

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2016:143) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Suwatno (2011:173) disebutkan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.

Potu (2021) motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan maksimal dan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Suwatno (2011:173) Motivasi terbagi menjadi 2 yaitu :

Motivasi Intrinsik

Motivasi instrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi.

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

2.1.1 Pengertian motivasi intrinsik

Rozzaqiyah (2021) Motivasi intrinsik merupakan hasrat dalam diri untuk mencapai kesuksesan, atau sering dikenal dengan motivasional, Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Suwatno (2011:175) 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. Ada dua faktor yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerjalebih baik. 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.

Menurut Fahmi (2016:144) adalah motivasi yang muncul dari luar diri seorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi dalam diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimilikinya kearah yang lebih baik.

Triadi (2019) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Waruwu (2017) Motivasi intrinsik adalah perilaku yang berdasarkan perasaan bahwa seseorang harus memiliki perilaku yang tidak berdasarkan peraturan-peraturan, norma serta prinsip-prinsip, serta tanpa adanya keinginan untuk mendapatkan penghargaan. Hal ini kemudian menjelaskan keinginan seseorang untuk bertindak sewajarnya dan berkembang melalui proses sosialisasi.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik

Potu (2021) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Motivasi Intrinsik yaitu :

1. *Achievement* (Keberhasilan). Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya.
2. *Recognition* (pengakuan/penghargaan). Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan.
3. *Work itself* (pekerjaan itu sendiri). Pimpinan membuat usaha-usahanyata dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindar dari kebosanan.
4. *Responsibility* (tanggung jawab). Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.
5. *Advancement* (pengembangan). Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan.

2.1.3 Indikator motivasi intrinsik

Rozzaqiyah (2021) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur Motivasi intrinsik adalah :

1. Keberhasilan

Keberhasilan merupakan suatu pencapaian terhadap keinginan yang telah kita niatkan untuk kita capai atau kemampuan untuk melewati dan mengatasi diri dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat. Keberhasilan erat kaitannya dengan kecermatan kita dalam menentukan tujuan sedangkan tujuan merupakan suatu sasaran yang sudah kita tentukan.

2. Pengakuan Atasan

Perlakuan terhadap sumber daya manusia merupakan penentu kesejahteraan dan kelangsungan dari sebuah organisasi. Karyawan yang puas akan menjadi karyawan yang produktif

3. Pekerjaan yang dikerjakan

Tingkat kesulitan dan kemahiran seseorang dalam melakukan aktivitas pekerjaan

4. Tanggung jawab

Sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala risiko dan perbuatan.

5. Pengembangan Karir

Kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.

2.2 Lingkungan kerja

Sedarmayanti (2018, p.30) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Handayani (2018) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain .

Sedarmayanti (2018, p.30) Motivasi terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan fisik meliputi semua (benda atau alat, *red*) yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan. Misalnya, hubungan dengan atasan maupun dengan sesama serta bawahan.

2.2.1 Pengertian lingkungan kerja fisik

Ultia (2018) dalam penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan.

Sedarmayanti (2018, p.31) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja.

Sahat Simbolon (2018, p.31) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan.

Handayani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan, seperti suara bising dari mesin produksi, penerangan dan lain sebagainya

Panjaitan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik

Sedarmayanti Dalam Manik (2018) menyatakan bahwa yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja yaitu cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
3. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secarabersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan

mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja adalah oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
5. Kebisingan di tempat kerja adalah salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
6. Getaran mekanis adalah getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya.
7. Bau tidak sedap ditempat kerja yaitu adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
8. Tata warna di tempat kerja yaitu menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
9. Dekorasi di tempat kerja yaitu ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja yaitu nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.
11. Keamanan di tempat kerja yaitu guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

2.2.3 Indikator lingkungan kerja fisik

Ultia (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja fisik adalah :

1. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut
2. Tersedianya fasilitas kerja hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.3 Produktivitas kerja

Handayani (2018) menyatakan bahwa Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

Menurut Edy Sutrisno (2019, p.99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.

Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Sedarmayati (2018, p.65) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Waruwu (2017) menyatakan bahwa produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu.

Triadi (2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Ultia (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

2.3.1 Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Ultia (2018) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu :

1. Faktor internal (komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional; Struktur dan desain pekerjaan; motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung tercapainya target, dukungan sumber daya untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi, perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan/rekan, praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan; Lingkungan kerja yang ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan keterampilan; dan Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama).
2. Faktor eksternal (peraturan perundangan, kebijakan pemerintah dan situasi politis, kemitraan (*networking*) yang dikembangkan, kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi, dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan, tingkat persaingan dan dampak globalisasi).

2.3.2 Indikator produktivitas kerja

Handayani (2018) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur produktivitas kerja yaitu :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut.

3. Semangat kerja merupakan usaha untuk menjadi baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerjakan dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan 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.
5. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi merupakan perbandingan antara yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan

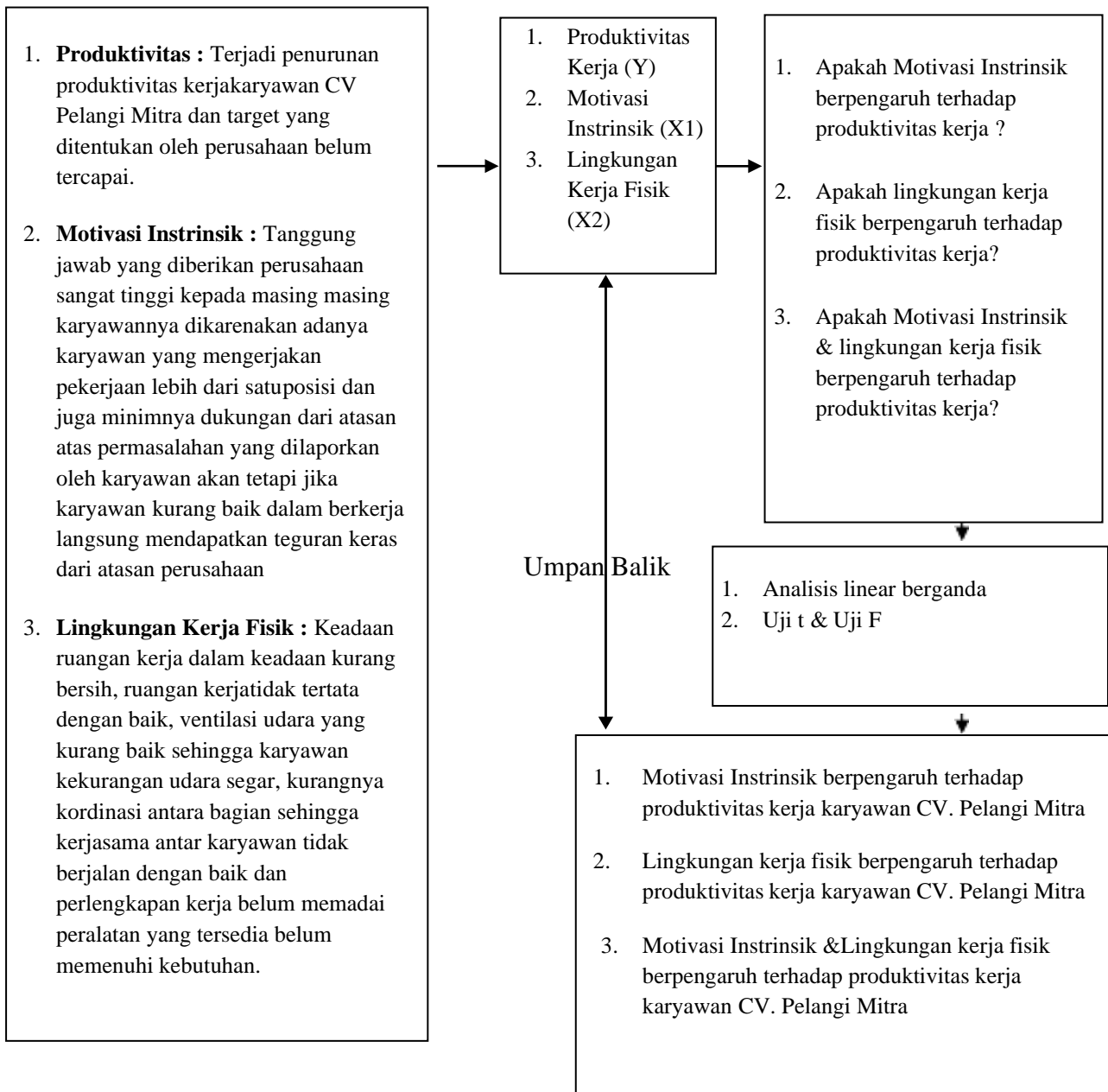
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Perbedaan	Persamaan	Kesimpulan
1	Rozzaqiyah (2021) (<i>Jurnal industrial Services</i>), 6(2),85-92	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek.	Pada penelitian Rozzaqiyah X2 menggunakan motivasi ekstrinsik, pada penelitian ini menggunakan lingkungan kerja fisik	Pada penelitian Rozzaqiyah X2 menggunakan motivasi interinsik, pada penelitian ini juga menggunakan motivasi interinsik	Kesimpulan penelitian Variabel Motivasi Intrinsik dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada UKM Tahu Sehat Cikampek.
2	Wahyuningsih (2018) (57)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli	Pada penelitian Wahyuningsih menggunakan lingkungan kerja, pada penelitian ini menambahkan motivasi intrinsic	Pada penelitian Wahyuningsih menggunakan lingkungan kerja, pada penelitian ini juga menggunakan lingkungan kerja	Kesimpulan penelitian Variabel Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli
3	Maludin Panjaitan (2018) (<i>Jurnal Manajemen</i>), 3(2),1-5	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Lotus Pradipta Muli	Pada penelitian Maludin Panjaitan menggunakan lingkungan kerja, pada penelitian ini menambahkan motivasi intrinsic	Pada penelitian Maludin Panjaitan menggunakan lingkungan kerja, pada penelitian ini juga menggunakan lingkungan kerja	Kesimpulan penelitian Variabel Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada PT. Lotus Pradipta Muli
4	Potu (2018) (<i>Jurnal Emba</i>) 9(2)	The Influence Of Intrinsic Motivation, And Extrinsict Motivation On Employee Performance At Pt. Air Manado	Pada penelitian potu X2 menggunakan motivasi ekstrinsik, pada penelitian ini menggunakan lingkungan kerja fisik	menggunakan motivasi interinsik, pada penelitian ini juga menggunakan motivasi interinsik	Was A Significant Positive Intrinsic Motivation Variable To The Productivity
5	Mangale (2017) (<i>Doctora l dissertait on, mua</i>)	The Effects Of Compensation On Employee Productivity A Case Study Of Kenya Literature Bureau, South C Nairobi	Pada penelitian nyawa menggunakan kompensasi, pada penelitian ini menggunakan lingkungan kerja fisik dan motivasi	Pada penelitian nyawa menggunakan produktivitas, pada penelitian ini menggunakan produktivitas juga	Was A Significant Positive Effect From The Compensation Variable To The Productivity

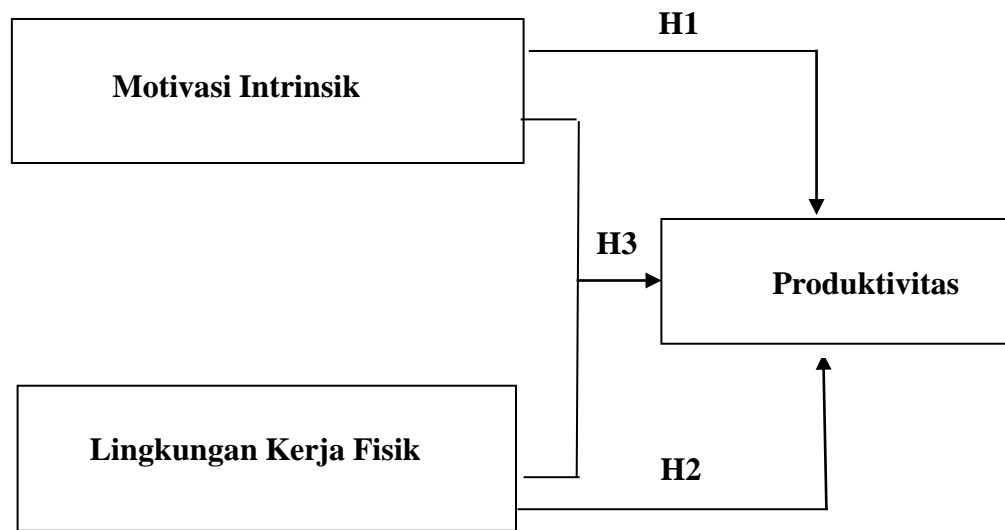
Sumber : Data diolah, 2022

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Tabel 2.2
Kerangka Teori



2.6 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

2.6.1 Pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja

Motivasi intrinsik yang diberikan perusahaan berdasarkan jasa-jasa yang telah karyawan berikan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dari perusahaan, dengan kata lain guna untuk membayar waktu yang telah dihabiskan karyawan untuk bekerja dalam organisasi atau perusahaan. Rozzaqiyah (2021) Motivasi intrinsik merupakan hasrat dalam diri untuk mencapai kesuksesan, atau sering dikenal dengan motivasional, motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Rozzaqiyah (2021) menyatakan bahwa Motivasi intrinsik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan artinya jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang

diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

2.6.2 Pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan

Lingkungan kerja yang memiliki suasana yang nyaman dan ketersediaan fasilitas dalam mendukung proses pekerjaan dapat mendukung produktivitas kerja karyawan. Ultia (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan artinya jika lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

2.6.3 Pengaruh antara motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja

Lingkungan kerja yang memiliki suasana yang nyaman dan ketersediaan fasilitas dalam mendukung proses pekerjaan dapat mendukung produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan berdasarkan jasa-jasa yang telah karyawan berikan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dari perusahaan, dengan kata lain guna untuk membayar waktu yang telah dihabiskan karyawan untuk bekerja.

Ultia (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Natsir (2019) menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan

Penelitian yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh Uhd Darmawan Natsir (2018) menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan artinya jika lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3 : Motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

