

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG MAKASAR**

SKIRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjan (S1)

JURUSAN EKONOMI MANAJEMEN



DISUSUN OLEH :

RESKY ASTRINI

A21108896

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2012

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN
NEGARA DAN LELANG MAKASSAR**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

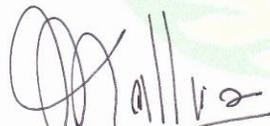
RESKY ASTRINI

A 2 1 1 0 8 8 9 6

**Skripsi Sarjana Lengkap untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin Makassar**

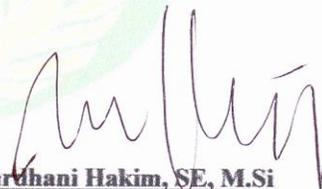
Disetujui oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE, M.Si
NIP. 1966022 199303 1 993

Pembimbing II



Wardhani Hakim, SE, M.Si
NIP. 19720525 19970 22 001

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN
NEGARA DAN LELANG MAKASSAR**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

RESKY ASTRINI

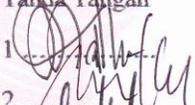
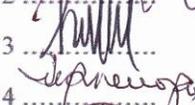
A 2 1 1 0 8 896

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal **21 MEI 2012**

Dan Dinyatakan **LULUS**

Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Dra. Wardhani Hakim, M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M.Si	Anggota	3. 
4.	Dr. M. Idrus Taba, SE., M.Si	Anggota	4. 
5.	Drs. Mukhtar, M. Si	Anggota	5. 

Disetujui

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin

Ketua

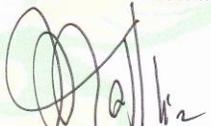

Dr. Muh. Yunus Amar., SE., MT
NIP. 19620430 198810 1 001

Tim Penguji

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua


Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE., M.Si
NIP. 1966022 199303 1 993

ABSTRAK

Resky Astrini, 2012. *Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.

Pemberian motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sangat penting, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan pada setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Suatu kinerja dari pegawai yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan suatu organisasi sehingga produktivitas merupakan suatu penentu dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Untuk mengetahui bagaimana tingkat pengaruh secara bersama-sama antara variabel motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja. 2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai. 3) Untuk mengetahui variabel motivasi instrinsik lebih besar pengaruhnya terhadap motivasi ekstrinsik.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang dijadikan objek penelitian sebanyak 42 pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar dan pengambilan data berupa metode kuisioner, wawancara, observasi. Sedangkan untuk pengolahan data dianalisis untuk uji Validitas dan Realibitas memakai rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 16,0 *for windows*

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis faktor dan analisis regresi berganda. Analisis F dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis saling ketergantungan antar variabel secara simultan. Sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial.

Kata Kunci: Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik dan produktivitas

ABSTRACT

Resky Astrini.2012. *Effect of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Productivity in Kantor Pelayanan Kekeyaan dan Negara Lelang Makassar*. Skripsi. Hasanuddin University Makassar

The give of motivation in order to improve employee productivity is very important, so it is fitting motivation given to any organization, whether that is public or private. A good performance from employees is a step towards the achievement of an organization so that productivity is a determinant in achieving the goals of the organization or company.

This study aims to: 1) to investigate the effect of jointly between the variable of motivation intrinsic and motivation extrinsic on productivity, 2) to determine the effect of partially between the variable of extrinsic motivation and intrinsic motivation towards paramedic productivity, 3) to determine the variables intrinsic motivation greater effect on extrinsic motivation.

The research design that is used is quantitative research. While sample that is used in this research is 42 employees in *KPKNL Macazzar*. then the data are collected by using questionnaire method, interview, observation. In addition, the management data is for validation and the reliability test, the researcher employs the formula of Alpha Cronbach by using computer support SPSS 16.0 for windows programme.

Analysis technique that used was: factor analysis and multiple regress linier analysis. F analysis in this study was used to analyze the mutual dependence (interdependence) between variables simultaneously. Then t test used to determine the effect of inter-variable partial.

Key word: *Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation and Productivity*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang mana telah memberikan waktu dan kesempatan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini, yang saya beri judul, **“Pengaruh Motivasi Instrisik Dan Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kakayaan Negara Dan Lelang Makassar”**.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana, serta untuk memenuhi kurikulum pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Hasanudduin Makassar”.

Secara khusus kesempatan ini, saya ucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta yang telah membesarkan, mendidik serta penuh kasih sayang yang diberikan kepada saya.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE., M.Si selaku dosen pembimbing satu.
3. Ibu Wardhani Hakim, SE, M.Si selaku pembimbing dua.
4. Bapak Prof. Dr. H. Syamsyu Alam, SE., M.Si, Bapak Dr. Idrus Taba, SE., M.Si dan Bapak Mukthar SE., M.S.i selaku penguji dalam skripsi saya.
5. Bapak Drs. H. M. Natsir Halim, SH., MH selaku kepala kantor KPKNL yang telah memberikan kesempatan kepada saya yang telah mengizinkan saya untuk mengadakan penelitian.

6. Kakakku tersayang Aslan, Niar, Altin dan Sri yang telah beri Doa, perhatian dan kasih sayang yang berikan kepada saya. Dukungan adalah motivasi terbesar untuk menyelesaikan kuliah,
7. Tak lupa saya mengucapkan banyak terimakasih kepada semua teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar yang suka duka dan setia menemani kami, antara lain : Wiwi, Emi, Ija, Anggi, Ani, Riza, Senny, Irda. Dan lainnya yang saya tidak bisa sebutkan satu persatu.
8. Semua pihak yang tidak dapat penuli sebutkan satu persatu.

Terimakasih kepada semua pihak yang membantu dan mendukung saya hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Dan penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik untuk sempurnakan skripsi ini.

Makassar, Mei 2012

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK (VERSI INDONESIA).....	xiii
ABSTRACT (VERSI INGGRIS).....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2 Manfaat Penelitan.....	6
1.4 Sisteamtika Pembahasan.....	7

BAB II Landasan Teori.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.1.1 Akhmar Gobel (2001).....	8
2.2 Pengertian dan Fungsi MSDM	9
2.2.1 Pengertian MSDM.....	9
2.2.2 Fungsi Msdm.....	10
2.3 Motivasi.....	13
2.3.1 Pengertian Motivasi.....	13
2.3.2 Jenis-jenis Motivasi.....	17
2.3.3 Pengukuran Motivasi Kerja.....	17
2.4 Motivasi Herzberg.....	18
2.4.1 Motivasi Instrinsik.....	18
2.4.2 Motivasi Ekstrinsik.....	21
2.5 Produktivitas Kerja.....	23
2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	23
2.5.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja.....	24

2.6 Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.....	27
2.7 Kerangka Pikir.....	29
2.8 Hipotesis.....	30
BAB III Metode Penelitian.....	31
3.1 Jenis penelitia.....	31
3.2 Identifikasi variabel.....	31
3.3 Definisi operasional.....	32
3.3.1 Variabel Bebas (X1) Motivasi Instrinsk.....	33
3.3.2 Variabel Bebas (X2) Motivasi Eksstrinsik.....	35
3.3.3 Variabel Bebas (Y) Produktivitas Kerja.....	37
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
3.5 Teknik sampling.....	39
3.6 Metode pengumpulan data.....	39
3.7 Instrumen Penelitian.....	40

3.8 Validasi dan Reliabilitas.....	42
3.9 Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV Gambaran Umum Perusahaan.....	49
4.1 Sejarah Berdirinya KPKNL Makassar.....	49
4.2 Visi dan Misi Direktorat Jendral Kekayaan Negara.....	51
4.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	53
BAB V PEMBAHASAN.....	57
5.1 Gambaran Umum Responden.....	57
5.2 Uji Validitas dan Realibilitas.....	62
5.2.1 Validitas.....	62
5.2.2 Realibilitas.....	65
5.3 Paparan Deskripsi Data Hasil Penelitian (Tingkat Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Produktivitas Kerja Pegawai).....	66
5.3.1 Motivasi Instrinsik.....	66
5.3.2 Motivasi Ekstrinsik.....	67

5.3.3 Produktivitas.....	68
5.4 Hasil Analisis Regresi.....	70
5.5 Analisis Penguji Hipotesis.....	72
5.1.1 Uji F.....	72
5.2.2 Uji T.....	73
5.6. Pembahasan.....	75
5.6.1 Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstinsik Terhadap Kerja Pegawai Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar.....	75
5.6.2 Pengaruh Secara Parsial Pahadap Produktivitas Antar Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrisik Terhadap Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar.....	77
BAB VI Kesimpulan dan Saran.....	83
6.1 Kesimpulan.....	83
6.2 Saran.....	84
Daftar Pustaka.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Liker.....	42
Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 5.2 Hasil Uji Realibitas.....	66
Tabel 5.3 Description Statistics.....	66
Tabel 5.4 Motivasi Instrinsik.....	67
Tabel 5.5 Motivasi Ekstrinsik.....	68
Tabel 5.6 Produktivitas.....	69
Tabel 5.7 Rekapitulasi hasil analisis regresi.....	70
Tabel 5.8 Hasil Determinasi Model Summary.....	72
Tabel 5.9 Hasil uji ANOVA.....	72
Tabel 5.10 Hasil uji t.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	29
Gambar 5.1 Jenis Kelamin Responden.....	58
Gambar 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	59
Gambar 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Kelompok Pendidikan.....	60
Gambar 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Kelompok Masa Kerja.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yaitu *Movere*, yang berarti “ menggerakkan “ (*To Move*). Teori yang dikembangkannya oleh Herzberg dikenal dengan “ Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik atautkah yang bersifat ekstrinsik.

Salah satu kantor vertikal yang berada di bawah nanungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Kementerian Keuangan adalah Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL). Piutang negara yang dikelola oleh KPKNL adalah piutang negara yang tidak dilunasi oleh penerima kredit, dan untuk menentukan piutang itu macet adalah sejak tidak ditepatinya/dipenuhinya piutang dan ketentuan-ketentuan yang tercantum di dalam perjanjian kredit. Piutang negara yang

telah macet harus segera diserahkan penyelesaiannya pada KPKNL, jika tidak maka pihak KPKNL berhak mengambil alih kasus piutang tersebut. KPKNL dalam hal ini mempunyai kewenangan karena undang-undang yang berlaku dan adanya kewenangan yang diberikan oleh pihak kreditur untuk dapat menyelesaikan kredit macet dengan berdasarkan perjanjian kredit dengan jaminan hak tanggungan.

KPKNL adalah sebuah intitusi yang bergerak pada pelayanan publik dalam hal kekayaan negara, pengelolaan piutang dan lelang. Sejumlah orang yang bekerja di dalam intitusi tersebut saling bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang dituangkan pada visi dan misi organisasi. Semua unsur dalam instansi ini harus dapat melibatkan diri dan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dari Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar dimana mereka bergabung. Tak terkecuali pimpinan yang dalam hal ini memiliki peranan yang sangat menentukan dalam menggerakkan orang-orang bawahan termasuk dirinya sendiri.

Motivasi dalam suatu organisasi pada KPKNL dimaksudkan sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan dari KPKNL, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuan seseorang untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Pimpinan KPKNL dapat memperbesar motivasi pegawai dengan jalan menyediakan peluang

bagi para pegawai untuk mengalami prestasi, pekerjaan yang menstimulasi, tanggung jawab dan kemajuan dalam karier pegawai.

Problem inti KPKNL yaitu yang berkaitan dengan pengorganisasian sumber daya manusia adalah bagaimana cara merangsang sekelompok orang yang masing-masing memiliki kebutuhan mereka yang khas dan kepribadian yang unik, untuk bekerjasama menuju pencapaian visi dan misi KPKNL. Jika seseorang termotivasi maka akan berusaha keras. Tetapi usaha keras ini harus sesuai dengan visi dan misi KPKNL dengan cara mengarahkan usaha kerasnya secara konsisten. Sebaliknya, KPKNL harus terus membina motivasi pegawai melalui proses pemuasan kebutuhan.

Adapun Visi dan Misi Kantor Pelayanan Kekayaan dan Lelang ialah:

Visi

“Menjadi pengelola kekayaan negara, piutang negara dan lelang yang professional dan bertanggung jawab untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.”

Misi

1. Mewujudkan optimalisasi penerimaan, efisiensi pengeluaran dan efektivitas pengelolaan kekayaan Negara.
2. Mengamankan kekayaan negara secara fisik, administrasi dan hukum.

3. Mewujudkan nilai kekayaan negara yang wajar dan dapat dijadikan acuan dalam berbagai keperluan penilaian.
4. Melaksanakan pengurusan piutang negara yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.
5. Mewujudkan lelang yang efektif, efisien, transparan, akuntabel, adil dan kompetitif sebagai instrumen jual beli yang mampu mengakomodasi kepentingan masyarakat.

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi tersebut di atas, KPKNL Makassar berupaya untuk memberikan pelayanan secara professional dengan Motto : “TELADAN (Tertib, Lancar dan Amanah)”. Tertib, berarti tertib administrasi, tertib hukum dan tertib pelayanan. Lancar berarti tanpa hambatan dan cepat pelayanannya. Amanah berarti pegawai bekerja secara professional dan penuh tanggung jawab. Dalam perjalanannya untuk menjadi sebuah pelayanan publik dalam hal kekayaan negara, pengelolaan piutang dan lelang dalam hal kekayaan negara yang yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel maka KPKNL memerlukan pegawai-pegawai yang bermotivasi tinggi agar KPKNL Makassar dapat memberikan pelayanan kekayaan negara, pengelolaan piutang dan lelang yang terbaik bagi masyarakat.

Konsistensi dan ketekunan KPKNL Makassar terinspirasi dan dijiwai oleh visinya yang bertekad memperjuangkan nilai-nilai *tanggung jawab* dan *profesional* dijabarkan bahwa KPKNL Makassar akan menempatkan seluruh pegawai sebagai

modal yang berharga dalam memberikan pelayanan kekayaan negara, pengelolaan piutang dan lelang. Kepada pegawai akan diberikan perhatian yang sebaik-baiknya berupa peningkatan keterampilan melalui pelatihan Diklat, kenyamanan kerja, dan lain sebagainya

Produktivitas yang berupa pelayanan kekayaan negara, pengelolaan piutang dan lelang yang terbaik bagi masyarakat ini dipengaruhi oleh motif–motif khusus yang dimiliki pegawai, dalam hal bekerja pada bagian tertentu dan dalam hal melakukan pekerjaan tertentu. Semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja, maka akan semakin baik pula pelayanan yang diberikan bagi masyarakat karena seseorang dengan motivasi tinggi selalu memiliki keinginan untuk berusaha sebaik–baiknya dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ ***Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar***”.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka rumusan masalah yang diambil adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai?
2. Manakah diantara kedua variabel tersebut diatas yang paling besar pengaruhnya?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah di atas maka diketahui tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencapai :

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik terhadap kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar.
2. Untuk mengetahui variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar.

1.3.2. Manfaat Penelitian

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menembah dan memperluas wawasan berpikir tentang berbagai konsep atau teori, Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang motivasi.

- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran berupa solusi dan tindakan yang harus dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapinya dalam peningkatan motivasi kerja karyawan agar meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar.

1.4 Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam memahami isi penulisan ini, maka pembahasan akan diuraikan dalam beberapa bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN, yang berisi Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penulisan, Serta Sistematika Pembahasan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA, merupakan bab yang berisi landasan teori yang penulis gunakan sebagai referensi dalam pembahasan, berdasar atas itulah penulis mengemukakan teori-teori yang relevan tentang motivasi pegawai, peningkatan produktivitas kerja, dan kerangka pikir penelitian serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN, Menguraikan metode penelitian yang meliputi lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, identifikasi variabel, dan kerangka pikir penelitian serta hipotesis.

BAB IV : Berisi gambaran umum instansi yang diteliti.

BAB V : Berisi hasil penelitian.

BAB VI : Berisi kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu dari hasil penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

2.1.1. Akhmar Gobel (2001)

Akhmar Gobel melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Eksternal Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Wahana Desain Makassar.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 orang responden atau karyawan dari CV. Wahana Desain Makassar. Metode pengumpulan yang digunakan adalah survey. Data dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan Uji Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F, dan R-square.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) yaitu produktivitas kerja. Variabel yang paling berpengaruh adalah kompensasi (X1). Keeratan hubungan tersebut ditunjukkan oleh korelasi yang tinggi, sedangkan yang besarnya kontribusi yang diberikan ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R-Square). Adapun kontribusi variabel bebas terhadap variabel terkait sebesar 55%, dalam arti bahwa produktivitas kerja karyawan CV. Wahana Desain Makassar. 55% motivasi eksternal.

2.2. Pengertian & Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sdm, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya.

Berikut ini sejumlah pengertian manajemen sdm menurut beberapa pakar yang sudah terpublikasi secara umum:

Wayne Mondy (Wayne Mondy, 2008:4) mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

“Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Menurut Gary Dessler (Dessler, 2003:2):

“Human Resource Management is the policies and practices involved in carrying out the “people” or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising.”

(artinya manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.)

Di samping itu, menurut T.Hani Handoko (Handoko, 1995:4):

“Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.”

Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja dalam baik jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Flippo Edwin B. (Flippo, 1996:5-7). Menurutnya, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua, yakni:

1) **Fungsi manajemen**

Fungsi ini terdiri dari:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan sdm agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

2) **Fungsi Operasional**

Fungsi Operasional dalam sdm merupakan segala bentuk usaha/aktivitas dalam pengelolaan sdm guna pencapaian tujuan perusahaan.

Fungsi ini terdiri dari:

a) Pengadaan (*Procurement*)

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

b) Pengembangan (*Development*)

Usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik.

c) Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

d) Integrasi (*Integration*)

Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.

e) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat pegawai yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan perusahaan.

f) Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau perusahaan mengadakan pemutusan hubungan kerja.

Jadi fungsi sdm menurut uraian di atas terdiri dari fungsi manajemen dan fungsi operasi yang masing-masing terdiri dari mengatur, merencanakan, pengorganisasian, memimpin serta mengendalikan manusia yang merupakan asset penting bagi perusahaan. Sedangkan sebagai fungsi operasional karyawan termasuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

2.3. Motivasi

2.3.1. Pengertian Motivasi

Menurut arti katanya, motivasi atau motivation berarti pemberian motif. Penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Selain itu motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi instansi. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat kerja untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti mendorong atau menggerakkan. Siagian yang dikutip dalam buku Manullang (2000 : 193) mengemukakan motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Dalam membicarakan motivasi, sering kali dikaitkan dengan “motif” atau “motive”. Gie (1998;56) bahwa motif adalah suatu dorongan seseorang melakukan sesuatu atau bekerja.

Menurut Wahjosumadjo yang dikutip dalam buku M. Manullang (2000;194) bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan kepuasan pada diri seseorang.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005:95) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan pengguna motivasi intrinsik lebih dominan dari pada motivasi ekstrinsik. Kondisi itu terutama

disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam pekerja, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

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

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

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

atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dan seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks sebuah kantor atau organisasi maupun dalam kehidupan lainnya.

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

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

Memang tidak dapat disangka bahwa motivasi utama seseorang menjadi anggota organisasi atau pegawai adalah untuk dapat terpenuhinya kebutuhan pokok

seperti sandang, pangan, papan kesemuanya itu tentunya dapat terpenuhi dengan pendapatan yang berbentuk uang.

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

2.3.2 Jenis –jenis Motivasi

Pada dasarnya ada dua jenis motivasi (Brantas,2009; 123), yaitu:

- a. Motivasi positif adalah suatu dorongan yang bersifat positif, Artinya jika para karyawan dapat menghasilkan prestasi di atas rata-rata. Maka karyawan tersebut diberikan insentif berupa hadiah.
- b. Motivasi negatif, mendorong bawahan dengan ancaman hukuman. Artinya jika prestasinya kurang dan prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasinya diatas standar akan diberikan hadiah

2.3.3 Pengukuran Motivasi Kerja

Pengukuran motivasi kerja dapat diketahui dengan melakukan survey dalam bidang masalah tertentu para pegawai. Misalnya penggunaan kuesioner untuk mengetahui tentang kepuasan pegawai terhadap kompensasi yang mereka terima selama bekerja.

Robbins menyebutkan bahwa pengukuran motivasi dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek (Gustiyah, 2009;54) yaitu;

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
- d. Mematuhi jam kerja
- e. Tugas yang diberikan dapat dislesaikan sesuai kemampuan
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
- g. Kesetiaan dan kejujuran
- h. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan
- i. Tercapai tujuan perseorangan maupun organisasi
- j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat

Dari uraian diatas pengukuran motivasi dapat diketahui dengan melakukan survey dengan mengacu beberapa aspek tentang kepuasan kerja, kompensasi. pola kerja kebijakan kantor.

2.4 Motivasi Herzberg

2.4.1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (1992 : 160), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. *Achievement* (Keberhasilan)

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

2. *Recognition* (pengakuan/penghargaan)

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

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

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

Pimpinan membuat usaha-usaha ril dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. *Responsibility* (Tanggung jawab)

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

5. *Advencement* (Pengembangan)

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

2.4.2 Motivasi Ekstrinsik

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

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

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

2. *Quality supervisor* (Supervisi)

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

3. *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)

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

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

4. *working condition* (Kondisi kerja)

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

kosentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

5. *wages* (Gaji)

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

2.5 Produktivitas Kerja

2.5.1. Pengertian Produktivitas Kerja

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

kerja pegawai itu sendiri harus mencakup aspek kuantitas dan kualitas pekerjaannya

2.5.2. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

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

1) Kualitas pekerjaan

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

Perlakuan yang adil dan sportif terhadap pegawai.

- a) Kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri yaitu

untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.

- b) Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara sesama pegawai.
- c) Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
- d) Kompensasi yang cukup adil.
- e) Lingkungan yang aman dan sehat.

2) Kuantitas Pekerjaan

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

3) Ketepatan Waktu

Pengetahuan akan orientasi waktu yang berlainan dari budaya-budaya tersebut dapat memberikan wawasan ke dalam pentingnya tenggang waktu, apakah perencanaan jangka panjang dan dipraktekkan

secara meluas, pentingnya pengawasan kerja dan apakah yang menyebabkan keterlambatan-keterlambatan.

4) Semangat Kerja

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

5) Disiplin Kerja

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

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

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sinungan yang menyatakan disiplin adalah sikap kewajiban dari seseorang/kelompok orang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan

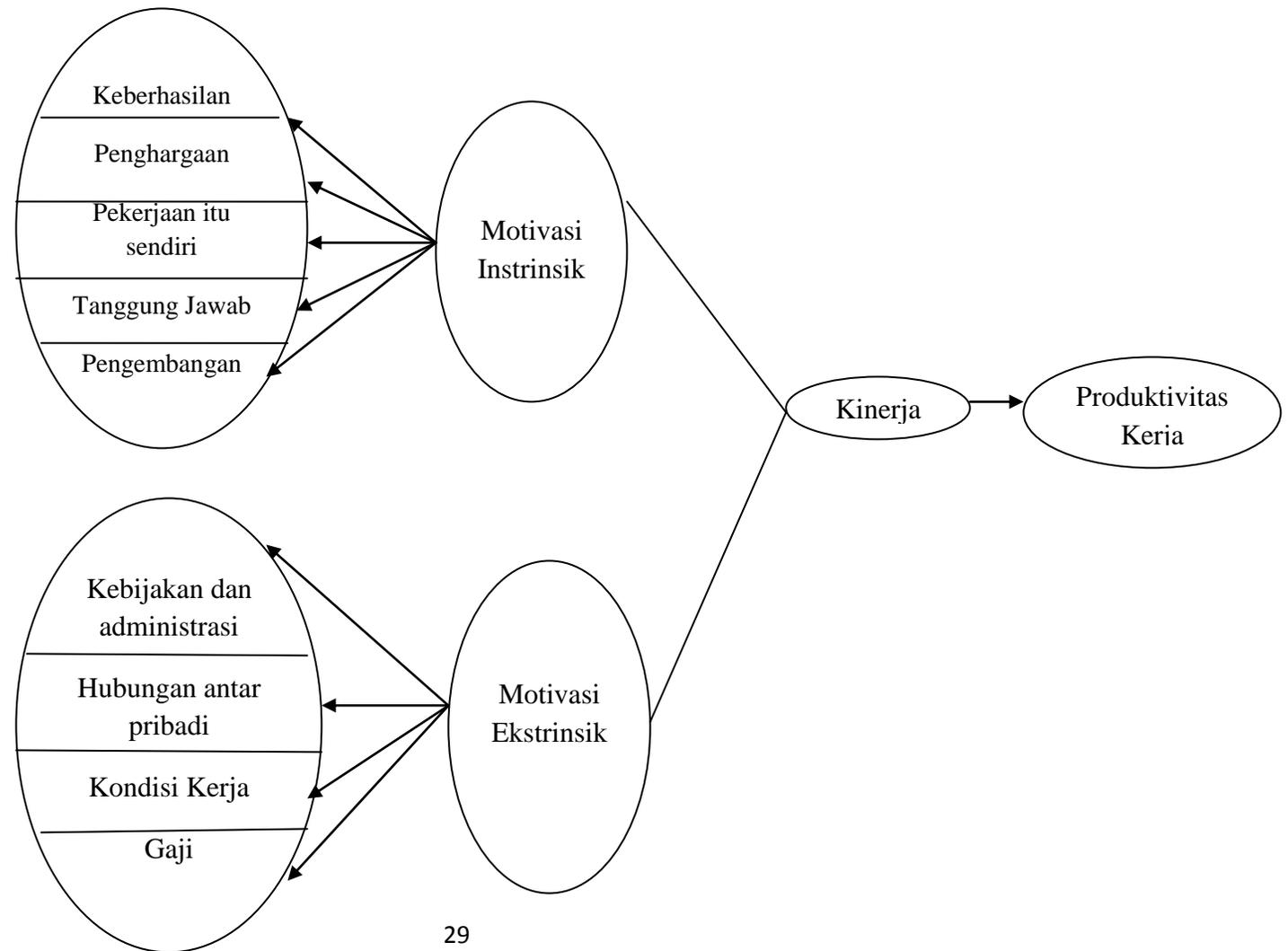
dan disiplin juga dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja, menghargai waktu dan biaya (Sinungan, 1991:115).

2.6 Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

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

diinginkannya dari organisasi, hal ini juga dapat menyebabkan pegawai termotivasi sehingga menghasilkan produktivitasnya (dalam Sondang, 2002 : 107).

2.7 Kerangka Pikir



2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang diteliti. Berdasarkan masalah tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar
2. Diduga motivasi instrinsik yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar