

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan teori-teori yang relevan dengan literatur yang ada. Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Nama Penulis	Metode Penelitian dan variabel	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM Batik (Dwirainaningsih et al., 2022)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, analisis regresi berganda dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 23. Penelitian ini fokus pada variabel Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), dan Produktivitas Kerja (Y)	1. Motivasi intrinsik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam konteks produksi batik. 2. Motivasi ekstrinsik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam konteks produksi batik. 3. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki dampak positif yang signifikan berkontribusi terhadap

No.	Judul dan Nama Penulis	Metode Penelitian dan variabel	Hasil Penelitian
			produktivitas kerja karyawan
2.	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik serta Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Emilia Hotel by Amazing Palembang. (Syahputra M, 2022)	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan teknik analisis data regresi linier berganda. Penelitian ini fokus pada variabel Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), dan Komunikasi (X3), serta Produktivitas Kerja (Y).	<p>1. Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Emilia Hotel by Amazing Palembang.</p> <p>2. Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Emilia Hotel by Amazing Palembang.</p>
3.	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Az-Zuhra Property Pekanbaru (Menhard et al., 2022)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan regresi linier berganda dengan analisis deskriptif. Penelitian ini fokus pada variabel Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), dan Produktivitas Kerja (Y).	<p>1. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja.</p> <p>2. Motivasi intrinsik secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap</p>

No.	Judul dan Nama Penulis	Metode Penelitian dan variabel	Hasil Penelitian
			<p>produktivitas kerja.</p> <p>3. Motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja.</p>
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tirta Sukses Perkasa Jember (Arief & Afifa, 2020)	<p>Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan kuisioner.</p> <p>Penelitian ini fokus pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Intrinsik (X2), Motivasi Ekstrinsik (X3), Produktivitas Kerja Karyawan (Y).</p>	<p>1. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT Tirta Sukses Perkasa Jember</p> <p>2. Gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja.</p> <p>3. Gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh terhadap</p>

No.	Judul dan Nama Penulis	Metode Penelitian dan variabel	Hasil Penelitian
			<p>produktivitas kerja.</p> <p>4. Motivasi intrinsik diduga berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tirta Sukses Perkasa Jember.</p>
4.	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kalimantan Mitra Persada (Bassang & Sapan, 2023)	<p>Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.</p> <p>Penelitian ini fokus pada variabel motivasi (X1) dan produktivitas kerja (Y)</p>	<p>1. Motivasi ekstrinsik dan intrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kalimantan Mitra Persada.</p> <p>2. Motivasi ekstrinsik dan intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.</p> <p>3. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi ekstrinsik</p> <p>4. Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara</p>

No.	Judul dan Nama Penulis	Metode Penelitian dan variabel	Hasil Penelitian
			motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan
5.	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Umum dan PKBLdi PT Perkebunan Nusantara IV (Purnomosidi, 2017)	Penelitian ini menggunakan penelitian assosiatif, dengan pengumpulan data melalui observasi dan angket. Penelitian ini fokus pada variabel motivasi intrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2), dan produktivitas kerja karyawan (Y).	<p>1. Terdapat pengaruh signifikan motivasi instrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Bagian Umum dan PKBL.</p> <p>2. Terdapat pengaruh signifikan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Bagian Umum dan PKBL.</p> <p>3. Terdapat pengaruh signifikan motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Bagian Umum dan PKBL.</p>
6.	<i>The Influence of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee</i>	Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian	1. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan

No.	Judul dan Nama Penulis	Metode Penelitian dan variabel	Hasil Penelitian
	<i>Performance Productivity of PT. Weigh Deli Indonesia.</i> (Triswanto et al., 2021)	ini fokus pada variabel Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), dan Produktivitas Kerja (Y)	<p>terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Weigh Deli Indonesia.</p> <p>2. Motivasi ekstrinsik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Weigh Deli Indonesia.</p> <p>3. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Weigh Deli Indonesia</p>
7.	Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Maju Jaya (Kurniawan, 2018)	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan melakukan uji validitas, normalitas dan regresi linier. Penelitian ini fokus pada variabel Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), dan Produktivitas Kerja (Y).	<p>1. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan baik secara langsung.</p> <p>2. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan pada</p>

No.	Judul dan Nama Penulis	Metode Penelitian dan variabel	Hasil Penelitian
			produktivitas kerja karyawan baik secara bersamaan.
8.	Analisis Motivasi Ekstrinsik terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Bri) Cabang Palangka Raya (Mahrawati, 2019)	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan metode survei. Penelitian ini fokus pada variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Produktivitas Kerja (Y).	<p>1. Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan</p> <p>2. Tingkat insentif terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh positif</p>
9.	<i>The Effect of Work Discipline and Intrinsic Motivation on Work Productivity and Their Impact on Organizational Performance at the Manpower and Transmigration Department of Aceh Selatan District (Syamsuar et al., 2022)</i>	Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diukur dengan menggunakan skala Likert. Penelitian ini fokus pada variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Intrinsik (X2), Produktivitas Kerja (Y1), dan Kinerja Organisasi (Y2).	<p>1. Variabel disiplin kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan kinerja organisasi.</p> <p>2. Produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.</p> <p>3. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi.</p> <p>4. Produktivitas kerja memediasi efek disiplin kerja terhadap</p>

No.	Judul dan Nama Penulis	Metode Penelitian dan variabel	Hasil Penelitian
			kinerja organisasi secara parsial dan memediasi efek motivasi intrinsik terhadap kinerja organisasi secara penuh.
10.	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Timur Raya Karya Mandiri. (Hafiz & Soleha, 2023)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini fokus pada variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin (X2), Motivasi (X3), dan Produktivitas Kerja (Y).	<p>1. Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja.</p> <p>2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja.</p> <p>3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.</p>

No.	Judul dan Nama Penulis	Metode Penelitian dan variabel	Hasil Penelitian
10.	<i>Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Productivity: Case of Le Grande Hotel Pecatu</i> (Nyoman & Ambarwati, 2015)	metode simple random sampling Penelitian ini fokus pada variabel Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), dan Produktivitas Kerja (Y).	<p>1. Variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah variabel Motivasi Ekstrinsik</p> <p>2. Secara simultan maupun parsial motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Le Grande.</p>
11.	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol (Fathoni & Pujiyanto, 2023)	Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini fokus pada variabel Motivasi Ekstrinsik (X1), Insentif (X2), dan Produktivitas Kerja (Y)	<p>1. Motivasi ekstrinsik dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol.</p> <p>2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol.</p> <p>3. Insentif berpengaruh terhadap</p>

No.	Judul dan Nama Penulis	Metode Penelitian dan variabel	Hasil Penelitian
			Produktivitas Kerja Karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol.
12.	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek (Rozzaqiyah et al., 2021)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Penelitian ini fokus pada variabel Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), dan Produktivitas Kerja (Y)	<p>1. Berpengaruh antara variabel motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja.</p> <p>2. Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.</p> <p>3. Variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.</p>

Sumber: Diolah penulis (2024)

B. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan lebih banyak dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit. Bagi individu, produktivitas memungkinkan mereka untuk melakukan tugas secara efisien, mencapai hasil yang diinginkan, dan mengelola sumber daya secara efektif. Bagi perusahaan, produktivitas memungkinkan mereka

untuk menghasilkan produk atau jasa yang lebih berkualitas, efisiensi biaya, dan kepuasan pelanggan. Bagi masyarakat, produktivitas memungkinkan mereka untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup.

Menurut (Edy Sutrisno, 2019) produktivitas kerja adalah perbandingan hasil kerja dengan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas sangat penting bagi karyawan dalam perusahaan dan diharapkan dapat terlaksana secara efisien, sehingga pada akhirnya sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Kurnia et al., 2019) Adapun menurut (Bina et al., 2022) produktivitas kerja adalah aspek penting dari usaha apapun, karena menentukan berhasil atau tidaknya upaya untuk mencapai target. Setiap tingkat produktivitas kerja yang tinggi akan menyebabkan dunia usaha mengalami pertumbuhan baik dibidang produksi maupun bidang lainnya.

Selaras dengan hal tersebut, (Suhadianto & Pratitis, 2020) menunjukkan bahwa tingkatan hasil produktivitas yang diterapkan pada setiap sumber daya manusia dalam bekerja dapat mempengaruhi munculnya masalah dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, produktivitas karyawan perlu dikelola dengan baik agar tidak menurun. *Output* yang dihasilkan oleh karyawan inilah yang menjadi penentu berhasil atau tidaknya suatu usaha dalam memulai suatu usaha.

Seorang karyawan dengan produktivitas tinggi yang dapat menghasilkan barang yang memenuhi persyaratan atau spesifikasi yang ditetapkan perusahaan tanpa memakan waktu lebih lama dari jangka waktu yang telah ditentukan perusahaan (Khairuddin, 2022). Sedangkan menurut (Segoro & Pratiwi, 2021), produktivitas kerja didefinisikan sebagai jumlah *output* yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang selama jangka waktu tertentu selama suatu proses kerja. (Muliawan & Karya, 2020) menunjukkan bahwa produktivitas kerja mengacu kemampuan menghasilkan *output* lebih banyak dengan input yang lebih sedikit. Sehingga dapat dikatakan bahwa produktivitas mempunyai dua dimensi yaitu efektivitas dan efisiensi (Ishaya, 2017)

Suatu efektivitas yang memberikan kontribusi terhadap tercapainya target kerja yang maksimal, yaitu target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan efisiensi yaitu yang berkaitan dengan kemampuan menggunakan sumber daya dengan tepat dan hemat. karyawan tersebut akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat, dengan biaya yang rendah dan dengan kualitas yang baik.

Selaras dengan pendapat (Rampisela & Lumintang, 2020), produktivitas diartikan penjumlahan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, dengan memperhitungkan biaya bahan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Sedangkan (Hasbi Irfan, 2023) menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah

perspektif keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, yang menunjukkan bahwa produk yang dibutuhkan diproduksi pada tingkat yang lebih tinggi dengan menggunakan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan suatu perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa dalam jumlah dan kualitas yang memenuhi tujuan yang telah ditentukan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia seefisien mungkin. Dari uraian di atas, produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Perusahaan selalu berharap agar karyawannya mampu meningkatkan produktivitasnya yang tinggi. Tinggi rendahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting baik dari dalam maupun dari luar. Maka kemudian dari hal ini dikemukakan beberapa faktor yang dikutip oleh (Busro, 2018) antara lain:

1) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan mengacu pada jumlah produksi yang dihasilkan oleh perusahaan dalam suatu waktu tertentu. Kuantitas pekerjaan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja, tetapi jika kuantitas pekerjaan terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas kerja. Oleh karena itu, kuantitas

pekerjaan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan dan kondisi kerja. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan karyawan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan atau memenuhi target harus sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga karyawan dapat bekerja secara produktif dan meningkatkan produktivitas kerja di dalam perusahaan.

2) Kualitas

Kualitas menyangkut tingkat baik buruknya sesuatu yang dihasilkan. Seorang karyawan dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Hal ini karena kualitas pekerjaan yang tinggi akan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan, salah satunya meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang mengutamakan kualitas dalam pekerjaannya akan lebih produktif, karena tidak perlu mengulang pekerjaan yang sama karena kesalahan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan salah satu faktor penting dalam produktivitas kerja, karena dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, produktivitas kerja, efisiensi kerja, dan daya saing perusahaan. Ketepatan waktu dalam produktivitas kerja adalah kemampuan untuk memenuhi target produksi sesuai produksi sesuai jadwal yang ditentukan. Pengelolaan waktu yang efektif dapat membantu dalam memahami praktik usaha yang berdampak pada

jam kerja karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

4) Pendidikan

Pendidikan berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja seseorang di tempat kerja. Pengetahuan yang luas, keterampilan yang memadai, serta kemampuan beradaptasi yang baik, yang semuanya diperoleh melalui pendidikan, memungkinkan individu untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

5) Motivasi

Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan lebih percaya diri dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Hal ini akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, yaitu meningkatnya produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, atasan dalam perusahaan perlu memahami dan selalu memacu motivasi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti memberikan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memberikan kesempatan pengembangan diri bagi karyawan.

6) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap seseorang yang patuh dan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Seseorang dengan disiplin kerja yang tinggi akan selalu datang dan pulang tepat waktu,

beristirahat tepat waktu, serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan motivasi. Motivasi merupakan faktor yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik. Seseorang dengan motivasi kerja yang tinggi akan lebih mudah menjaga kedisiplinan dalam bekerja.

7) Keterampilan

Keterampilan adalah salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan dengan tingkat keterampilan kerja yang tinggi akan dapat bekerja dengan cepat, efisien dan lebih sedikit kesalahan. Selain itu, akan berdampak terhadap peningkatan *output* dan kualitas produk yang dihasilkan.

8) Sikap dan etika kerja

Etika dalam suatu hubungan pekerjaan sangatlah penting karena dapat meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki etika kerja baik akan selalu dapat bekerja sama dengan rekan kerja mereka dan bersikap kooperatif. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat karyawan merasa senang dan termotivasi untuk bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

c. Indikator produktivitas kerja

Menurut (Edy Sutrisno, 2019) untuk mengukur produktivitas kerja dibutuhkan indikator-indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan

Suatu pengukuran yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kemahiran seseorang dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Suatu pengukuran yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu pekerjaan atau tugas untuk meningkatkan hasil.

3) Semangat kerja

Suatu pengukuran yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat profesionalisme seseorang ketika melakukan suatu pekerjaan.

4) Pengembangan diri

Suatu pengukuran yang dapat digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam mengembangkan diri. Pengembangan diri merupakan proses peningkatan kemampuan, keterampilan dan pemahaman seseorang

5) Mutu

Suatu pengukuran yang dapat digunakan untuk menentukan kualitas produk, layanan atau prosedur tertentu.

6) Efisiensi

Suatu pengukuran yang dapat digunakan untuk menilai tingkat efisiensi suatu proses atau aktivitas, yaitu kemampuan menggunakan sumber daya secara efektif dan tepat guna.

2. Motivasi Intrinsik

a. Pengertian Motivasi Intrinsik

Menurut (Ihsanudin & Gumantan, 2020) motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri individu karena merasa senang, tertantang atau menemukan makna dalam pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga dapat dikatakan, motivasi ini bermula dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik karena dapat memenuhi kebutuhan, menggairahkan atau memungkinkan tercapainya suatu tujuan atau dapat pula bermula dari pemberian dukungan tertentu yang akan membawa hasil di masa depan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan semangat dan tekun untuk menghasilkan hasil yang terbaik. Tanpa motivasi, karyawan tidak akan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bahkan, meskipun mereka mempunyai kemampuan operasional yang sangat tinggi.

Sedangkan menurut (Luthans, 2011), motivasi intrinsik adalah suatu proses yang digunakan individu sebagai titik awal untuk melakukan tindakan sebagai respon terhadap tantangan fisik dan psikologis, yaitu suatu dorongan ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Setiap karyawan di perusahaan mana pun harus memiliki

motivasi terkait pekerjaan yang meningkatkan produktivitas organisasi.

Dalam hal ini sudah tidak diperlukan dorongan dari luar individu, karena setiap individu memiliki motivasi untuk melakukan suatu tugas. Sehingga dapat dikatakan, Pekerja yang memiliki motivasi intrinsik akan termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik. Sebaliknya, pekerja yang tidak memiliki motivasi intrinsik akan cenderung tidak termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

Selaras dengan pendapat (Sucipto & Rauf, 2021) motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dalam diri individu, tanpa memerlukan dorongan dari luar, yang memiliki sarana untuk melakukan tindakan, yang dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, atau pengetahuan. Kurangnya motivasi intrinsik akan menghambat penyelesaian tugas-tugas yang bersifat tanggung jawab. Hal ini dapat menyebabkan tugas-tugas tersebut tidak dapat diselesaikan secara tuntas, dalam jangka waktu yang ditentukan, atau bahkan tidak dapat diselesaikan sama sekali (Triswanto et al., 2021).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri individu karena merasa senang atau tertantang yang membuat karyawan sadar dengan tanggung jawab dan pekerjaanya. Sehingga karyawan terdorong bekerja secara efektif dan mencapai hasil yang baik, untuk dapat meningkatkan produktivitas dan daya tarik perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu dan mendorongnya untuk tindakan karena ingin memuaskan diri sendiri (Potu et al., 2021). Motivasi intrinsik ini penting untuk diperhatikan karena dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik dan lebih lama. Berikut beberapa faktor sebagai faktor motivasi intrinsik menurut (Edy Sutrisno, 2009) antara lain:

1) Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan teknik yang diperlukan untuk menggunakan alat yang berhubungan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan kerja diperlukan tidak hanya sebagai sarana pelatihan, namun sekaligus juga sebagai sarana karena pemahaman mendasar

2) Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Kesehatan mental dan kesehatan fisik merupakan aspek yang sangat penting karyawan untuk diajarkan dalam suatu organisasi karena kesehatan mental dan fisik karyawan mempunyai korelasi yang sangat kuat dengan produktivitas karyawan.

3) Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi aktivitas sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan

terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

c. Indikator Motivasi Intrinsik

Adapun indikator motivasi intrinsik yang digunakan untuk mengukur keinginan di dalam diri karyawan menurut (Luthans, 2011) sebagai berikut:

1) *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan. Keberhasilan karyawan berpotensi meningkatkan potensi produktivitas, kualitas dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, sebagai atasan perlu mempunyai kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan memelajari pekerjaannya dan lingkungan sekitarnya. Selain itu atasan juga harus mengakui dan mengapresiasi keberhasilan bawahan.

2) *Recognition* (pengakuan/penghargaan)

Pengakuan atau dikenal juga sebagai penghargaan adalah bentuk apresiasi terhadap pencapaian atau prestasi seseorang. Pengakuan dapat diberikan dengan berbagai cara, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung, pengakuan dapat diberikan melalui pujian, ucapan terima kasih atau penghargaan. Sedangkan secara tidak langsung, pengakuan dapat diberikan melalui bentuk dorongan, promosi atau kesempatan untuk mengembangkan diri.

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

Pekerjaan itu sendiri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor ini berhubungan dengan beberapa aktivitas kerja yang menarik, menantang, dan bermanfaat yang dilakukan oleh karyawan. Atasan harus membuat bawahan memahami pentingnya pekerjaan dan menghindari kebosanan, serta memastikan bawahan mampu bekerja dengan tepat.

4) *Responsibility* (Tanggung jawab)

Seseorang dengan tanggung jawab lebih cenderung berpikiran adil, memiliki kendali, tantangan, dan kepemilikan atas pekerjaannya. Tanggung jawab dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti kepercayaan, kekuasaan, kesempatan untuk berpatisipasi dalam pengambilan keputusan dan bentuk lainnya. Atasan berpotensi meningkatkan motivasi ditempat kerja dengan menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan serta kesempatan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan.

5) *Advencement* (Pengembangan)

Pengembangan membuat bawahan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, dan atasan memanfaatkan hal ini dengan melatih anggota staf agar lebih bertanggung jawab

dalam bekerja. Mereka juga akan menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya sehingga dapat bekerja lebih efektif.

3. Motivasi Ekstrinsik

a. Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau kegiatan tertentu karena adanya imbalan atau penghargaan dari luar diri individu, baik berupa penghargaan material, penghargaan non-material, atau kekuasaan (Wang & Meng, 2016). Motivasi ekstrinsik dapat berupa imbalan atau hadiah baik yang berwujud materi maupun yang tidak berwujud, contohnya seperti uang, bonus, insentif, penghargaan, gaji besar, pujian dan lain-lain (Rambe et al., 2023). Artinya motivasi ekstrinsik dapat menjadi cara yang efektif untuk memberi semangat dan dorongan seseorang untuk bekerja semaksimal mungkin, terutama dalam jangka pendek. Namun motivasi ini juga bisa bersifat sementara dan bergantung pada imbalan atau hadiah yang diberikan.

Menurut (Mardianty et al., 2023) Motivasi ekstrinsik dapat mengubah keinginan atau niat seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas. Motivasi ini dapat menjadi kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang tidak ingin mereka lakukan, atau melakukan sesuatu dengan lebih baik. Selaras dengan pendapat (Menhard et al., 2022) motivasi ekstrinsik dapat menjadi awal mula seseorang untuk mengembangkan motivasi intrinsik. Imbalan yang

diberikan dari luar dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang baru dan bermanfaat, sehingga mereka mulai menemukan kesenangan dan kepuasan dalam melakukan hal tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah jenis motivasi yang datang dari luar diri seseorang dan menginspirasinya mengambil tindakan untuk bekerja semaksimal mungkin demi mendapatkan imbalan dan hadiah yang bersifat materi maupun non materi. Namun motivasi ini juga bisa bersifat sementara dan bergantung pada imbalan atau hadiah yang diberikan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri dan digunakan untuk mengevaluasi kinerja seseorang dalam kehidupan yang dikenal juga sebagai teori *hygiene factor*. Menurut (Luthans, 2011) yang dianggap sebagai *hygiene factor* antara lain:

1) *Company Policy* (Kebijakan perusahaan)

Kebijakan personalia merupakan cara perusahaan menerapkan sumber daya manusia. Kebijakan ini dibuat oleh perwakilan personalia dan dilaksanakan oleh atasan dengan memastikan bahwa kebijakan ini adil dan tepat, serta disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan.

2) *Quality supervisor* (Kualitas pengawasan)

Kekecewaan terhadap *quality supervisor* dapat disebabkan oleh ketidakmampuan supervisor dalam hal teknis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Ketidakmampuan ini dapat disebabkan oleh penurunan keterampilan teknis atau penurunan pengalaman. Untuk mengatasi hal ini, *supervisor* perlu bekerja lebih rajin untuk meningkatkan keterampilan dan pengalamannya. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas sebagai *quality supervisor*.

3) *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)

Atasan yang baik melibatkan tiga kecakapan dasar, yaitu kecakapan teknis, interpersonal, dan konseptual. Kecakapan teknis membantu dalam melaksanakan tugas secara efektif, membina hubungan baik dengan orang lain, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

4) *Working condition* (Kondisi kerja)

Karyawan yang merasa nyaman dan aman dalam bekerja akan lebih termotivasi untuk bekerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Oleh karena itu, atasan perlu memperhatikan kondisi kerja karyawan agar dapat meningkatkan

produktivitas mereka. Atasan dapat menciptakan kondisi kerja yang baik dengan menyediakan fasilitas yang memadai, menerapkan kebijakan dan prosedur yang adil dan transparan, serta memberikan kesempatan pengembangan karyawan.

5) *Salary (Gaji)*

Gaji merupakan salah satu faktor terpenting bagi karyawan. gaji yang tinggi berpotensi untuk karyawan merasa lebih terlibat dalam pekerjaanya dan terinspirasi untuk bekerja lebih giat. Sebaliknya gaji yang rendah dapat menyebabkan karyawan merasa malas dan tidak termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan gaji yang cukup dan adil kepada karyawannya. Hal ini dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan dan kinerja perusahaan.

c. Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut (Wang & Meng, 2016) indikator untuk mengukur motivasi ekstrinsik meliputi:

1) *Work Environment (Lingkungan kerja)*

Work environment (lingkungan kerja) mengacu pada aspek fisik dan non fisik yang mempengaruhi motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang sehat dan kondusif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien, menumbuhkan lingkungan kerja yang harmonis dan membina hubungan yang positif serta

mendukung antar karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja karyawan.

2) *Reward* (Penghargaan)

Reward (penghargaan) adalah salah satu indikator utama motivasi ekstrinsik. *Reward* adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja yang baik. *Reward* dapat berupa imbalan, seperti gaji, bonus, dan tunjangan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan *reward* atas kebutuhan dan keinginan karyawan. *Reward* yang tepat dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik karyawan dan pada akhirnya, meningkatkan produktivitas perusahaan.

3) *Job involvement* (Keterlibatan dalam pekerjaan)

Job involvement (keterlibatan dalam pekerjaan) adalah salah satu indikator utama motivasi ekstrinsik. *Job involvement* merupakan hubungan antara seorang pekerja dengan pekerjaannya sehingga mempengaruhi motivasinya untuk bekerja lebih rajin. Faktor-faktor seperti karakteristik pekerjaan, kebutuhan pekerjaan, dan budaya perusahaan dapat mempengaruhi *job involvement*, sehingga dengan *job involvement*, perusahaan dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik karyawan dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas dalam perusahaan.

4) *Leadership* (Kepemimpinan)

Leadership (kepemimpinan) adalah salah satu indikator utama motivasi ekstrinsik. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam membantu orang lain mencapai tujuan bersama, yang efektif, dan penting bagi perusahaan, yang membantu meningkatkan motivasi ekstrinsik karyawan dan produktivitas.

C. Keterkaitan Antar Variabel

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut (Adriyanto & Prasetyo, 2021) motivasi individu (motivasi intrinsik) dapat mencakup pengendalian diri, ketekunan, dan pertumbuhan. Berarti motivasi intrinsik dapat mendorong seseorang untuk memajukan tujuan mereka sendiri, seperti berfokus pada hasil akhir, menolak untuk menyerah, atau menahan diri dari godaan-godaan yang dapat menghambatnya untuk mencapai tujuannya. Individu dengan motivasi intrinsik mampu memotivasi dirinya sendiri tanpa bantuan pihak lain. Individu dalam hal ini akan lebih mudah mencapai tujuannya karena memiliki motivasi yang kuat untuk mengejarnya.

Motivasi intrinsik memiliki potensi meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Seperti yang dinyatakan (Yarni R, 2021) bahwa motivasi intrinsik yang konsisten akan meningkatkan produktivitas. Berarti jika individu memiliki motivasi intrinsik yang terus-menerus ada dalam dirinya, maka individu tersebut akan lebih produktif dalam bekerja. Hal ini dikarenakan individu yang memiliki motivasi intrinsik tinggi akan merasa senang dan puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Mereka akan lebih

termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

Selanjutnya hal ini juga dibenarkan berdasarkan penelitian (Arief & Afifa, 2020; Rozzaqiyah et al., 2021; Triswanto et al., 2021; Zakaria & Herawati, 2021) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh pada produktivitas kerja. Berarti bahwa motivasi intrinsik yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena individu dengan motivasi intrinsik tinggi akan lebih termotivasi dan produktif dalam bekerja. Sebaliknya, motivasi intrinsik yang rendah dapat menghambat produktivitas kerja, karena individu dengan motivasi intrinsik rendah akan kurang termotivasi dan produktif dalam bekerja.

2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut (Rozzaqiyah et al., 2021) motivasi ekstrinsik dapat turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya karena dapat memberikan dorongan untuk mencapai tujuan. Selain itu motivasi ekstrinsik juga dapat membantu seseorang manjaga konsistensi dalam mencapai tujuannya, terutama jika tujuan tersebut sulit dicapai. (Indarwati et al., 2022) juga menunjukkan bahwa adanya motivasi ekstrinsik yang tinggi dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan produktif. Hal ini karena keyakinan mereka bahwa perusahaan dapat mencapai tujuan yang juga akan menguntungkan mereka secara pribadi, yaitu menghasilkan keuntungan yang besar dan karyawan juga akan mendapatkan gaji yang tinggi. Karyawan yang termotivasi oleh gaji yang tinggi akan lebih bersemangat

untuk bekerja lebih rajin agar dapat memperoleh gaji tersebut. Oleh karena itu, motivasi ekstrinsik yang kuat dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja, khususnya dalam konteks pekerjaan.

Motivasi ekstrinsik memiliki potensi meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Seperti yang dinyatakan (Purnomosidi, 2017) bahwa perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan motivasi ekstrinsik. Berarti motivasi ekstrinsik yang tepat dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih rajin dan menghasilkan lebih banyak *output*. Umpaman balik dapat membantu perusahaan dalam memahami kinerja karyawan untuk memberikan motivasi ekstrinsik yang tepat. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik berhak mendapatkan promosi atau kenaikan gaji. Sebaliknya, karyawan dengan kinerja yang kurang baik dapat menerima bimbingan atau pelatihan.

Selanjutnya hal ini juga dibenarkan berdasarkan penelitian (Fathoni & Pujiyanto, 2023; Mahrawati, 2019; Megawati et al., 2017; Pratiwi et al., 2022) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh pada produktivitas kerja. Berarti bahwa motivasi ekstrinsik yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena individu dengan motivasi ekstrinsik tinggi akan lebih termotivasi dan produktif dalam bekerja. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik yang rendah dapat menghambat produktivitas kerja, karena individu dengan motivasi ekstrinsik rendah akan kurang termotivasi dan produktif dalam bekerja.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut (Alshmemri et al., 2017) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah sesuatu yang berasal dari dalam diri individu tanpa adanya pengaruh dari sumber luar. Selanjutnya, faktor ekstrinsik adalah sesuatu yang berasal dari luar diri individu, seperti imbalan, hukuman atau interaksi sosial.

Karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan lebih kreatif, inovatif, dan produktif dalam bekerja. Mereka juga akan menjadi lebih sadar dalam bekerja. Sebaliknya, karyawan yang terpengaruh oleh faktor ekstrinsik akan lebih cenderung menilai timbal balik yang akan mereka peroleh dari perusahaan, diantaranya bonus, gaji, tunjangan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang. Sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih rajin jika mereka ingin mencapai hasil yang diinginkan. Sehingga akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja (Kholil, Marzolina, et al., 2014).

Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki potensi meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Seperti yang dinyatakan (Purnomosidi, 2017) motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik adalah dua faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berarti motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik adalah dua jenis motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk

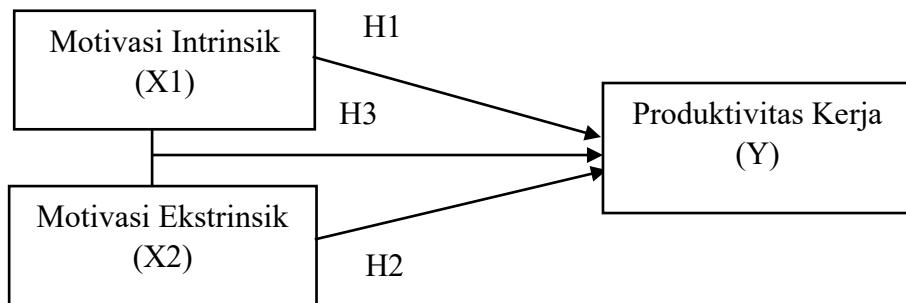
bekerja lebih rajin dan lebih produktif. Motivasi intrinsik mendorong seseorang untuk bekerja lebih rajin karena mereka menikmati tugas yang mereka lakukan, sedangkan motivasi ekstrinsik mendorong seseorang untuk bekerja lebih rajin karena mereka ingin mendapatkan imbalan atau menghindari hukuman. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua jenis motivasi tersebut untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan dapat memberikan motivasi intrinsik dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang. Organisasi juga dapat memberikan motivasi ekstrinsik dengan memberikan imbalan yang adil dan kompetitif kepada karyawan. Selanjutnya hal ini juga dibenarkan berdasarkan penelitian (Dwirainaningsih et al., 2022; Kurniawan, 2018; Menhard et al., 2022; Nyoman & Ambarwati, 2015; Purnomosidi, 2017; Syahputra M, 2022; Yarni R, 2021) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh pada produktivitas kerja. berarti bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih rajin dan lebih produktif.

D. Kerangka Konseptual Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019), Kerangka konseptual merupakan suatu sintesa atau model konseptual yang menjelaskan bagaimana suatu teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan penting dan berdasarkan teori-teori terkait yang dirumuskan.

Berdasarkan penelitian di atas, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut: motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) benar-benar berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).



Gambar 2. 1 Model Kerangka Penelitian

Sumber: Diolah penulis (2024)

Berdasarkan kerangka konseptual di atas bahwa tanda hubung pertama menunjukkan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi intrinsik (Arief & Afifa, 2020; Rozzaqiyah et al., 2021; Triswanto et al., 2021). Motivasi intrinsik merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Individu yang memiliki motivasi intrinsik mampu memotivasi dirinya sendiri tanpa adanya dukungan dari luar, sehingga lebih mudah mencapai tujuannya karena motivasinya yang kuat.

Tanda hubung kedua menunjukkan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi ekstrinsik (Arief & Afifa, 2020; Mahrawati, 2019; Pratiwi et al., 2022; Purnomasidi, 2017). Motivasi ekstrinsik adalah faktor penting yang membantu orang bekerja lebih produktif dan lebih rajin. Hal ini juga membantu mengatasi hambatan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tanda hubung ketiga menunjukkan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Bassang & Sapan, 2023; Menhard et al., 2022; Purnomosidi, 2017; Sari, 2019). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karena mendorong individu untuk bekerja lebih rajin dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik mendorong individu bekerja karena mereka menyukai dan ingin mendapatkan imbalan atas pekerjaannya, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau perkiraan penulis tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis disusun berdasarkan teori-teori yang relevan dengan masalah penelitian. Berdasarkan pada landasan teori sebelumnya, penulis membuat hipotesis atau pembahasan mengenai hubungan antar variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

H1 : Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H2 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H3 : Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

