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

Oleh

Zuriana¹, AK Yohanson²

^{1,2}Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

E-mail: ¹zuriana@darmajaya.ac.id, ²akayohanson@darmajaya.ac.id

Article History:

Received: 08-04-2022

Revised: 18-04-2022

Accepted: 26-05-2022

Keywords:

Extrinsic Motivation, Work Ethic, Productivity

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

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan merupakan aset paling penting dalam suatu perusahaan, dalam hal ini perusahaan sebaiknya lebih teliti dalam menjaga sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, sumber daya manusia terutama yang memiliki produktivitas yang tinggi harus diperhatikan, dijaga oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Saat ini semakin banyak perusahaan yang menyadari betapa pentingnya produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan. Hal ini tentu berdampak positif bagi perusahaan yaitu perusahaan akan lebih cepat dalam mencapai progres keberhasilan dikarenakan karyawan yang kreatif, inovatif, dan dinamis. Selain itu, produktivitas kerja karyawan yang baik juga akan meminimalisir biaya dan waktu produksi, dimana dengan kreativitas karyawannya, perusahaan selalu memiliki terobosan-terobosan baru dalam memangkas biaya produksi tanpa harus menurunkan kualitas produksi. Di sisi lain, perusahaan yang memiliki produktivitas kerja karyawan yang rendah akan berdampak buruk bagi perusahaan. Produktivitas kerja yang rendah akan membentuk individu yang apatis pada visi dan misi perusahaan. Akibatnya, karyawan lebih suka menunda-nunda pekerjaan sehingga berdampak buruk pada hasil produksi tidak sesuai dengan target waktu dan kuantitas yang ditetapkan. Selain itu, produktivitas kerja yang rendah menyebabkan mutu pekerjaan karyawan menjadi rendah pula, baik dalam hasil individu maupun team work, hal ini menjadikan karyawan susah diarahkan dan menurunnya kualitas karyawan. Pada akhirnya, hal ini akan menguras sebagian besar sumber daya perusahaan dengan sia-sia yang jika terus dibiarkan akan berujung pada kebangkrutan.

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

Tabel 1.

Data Karyawan PT. Sinar Samudra Marina Tahun 2021

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

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

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

Tabel 2.
Hasil Produktivitas Kerja PT. Sinar Samudra Marina

Desember 2020 – November 2021				
No	Bulan	Target (Unit)	Jumlah Prodeksi (Unit)	Presentasi %
1	Desember	490.000	486.000	99
2	Januari	490.000	475.600	97
3	Februari	490.000	484.250	98
4	Maret	490.000	469.100	96
5	April	490.000	415.500	84
6	Mei	490.000	405.000	83
7	Juni	490.000	384.110	78
8	Juli	490.000	426.080	87
9	Agustus	490.000	386.000	79
10	September	490.000	420.900	86
11	Oktober	490.000	377.000	77
12	November	490.000	410.609	84

Sumber : PT. Sinar Samudra Marina Tahun 2021

Dari tabel diatas terlihat hasil produksi PT. Sinar Samudra Marina setiap bulannya sejak Desember 2020 sampai November 2021 tidak dapat memenuhi target perusahaan sebesar 490.000 unit. Penurunan produktivitas kerja karyawan ini disebabkan oleh kurangnya semangat kerja karyawan, pengembangan diri karyawan dan efisiensi. Permasalahan pertama yang sangat dirasakan PT. Sinar Samudra Marina adalah kurangnya semangat kerja. Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai prestasi kerja yang

maksimal. Semangat kerja yang kurang dapat menjadi faktor penyebab menurunnya produktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap kepala produksi, karyawan PT. Sinar Samudra Marina terlihat kurang semangat dalam bekerja, terutama pada saat jam kerja menjelang jam istirahat, setelah istirahat dan sebelum pulang kerja.

Permasalahan kedua yang dirasakan adalah mengenai Pengembangan diri. Pengembangan diri merupakan aktivitas kerja yang berhubungan dengan identitas diri, pengembangan bakat serta potensi seseorang. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap kepala produksi, Perusahaan tidak pernah menyediakan program pelatihan/training kepada karyawannya. Hanya saja perusahaan hanya memberikan jangka waktu satu sampai dua minggu untuk karyawan beradaptasi atau *training* secara mandiri sebelum menerima gaji tetap. Dan permasalahan terakhir yang dirasakan perusahaan yaitu tentang efisiensi. Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap kepala produksi, permasalahan terlihat pada efisiensi waktu dan penggunaan bahan baku produksi. Pada saat bekerja karyawan kurang dapat memaksimalkan bahan baku GAS yang akan dimasukkan ke dalam tabung, sehingga banyak yang terbuang. Sebagian karyawan juga menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan aktivitas yang tidak diperlukan, pada unit tertentu ada yang bekerja terlalu santai sehingga berdampak pada jumlah output barang yang dihasilkan. Hal ini akan menghambat perusahaan untuk mencapai target setiap bulannya.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis berasumsi bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Samudra Marina belum maksimal. Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan, seperti Motivasi, keterampilan, Kedisiplinan, Etos Kerja dan Pendidikan. Tetapi dalam penelitian ini penulis menentukan variabel yang mempengaruhi produktivitasnya adalah Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap kepala produksi perusahaan, permasalahan pertama yang dirasakan perusahaan adalah karyawan tidak tangguh dan mudah menyerah. Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala produksi. Ketika perusahaan dihadapkan dengan target yang besar, beberapa karyawan malah tidak merasa senang dan cenderung mengeluh. Sikap mudah menyerah ini merupakan sikap yang tidak diharapkan oleh perusahaan, karyawan seharusnya merasa senang karena akan ada kerja lembur beserta bonusnya. Tetapi pada kenyataannya justru sebaliknya, masih terdapat beberapa karyawan yang mengeluh akan hal ini. Permasalahan selanjutnya yang dialami perusahaan adalah tentang penyesuaian diri karyawan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap kepala produksi, beberapa karyawan kurang dapat menyesuaikan dirinya terhadap pekerjaannya, apabila karyawan telah merasa nyaman berada di dalam suatu unit kerja, maka ketika mereka mendapat giliran atau ditempatkan ke unit kerja yang lain merasa tidak senang. Dikarenakan kurangnya kemampuan kurang dapat menyesuaikan dirinya jika berada di unit kerja yang lain.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Suliyanto (2018:20) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka

atau bilangan [1]. Jenis penelitian Kuantitatif digunakan karena dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Sedangkan, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:37) metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat) [2]. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dikarenakan dalam penelitian ini akan mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) Karyawan bagian produksi PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Atau

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

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

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

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

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

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

didapatkannya yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,355). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel Motivasi Ekstrinsik dinyatakan valid.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X2)

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

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Etos Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,355). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel Etos Kerja dinyatakan valid.

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,552	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,666	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,601	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,663	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,632	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,424	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,569	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,457	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,597	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,523	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Produktivitas Kerja. Hasil yang didapatkanyaitu nilai r hitung > r tabel (0,355). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variable Produktivitas Kerja dinyatakan valid.

1.2 Hasil Uji Reliabilitas

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

Tabel 6.
Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

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

2. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

2.1 Uji Normalitas

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

Rumusan hipotesis:

Ho : Data terdistribusi normal.

Ha : Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria :

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

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

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas :

Tabel 7.

Uji

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

Normalitas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Dari diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji one-sample Kolmogorov Smirnov adalah sebesar 0,200 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau seluruh data residual berdistribusi normal.

2.2 Uji Linearitas

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

Rumusan hipotesis:

H_0 : model regresi berbentuk linier.

H_a : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak

2. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 8.
Hasil Uji Linearitas

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

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dari hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris Deviation from linearity untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) diperoleh nilai sig sebesar $0,166 > 0,05$ (Alpha), dan variabel Etos Kerja (X2) diperoleh nilai sig sebesar $0,629 > 0,05$ (Alpha). Maka dapat disimpulkan bahwa dari data yang diperoleh dari 31 sampel dalam penelitian ini semua variabel independen menyatakan model regresi berbentuk linier terhadap variabel dependen. Hasil olah data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.

3. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Artinya jika motivasi ekstrinsik karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika motivasi karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun, Herzberg dalam Luthans (2011) [3]. Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi ekstrinsik yang tepat bagi karyawannya karena

dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini jika motivasi ekstrinsik yang diberikan baik maka produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan pun meningkat dan sebaliknya jika motivasi ekstrinsik yang diberikan buruk maka produktivitas kerja akan menurun. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan (2018), yang mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan [4].

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

Hasil penelitian menunjukkan etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika etos kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika etos kerja rendah maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki setiap karyawan karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawannya, jika tidak organisasi akan sulit maju dan berkembang, Tasmara (2016) [5]. Tidak hanya dari sisi karyawan, pihak perusahaan juga harus ikut andil dalam memberi arahan dan pengawasan serta memberikan kebijakan yang adil dalam rangka meningkatkan etos kerja karyawannya. Karena jika perusahaan tidak dapat memfasilitas maka karyawan akan sulit untuk dapat meningkatkan etos kerjanya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Seadarmayanti. (2011) yang mengatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan [6].

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

Dari hasil uji F membuktikan bahwa Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sinar Samudra Marina. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya jika Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja meningkat maka akan berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Samudra Marina Pringsewu. Menurut Sutrisno (2016), Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja [7]. Apabila perusahaan ingin menciptakan produktivitas kerja yang maksimal, perusahaan harus berusaha meningkatkan Motivasi Ekstrinsik dan berusaha meningkatkan Etos Kerja karyawannya dengan cara memberikan pengarahan dan kebijakan yang adil bagi karyawan serta mencukupi segala kekurangan yang diperlukan karyawan saat bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desy Sucitra (2020) yang mengatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja [8].

KESIMPULAN

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

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

3. Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan bagian produksi PT. SinarSamudra Marina Pringsewu.

PENGAKUAN

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan sehingga mampu melakukan penelitian ini tanpa hambatan yang berarti. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung telah membantu dalam proses penyusunan penelitian ini sehingga dapat menyelesaikan penyusunan penelitian ini dengan sebaik-baiknya. Peneliti juga menyadari bahwa penyusunan penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan dan harapannya mampu menjadi sumber ide untuk penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu sumber data yang digunakan hanya berasal dari kuesioner. Oleh karena itu, sumber data hanya dapat menggambarkan opini responden dari kuesioner, akan tetapi kekurangan dari kuesioner yaitu terkadang jawaban responden tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Hal ini terjadi dikarenakan responden kurang objektif dalam mengisi kuesioner dikarenakan banyaknya pertanyaan yang diajukan dalam mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [2] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Sleman-Depok Yogyakarta: Andi.
- [4] Kurniawan, K. A. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Maju Jaya. *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol 1 (11)
- [5] Tasmara, T. (2013). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Bandung: Gema Insani Press.
- [6] Seadarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [7] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pramedia Grup.
- [8] Sucitra, D. (2020). Pengaruh Motivasi Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Binjai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 67-79.