

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

**BAB 1 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 tercapainya 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 pekerjaannya dengan baik untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja yang kurang dapat menjadi faktor penyebab menurunnya 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 karyawannya. 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 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 beroperasi. 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 memberikan 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 merasa senang karena akan ada kerja lembur beserta bonusnya. Tetapi pada

kenyataannya 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 pekerjaannya, 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 terhadap 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 keberhasilan suatu usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba dan produktivitas 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 dengan 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 kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi 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 performance).

### **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 sebagai sesuatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktivitasnya.

#### 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 menunjukkan 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 keinginan atau harapan. Sehingga ketika harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan akan berperilaku 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 berperilaku positif dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh 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 perilaku 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 meningkatkan produktivitas kerjanya agar dapat mencapai tujuan tersebut.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa Etos Kerja berpengaruh 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 terhadap 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 berpengaruh 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  $\alpha = 0,05$ . 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  $\alpha = 0,05$ . 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  $\alpha (0,05)$  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 Samudra Marina.

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

berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Sinar Samudra 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  $\alpha = 0,05$ . 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 menunjukkan 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 (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan 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 karyawannya, 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 karyawannya. 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 karyawannya dengan cara memberikan

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 karyawannya sehingga karyawan dapat

mengerahkan seluruh kemampuannya pada saat kerja.

3. Pekerjaan diselesaikan dengan memaksimalkan waktu merupakan indikator Produktivitas Kerja yang memiliki jumlah point jawaban terendah. Maka dari itu peneliti menyarankan kepada perusahaan agar memberikan arahan maupun perintah kepada karyawannya 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 innovation. 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 Terhadap 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.