373.246	2	186.623	18.392	.000[b]
	Residual	284.109	28	10.147		
	Total	657.355	30			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Motivasi Ekstrinsik

LAMPIRAN 12

r Tabel

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	**0.361**	0.463	300	0.113	0.148
31 →	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

LAMPIRAN 13

t Tabel

dk	α untuk Uji Satu Pihak (*one tail test*)					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (*two tail test*)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

LAMPIRAN 14

F Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	[illegible]	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SINAR SAMUDRA MARINA PRINGSEWU

BAB 1 PENDSHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi pada saat ini sangat mempengaruhi dan tidak dapat dihindarkan oleh perusahaan dan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Karena setiap organisasi atau perusahaan telah mempunyai program kerja yang akan dilakukan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani suatu masalah yang terjadi pada perusahaan yang biasanya menyangkut persoalan manajer, karyawan, buruh, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan adalah seorang karyawan, manajer, pimpinan yang melakukan suatu proses kegiatan maupun secara langsung maupun secara tidak langsung. Demi mendukung program kerja tersebut tentu karyawan atau anggota pada organisasi atau perusahaan tentu harus memiliki keahlian kerja dan semangat kerja yang baik agar tercapai nya suatu misi visi perusahaan tersebut. Produktivitas karyawan merupakan aset paling penting dalam suatu perusahaan, dalam hal ini perusahaan sebaiknya lebih teliti dalam menjaga sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, sumber daya manusia terutama yang memiliki produktivitas yang tinggi harus diperhatikan, dijaga oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2016:102) Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas karyawan merupakan suatu ukuran standar perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal

Tabel 1.2

Hasil Produktivitas Kerja PT. Sinar Samudra Marina

Desember 2020 – November 2021

No	Bulan	Target (Unit)	Jumlah Prodeksi (Unit)	Presentasi %
1	Desember	490.000	486.000	99
2	Januari	490.000	475.600	97
3	Februari	490.000	484.250	98
4	Maret	490.000	469.100	96
5	April	490.000	415.500	84
6	Mei	490.000	405.000	83
7	Juni	490.000	384.110	78
8	Juli	490.000	426.080	87
9	Agustus	490.000	386.000	79
10	September	490.000	420.900	86
11	Oktober	490.000	377.000	77
12	November	490.000	410.609	84

Sumber : PT. Sinar Samudra Marina Tahun 2021

Dari tabel diatas terlihat hasil produksi PT. Sinar Samudra Marina setiap bulannya sejak Desember 2020 sampai November 2021 tidak dapat memenuhi target perusahaan sebesar 490.000 unit. Penurunan produktivitas kerja karyawan ini disebabkan oleh kurangnya semangat kerja karyawan, pengembangan diri karyawan dan efisiensi.

Permasalahan pertama yang sangat dirasakan PT. Sinar Samudra Marina adalah kurangnya semangat kerja. Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaanya dengan baik untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja yang kurang dapat menjadi faktor penyebab menurunya produktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap kepala produksi, karyawan PT. Sinar Samudra

Marina terlihat kurang semangat dalam bekerja, terutama pada saat jam kerja menjelang jam istirahat, setelah istirahat dan sebelum pulang kerja.

Permasalahan kedua yang dirasakan adalah mengenai Pengembangan diri. Pengembangan diri merupakan aktivitas kerja yang berhubungan dengan identitas diri, pengembangan bakat serta potensi seseorang. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap kepala produksi, Perusahaan tidak pernah menyediakan program pelatihan/training kepada karyawanya. Hanya saja perusahaan hanya memberikan jangka waktu satu sampai dua minggu untuk karyawan beradaptasi atau *training* secara mandiri sebelum menerima gaji tetap.

Dan permasalahan terakhir yang dirasakan perusahaan yaitu tentang efisiensi. Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap kepala produksi, permasalahan terlihat pada efisiensi waktu dan penggunaan bahan baku produksi. Pada saat bekerja karyawan kurang dapat memaksimalkan bahan baku GAS yang akan dimasukan ke dalam tabung, sehingga banyak yang terbuang. Sebagian karyawan juga menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan aktivitas yang tidak diperlukan, pada unit tertentu ada yang bekerja terlalu santai sehingga berdampak pada jumlah output barang yang dihasilkan. hal ini akan menghambat perusahaan untuk mencapai target setiap bulannya.

Motivasi menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:210) Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Hal ini didukung oleh penelitian Firmansyah dan Magdalena (2018) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu rangsangan yang dibuat oleh perusahaan guna meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi ekstrinsik maka akan dapat menyebabkan penurunan produktivitas, karena motivasi ekstrinsik akan berdampak pada perilaku kerja karyawan. Perilaku

kerja karyawan dapat bersifat positif ataupun negatif. Hal ini bisa ditentukan oleh motivasi mereka dalam bekerja yang diaktualisasikan dalam bentuk perilaku. Perilaku kerja yang positif dapat diartikan reaksi atau tanggapan individu terhadap pekerjaannya dengan selalu berupaya bekerja dengan penuh tanggung jawab dan bekerja keras. Terbentuknya perilaku kerja yang positif karena adanya motivasi akan berdampak pada peningkatan produktivitas. Sebaliknya, perilaku kerja negatif akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang buruk. Perusahaan untuk menciptakan perilaku kerja positif maka harus dapat memotivasi karyawan dengan memenuhi kebutuhan ekstrinsik karyawan yang nantinya akan berdampak pada peningkatan produktivitas. Hal tersebut juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Kurniawan, (2018) yang memiliki hasil dimana variable motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah satu karyawan perusahaan, permasalahan pertama yang terjadi di PT. Sinar Samudra Marina adalah mengenai kebijakan dan administrasi. Administrasi merupakan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijakan untuk mencapai tujuan. Permasalahan yang dirasakan karyawan adalah kurangnya hari libur kerja, setiap karyawan yang ada pada perusahaan tentu memiliki rasa lelah, terutama pada karyawan yang bekerja pada unit pengangkutan gas. Sedangkan kebijakan yang diberikan perusahaan hanya memberikan waktu libur satu hari saja dalam seminggu, bahkan ketika tanggal merah, perusahaan tetap beroprasi. Hal inilah yang menyebabkan karyawan hanya memiliki waktu untuk beristirahat dan bersenang senang. Sehingga membuat kurang optimal dalam bekerja.

Permasalahan yang selanjutnya yang terjadi di perusahaan adalah tentang Gaji. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala produksi, tidak ada permasalahan dalam pemberian gaji pokok, tetapi masalah yang dirasakan adalah ketidaksesuaian perusahaan dalam memperhitungkan upah dan jam kerja lembur. Terjadi ketidakadilan dalam pemberian bonus lembur

para karyawan yang bekerja. Pemberian upah lembur tidak sesuai dengan standar upah lembur sesuai aturan. Perusahaan terkadang memberilkan jumlah upah yang sama walaupun lembur yang dilakukan memiliki target dan lamanya waktu yang berbeda beda. Sehingga ketidakadilan ini membuat beberapa karyawan merasa tidak semangat dalam kerja lemburnya.

Selain motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah Etos Kerja. Menurut Tasmara (2016:64) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Sedangkan menurut Sinamo (2011), Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Dengan adanya etos kerja yang tinggi maka akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil yang dikemukakan oleh Putri Oktavia, Dian Citaningtyas & Lisnawati (2021) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap kepala produksi perusahaan, permasalahan pertama yang dirasakan perusahaan adalah karyawan tidak tangguh dan mudah menyerah, Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala produksi. Ketika perusahaan dihadapkan dengan target yang besar, beberapa karyawan malah tidak merasa senang dan cenderung mengeluh. Sikap mudah menyerah ini merupakan sikap yang tidak diharapkan oleh perusahaan, karyawan seharusnya mersa senang karena akan ada kerja

lembur beserta bonusnya. Tetapi pada kenyataanya justru sebaliknya, masih terdapat beberapa karyawan yang mengeluh akan hal ini.

Permasalahan selanjutnya yang dialami perusahaan adalah tentang penyesuaian diri karyawan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap kepala produksi, beberapa karyawan kurang dapat menyesuaikan dirinya terhadap pekerjaanya, apabila karyawan telah merasa nyaman berada di dalam suatu unit kerja, maka ketika mereka mendapat giliran atau ditempatkan ke unit kerja yang lainya merasa tidak senang. Dikarenakan kurangnya kemampuan dan kurang dapat menyesuaikan dirinya jika berada di unit kerja yang lain.

1.1 Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan kondisi dan latar belakang yang telah disampaikan, dapat dijelaskan permasalahan yang dihadapi dalam melakukan analisis, maka diperlukan sub-pokok bahasan yang saling berhubungan, sehingga peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu?
2. Bagaimana pengaruh Etos Kerja terahadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu?

BAB 2 LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasialan suatu usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba dan produktivias perusahaan akan meningkat. Menurut Sutrisno (2016:102) Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Menurut Sutrisno (2016:99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut Sedarmayanti (2011:195) Produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik degan masukan yang sebenarnya.

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016:104-105), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan

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

   2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

   Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing masing yang terlibat.

2. Semangat kerja

   Semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang

dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

3. Pengembangan diri

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

4. Mutu

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

5. Efisiensi

   Merujuk pada pemaksimalan atau pemanfaatan seluruh sumber daya dalam proses produksi barang atau jasa. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2 Motivasi Ekstrinsik

Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160). Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Menurut Herzberg faktor ekstrinsik ini sangat penting dalam memotivasi karyawan walaupun Herzberg menekankan pada motivasi intrinsik untuk meningkatkan motivasi

karyawan tetapi tanpa adanya motivasi ekstrinsik maka akan berdampak pada perilaku dan penurunan produktivitas karyawan. Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut yang mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

Indikator Motivasi Ekstrinsik

Indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160) antara lain ialah berikut:

1. Kebijakan dan administrasi

   Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan. Kebijakan dan administrasi umumnya dibuat dalam bentuk tertulis oleh pimpinan. Kebijakan atau administrasi yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pelaksanaan kebijakan dan administrasi dilakukan masing masing pimpinan yang bersangkutan supaya mereka dapat berbuat seadil-adilnya.

2. Kualitas Supervisi

   Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

3. Hubungan Antar Pribadi (Intepersonal relation)

   Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan

kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

4. Kondisi kerja

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

5. Gaji

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

2.3 Etos Kerja

Pengertian Etos Kerja

Secara etimologi, kata etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan termasuk berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Menurut Tasmara (2013:13) Etos Kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kerja yang optimal (high performence).

Indikator Etos Kerja

Indikator-indikator mengukur etos kerja menurut Tasmara (2013:29) adalah:

1. Menghargai waktu

   Etos kerja yang tinggi ditandai dengan sikap menghargai waktu. Dalam hal ini waktu di pandang sebagi sesuatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktiviasnya.

2. Tangguh dan Pantang menyerah

   Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun dalam sebuah tekanan.

3. Keingintahuan untuk mandiri

   Etos kerja ditandai dengan upaya individu untuk berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukan ketergantungan pada pihak lain.

4. Penyesuaian diri

   Etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja, maupun dengan atasan maupun bawahan, tanpa menimbulkan permasalahan individu maupun masalah bagi lingkungannya.

2.4 Hipotesis

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Dalam proses kerjanya setiap karyawan membutuhkan motivasi, baik dari dalam diri (Intrinsik) maupun dari luar diri (Ekstrinsik). Sehingga hal ini menjadi tugas perusahaan untuk dapat meniptakan motivasi tersebut.

Tidak hanya motivasi dari dalam diri, motivasi ekstrinsik juga sangat dibutuhkan karyawan agar terciptanya produktivitas kerja yang maksimal.

Menurut Expectancy Theory, Setiap karyawan memiliki kenginan atau harapan. Sehingga ketika harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan akan berprilaku positif. Hal ini sama halnya yang terjadi di perusahaan, karyawan memiliki harapan dan keinginan untuk mendapatkan motivasi dari luar diri, sehingga apabila karyawan mendapatkan motivasi tersebut, karyawan akan berprilaku positif dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpegaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditemukan oleh Kurniawan (2018) yang mengatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian tersebut maka hipotesis yang diambil peneliti adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Etos kerja adalah sikap keseluruhan karyawan ketika mengekspresikan dirinya yang mendorongnya untuk mengambil tindakan dan mencapai hasil terbaik untuk pekerjaan itu. Dengan adanya etos kerja yang tinggi di setiap diri karyawan, tentu hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Menurut Goal Setting Theory, mengatakan bahwa karyawan memiliki tujuan, sikap dan prilaku akan menyesuaikan dengan tujuan tersebut. Karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, karyawan tersebut tentu memiliki tujuan, baik bertujuan untuk pengembangan diri, kenaikan gaji atau jabatan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka karyawan harus

memiliki etos kerja yang tinggi dan menigkatkan produktivitas kerjanya agar dapat mencapai tujuan tersebut.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa Etos Kerja berpegaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditemukan oleh Sari, Kand & Dewi (2021) yang mengatakan bahwa Etos kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan.

Berdasarkan dari uraian tersebut maka hipotesis yang diambil peneliti adalah sebagai berikut:

H2: Etos Kerja berpengaruh teradap Produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Menurut Sutrisno (2016-102) Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Untuk menciptakan produktivitas kerja yang maksimal, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi. Motivasi ekstrinsik dan etos kerja sangat diperlukan untuk dapat menciptakan produktivitas kerja yang maksimal.

Menurut Fit Theory, mengatakan tentang kesesuaian dan keselarasan antara individu dengan organisasi. Berdasarkan teori ini, maka untuk menciptakan produktivitas yang maksimal perusahaan harus ikut berperan dalam menciptakan motivasi ekstrinsik para karyawannya. Disisi lain, karyawan juga harus berusaha meningkatkan etos kerja mereka. Sehingga dengan keselarasan dan kesesuaian ini produktivitas yang maksimal akan dapat dicapai.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja berpegaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini

ditemukan oleh Sucitra (202) yang mengatakan bahwa Motivasi, Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan dari uraian tersebut maka hipotesis yang diambil peneliti adalah sebagai berikut:

H3: Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. digunakan dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik.

Sedangkan, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif. **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder.

Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Field research **(Penelitian lapangan)**

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer yang dibutuhkan dalam penelitian dengan cara dengan langsung terjun (survey) pada perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner.

Menurut Suliyanto (2018:167) Teknik Kuesioner (angket) merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pernyataan kepada responden agar responden tersenut memberikan jawabanya.

Adapun skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Suliyanto (2018:134) Skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respons seseorang tentang objek sosial

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Suliyanto (2018:177) Populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Samudra Marina yang berjumlah 41 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Suliyanto (2018:177) Sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristinya. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling*. Menurut Suliyanto (2018:225) *Non Probability Sampling* merupakan teknik pangambilan sampel dimana tiap anggota populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Jenis teknik *Non Probability Sampling* yang digunakan adalah teknik *Purposive sampling.* Teknik *Purposive sampling* merupakan metode pemilihan sampel dengan berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Jadi dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel yaitu karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu yang berjumlah 31 karyawan.

Definisi Oprasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi Ekstrinsik (X1)	Menurut Herzberg dalam Luthans (2011:160) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.	Motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.	1. Kebijakan dan administrasi 2. Kualitas supervisi 3. Hubungan antar pribadi 4. Kondisi kerja 5. Gaji	Likert
Etos Kerja (X2)	Menurut Tasmara (2013:13) Etos kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kerja yang optimal (high performence).	Etos kerja merupakan kegigihan dan semangat yang ada dalam diri karyawan yang mendorongnya untuk mengambil tindakan dan mencapai hasil terbaik.	1. Menghargai waktu 2. Tangguh dan pantang menyerah 3. Keinginan untuk mandiri 4. Penyesuaian diri	Likert
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Menurut Sutrisno (2011:99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).	Produktivitas mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu.	2. Kemampuan 3. Meningkatkan hasil yang dicapai 4. Semangat kerja 5. Pengembangan diri 6. Mutu 7. Efisiensi	Likert

3.4 Uji Persyaratan Instrumen

3.4.1 Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2018:233) Validitas alat ukur merupakan tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

pada penelitian ini.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Suliyanto (2018:254) Reliabilitas instrumen menunjukan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya.

3.5 Uji Persyaratan Analisis Data

3.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak.

3.5.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

3.5.3 Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu yaitu variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel Etos Kerja (X2).

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independent yang digunakan untuk menguji pengaruh dengan variabel dependent.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara parsial.

Uji F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses pengujian hipotesis. Deskripsi data tersebut dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden sebagai objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. **Usia**

   Untuk mengetahui usia responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.1

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	20-30	7	22,6
2	31-40	9	29
3	>40	15	48,4
Total		**31**	**100**

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Data diolah tahun 2022

Dari hasil tabel 4.1 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur karyawan tertinggi yaitu > 40 tahun, artinya karyawan PT Sinar Samudra Marina Pringsewu yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berusia > 40 tahun, yaitu sebanyak 15 orang karyawan atau 48,4%.

2. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui Jenis kelamin responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	31	100
2	Prempuan	0	0
Total		**31**	**100**

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 31 orang atau 100%, dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 0 orang atau 0%. Karateristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki atau 100% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 31 orang dengan total persentase sebesar 100%.

3. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui Tingkat pendidikan responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMA	31	100
2	D3	0	0
3	S1	0	0
4	S2	0	0
Total		**31**	**100**

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat pendidikan terakhir karyawan sebanyak 31 responden memiliki pendidikan terakhir yaitu pendidikan SMA. Karateristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat produktivitas kerja karyawan yang didominasi oleh karyawan berpendidikan SMA sebanyak 100% dari total keseluruhan responden.

3.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban deskripsidata variabel independen yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2). Dan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y) pada PT Sinar Samudra Marina yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 31 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

No	Pertanyaan-pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kebijakan yang ada dapat dijadikan pedoman dalam bekerja	13	41,9	9	38,7	8	16,1	1	3,2	0	0,0
2	Kebijakan-kebijakan yang diberikan merupakan kebijakan yang adil dan sesuai dengan pekerjaan	13	41,9	12	38,7	5	16,1	1	3,2	0	0,0
3	Adanya pelayanan dalam bentuk jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja	15	48,4	10	32,3	6	19,4	0	0,0	0	0,0
4	Selalu diberi pengawasan pada saat bekerja	12	38,7	11	35,5	5	16,1	3	9,7	0	0,0
5	Hubungan antar pribadi karyawan terjalin dengan baik	13	41,9	11	35,5	5	16,1	1	3,1	1	3,2
6	Hubungan antar individu dengan atasan terjalin dengan baik	15	48,8	11	35,5	5	16,1	0	0,0	0	0,0
7	Terciptanya kondisi kerja yang aman dan nyaman	10	32,3	15	48,4	6	19,4	0	0,0	0	0,0
8	Kontrol peralatan dan mesin kerja dilakukan secara berkala	7	22,6	16	51,6	7	22,6	1	3,2	0	0,0
9	Pemberian gaji dan upah lembur sesuai dengan hasil kerja	9	29,0	12	38,7	10	32,3	0	0,0	0	0,0
10	Gaji yang diberikan dapat memebrikan dorongan untuk bekerja lebih baik	8	25,8	12	38,7	9	29,0	2	6,5	0	0,0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 31 responden, pernyataan 3 mengenai **"Adanya pelayaanan dalam bentuk jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja"**

mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 48,4%. Sedangkan pernyataan mengenai **"Kontrol peralatan dan mesin kerja dilakukan secara berkala"** mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 22,6%

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Etos Kerja

No	Pertanyaan-pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Selalu hadir kerja tepat waktu	12	38,7	13	41,9	5	16,1	1	3,2	0	0,0
2	Dapat menggunakan waktu kerja yang diberikan dengan maksimal	13	41,9	11	35,5	6	19,4	1	3,2	0	0,0
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	10	32,3	12	38,7	9	29,0	0	0,0	0	0,0
4	Bekerja keras dan pantang menyerah dalam bekerja	12	38,7	10	32,3	9	29,0	0	0,0	0	0,0
5	Mengerahkan seluruh kemampuan pada saat bekerja	11	35,5	11	35,5	6	19,4	2	6,5	0	0,0
6	Beruaha mencapai target perusahaan	14	45,2	10	32,3	6	19,4	0	0,0	0	0,0
7	Dapat melaksanakan pekerjaan secara mandiri	13	41,9	13	41,9	5	16,1	0	0,0	0	0,0
8	Meminimalisir terjadinya ketergantungan dengan rekan kerja	13	41,9	15	48,4	3	9,7	0	0,0	0	0,0
9	Dapat menyesuaikan diri terhadap sesama rekan kerja	12	38,7	13	41,9	6	19,4	0	0,0	0	0,0
10	Dapat menyesuaikan diri di segala unit atau tempat kerja	11	35,5	14	45,2	5	16,1	1	3,2	0	0,0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 31 responden, pernyataan 6 mengenai **"Berusaha mencapai target perusahaan"** mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 45,2%. Sedangkan pernyataan

mengenai **"Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu"** mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau 32,3%

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan-pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)	TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Berusaha untuk meningkatkan kemampuan yang ada di dalam dirinya	11	35,5	12	38,7	7	22,6	1	3,2	0	0,0
2	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan	12	38,7	15	48,4	3	9,7	1	3,2	0	0,0
3	Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai	15	48,4	11	35,5	5	16,1	0	0,0	0	0,0
4	Melakukan pekerjaan dengan sungguh- sungguh	11	35,5	12	38,7	5	16,1	3	9,7	0	0,0
5	Hasil pekerjaan yang didapatkan selalu memenuhi target perusahaan	12	38,7	13	41,9	4	12,9	1	3,2	1	3,2
6	Selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan	16	51,6	112	38,7	3	9,7	0	0,0	0	0,0
7	Tersedianya fasilitas training atau pelatihan kerja	10	32,3	18	58,1	3	9,7	0	0,0	0	0,0
8	Mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja	11	35,5	14	4,2	4	12,9	2	6,5	0	0,0
9	Berusaha meningkatkan mutu dan kualitas kerja	10	32,3	11	35,5	9	29,0	1	3,2	0	0,0
10	Pekerjaan diselesaikan dengan memaksimalkan waktu	9	29,0	13	41,9	8	25,8	1	3,2	0	0,0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 31 responden, pernyataan 6 mengenai **"Selalu bersemangat**

dalam melakukan pekerjaan" mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 51,6%. Sedangkan pernyataan mengenai **"Pekerjaan diselesaikan dengan memaksimalkan waktu"** mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau 29,0%

3.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi product moment. Uji validtas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila rhitung > rtabel maka valid

Apabila rhitung < rtabel maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (sig) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (sig) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,552	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 2	0,718	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 3	0,685	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 4	0,658	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 5	0,691	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid

Butir 6	0,487	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 7	0,627	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 8	0,579	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 9	0,667	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 10	0,488	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Motivasi Ekstrinsik. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0,355). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variable Motivasi Ekstrinsik dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,595	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 2	0,640	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 3	0,569	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 4	0,745	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 5	0,637	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 6	0,563	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 7	0,656	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 8	0,574	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 9	0,518	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 10	0,378	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Etos Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai

rhitung > rtabel (0,355). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variable Etos Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,552	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 2	0,666	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 3	0,601	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 4	0,663	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 5	0,632	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 6	0,424	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 7	0569	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 8	0,457	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 9	0,597	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid
Butir 10	0,523	0,355	*r*hitung > *r*tabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Produktivitas Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0,355). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variable Produktivitas Kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabelitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan Alpha cronbach.:

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0,815	0,8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
Etos Kerja (X2)	0,787	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Produktivitas (Y)	0,766	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,815 untuk variabel Motivasi Ekstrinsik dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,787 untuk variable Etos Kerja dengan tingkat reliable tinggi dan nilai 0,766 untuk Produktivitas dengan tingkat reliable tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan penggunakan program SPSS 25.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data terdistribusi normal.

Ha : Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak.
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima.

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas :

Tabel 4.12

Uji

	Unstandardized Residual
N	31
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200

Normalitas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji one-sample Kolmogorov Smirnove adalah sebesar 0,200 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut > 0,05.

Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima atau seluruh data residual berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan penggunakan program SPSS 25.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.13

Hasil Uji Lineariats

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Produktivitas (Y)	0,166	0,05	Sig > Alpha	Linear
Etos Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)	0,629	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13 diatas dari hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris Deviantion from liniearity untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) diperoleh nilai sig sebesar 0,166 > 0.05 (Alpha), dan variable Etos Kerja (X2) diperoleh nilai sig sebesar 0,629 > 0.05 (Alpha). Maka dapat disimpulan bahwa dari dari data yang diperoleh dari 31

sampel dalam penelitian ini semua variabel independen menyatakan model regresi berbentuk linier terhadap variabel dependen. Hasil olah data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
   Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.
   Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF		Kondisi	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	1,066	10	VIF < 10	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Etos Kerja (X2)	1,066	10	VIF < 10	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.14 diatas dari hasil uji multikolonieritas Motivasi Ekstrinsik (X1) nilai VIF = 1,066 < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas, VIF Etos Kerja (X2) = 1,000 < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 8.

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regrsi Linier Berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk besarnya pengaruh variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu.

Tabel 4.15

Hasil Uji Korelasi

Variabel	R	R Sqwere
Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2)	0,754	0,568

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.15 ditas diperoleh hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.754 yang menunjukkan hubungan antara variable independent dan dependent memiliki hubungan yang Positif kuat (Diatas 0,5). Sedangkan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,568 menunjukkam bahwa kemampuan variable Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) dalam menerangkan variable Produktivitas kerja (Y) yaitu sebesar 56,8% = 0,568 x 100%. Dan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya diluar penelitian ini. hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 9.

Tabel 4.16

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error
Constanta	4,812	6,092

Motivasi Ekstrinsik (X1)	0,332	0,115
Etos Kerja (X2)	0,555	0,125

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Variabel dependen pada regresi ini adalah Produktivitas Kerja (Y), sedangkan variabel independen adalah Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

Y = a + b1 X1 +b2 X2+ e

Y = 4,812 + 0,332X1+ 0,555X2+ e

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 4,812 menyatakan bahwa produktivitas kerja pada karyawan PT. Sinar Samudra Marina adalah sebesar 4,812 apabila Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja bernilai 0 satuan.
2. Koefisien regresi untuk X1= 0,332 menyatakan bahwa setiap kenaikan Motivasi Ekstrinsik sebesar satu satuan maka akan menambah produktivitas kerja pada karyawan PT. Sinar Samudra Marina sebesar 0,332.
3. Koefisien regresi untuk X2= 0,555 menyatakan bahwa setiap kenaikan Etos Kerja sebesar satu satuan maka akan menambah produktivitas kerja pada karyawan PT. Sinar Samudra Marina sebesar 0,555.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan dan t *hitung* dan t *tabel* dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

a. Jika nilai Sig < Alpha (0,05) maka Ho ditolak
b. Jika nilai Sig > Alpha (0,05) maka Ho diterima

Kreterian pengujian dengan menggunakan t tabel:

a. Jika nilai t *hitung* > t *tabel* maka terjadi pengaruh dan ho ditolak.
b. Jika nilai t *hitung* < t *tabel* maka tidak terjadi pengaruh dan ho diterima.

Hipotesis I : Pengaruh Motivasi Eksteinsik (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Ho: Motivasi Ekstrinsik (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudta Marina.

Ha: Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudta Marina.

Hipotesis II : Pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Ho: Etos Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudta Marina.

Ha: Etos Kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudta Marina.

Tabel 4.17

Hasil Uji t

Variabel	***t* Hitung**	**Sig**	***t* Tabel**	**Alpha**	**Kondisi**	**Simpulan**
Motivasi Ekstrinsik (X1)	2,878	0,008	2,048	0,05	0,008 < 0,05	Berpengaruh Signifikan
Etos Kerja (X2)	4,455	0,000	2,048	0,05	0,000 < 0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

6. Berdasarkan dari tabel 4.17 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dengan nilai t *hitung* sebesar 2,878 > t tabel sebesar 2,048 dan nilai sig sebesar 0,008 sedangkan dengan α = 0,05. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai Alpha (0,008 < 0,05). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu. Hasil data dapat dilihat secara lengkap pada lampiran 10.
7. Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Etos Kerja (X) dengan nilai t *hitung* sebesar 4,445 > t tabel sebesar 2,048 dan nilai sig sebesar 0,000 sedangkan dengan α = 0,05. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai Alpha (0,000 < 0,05). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Etos Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu. Hasil data dapat dilihat secara lengkap pada lampiran 10.

4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesis kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
    a. Jika nilai hitung F > tabel F maka Ho ditolak dan Ha diterima
    b. Jika nilai hitung F < tabel F maka Ho diterima dan Ho ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada derajat pembilang : k-1 dan derajat penyebut = n-k. Menentukan dan

membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

3. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis

Hipotesis I: Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu

Ho: Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudta Marina.

Ha: Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudta Marina.

Tabel 4.18

Variabel	F hitung	Sig	F tabel	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y)	18,392	0,000	3,34	0,05	0,000 < 0,05	Berpengaruh secara Simultan

Hasil Uji F

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan dari tabel 4.18 diatas hasil uji F diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 18,392 > F tabel sebesar 3,34 dan diperoleh nilai untuk sig sebesar 0,000 sedangkan α = 0,05. Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha

diterima. Kesimpulan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh secara Simultan terhadap terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT.Sinar Samudra Marina. Hasil olah data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 11.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Artinya jika motivasi ekstrinsik karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika motivasi karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun, Herzberg dalam Luthans (2011). Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi ekstrinsik yang tepat bagi karyawannya karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini jika motivasi ekstrinsik yang diberikan baik maka produktivitas kerja karyawan yang dihasilkanpun meningkat dan sebaliknya jika motivasi

ekstrinsik yang diberikan buruk maka produktivitas kerja akan menurun.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan (2018), yang mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukan etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika etos kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika etos kerja rendah maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki setiap karyawan karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawanya, jika tidak organisasi akan sulit maju dan berkembang, Tasmara (2016). Tidak hanya dari sisi karyawan, pihak perusahaan juga harus ikut andil dalam memberi arahan dan pengawasan serta memberikan kebijakan yang adil dalam rangka meningkatkan etos kerja karyawanya. Karena jika perusahaan tidak dapat memfasilitasi maka karyawan akan sulit untuk dapat meningkatkan etos kerjanya.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri Oktavis, Dian Citaningtyas dan Lisnawati (2020) yang mengatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil uji F membuktikan bahwa Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT.

Sinar Samudra Marina. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya jika Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja meningkat maka akan berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu. Menurut Sutrisno (2016), Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Apabila perusahaan ingin menciptakan produktivitas kerja yang maksimal, perusahaan harus berusaha meningkatkan Motivasi Ekstrinsik dan berusaha meningkatkan Etos Kerja karyawanya dengan cara memeberikan pengarahan dan kebijakan yang adil bagi karyawan serta mencukupi segala kekurangan yang diperlukan karyawan saat bekerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desy Sucitra (2020) yang mengatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.