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.