



# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

## SERTIFIKAT

Nomor: E.6 / 091 / 00.05 / VI / 2013

*Diberikan kepada:*

**Dr. Hj. SRI LANGGENG RATNASARI, SE. MM**

**Pemakalah**

**SEMINAR NASIONAL dan CALL FOR PAPER 2013**

**“Kajian Penelitian Aktual Bidang Ekonomi dan Bisnis dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Organisasi dan Pemberdayaan Masyarakat untuk Kemandirian Perekonomian Indonesia”,**

yang diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, pada tanggal 15 Juni 2013

Mengetahui,  
Dekan FE UMSIDA



*Heri Widodo, SE, M.Si. Ak.*

Sidoarjo, 15 Juni 2013

Ketua Pelaksana



Hadiah Fitriyah, SE, M.Si.

# KAJIAN PENELITIAN AKTUAL

## Bidang Ekonomi Dan Bisnis

Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Organisasi  
dan Pemberdayaan Masyarakat  
untuk Kemandirian Perekonomian Indonesia

# PROCEEDING

Seminar Nasional &  
Call for Paper 2013



FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

# PROSIDING :

**Kajian Penelitian Aktual Bidang Ekonomi dan Bisnis  
dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Organisasi dan  
Pemberdayaan Masyarakat untuk  
Kemandirian Perekonomian Nasional**

**Hak Cipta ©2013 pada Fakultas Ekonomi,**

Hak cipta dilindungi Undang-Undang. Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, secara elektronis maupun mekanis, termasuk memfotokopi, merekam atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa izin tertulis dari penerbit.

**ISBN : 978-602-98739-1-7**

**FAKULTAS EKONOMI UMSIDA**

Jln. Raya Gelam No. 250 Candi Sidoarjo

Telp. (031) 8921938,

Email : fe.umsida@yahoo.com

# PROSIDING

## SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPER 2013

### **PENANGGUNG JAWAB**

Heri Widodo, SE. M.Si. Ak.

### **KETUA PELAKSANA**

Hadih Fitriyah, SE. M.Si.

### **TIM SEMINAR NASIONAL**

Rifdah Abadiyah, SE. MSM

Imelda Dian Rahmawatai, SE. Ak. M.Ak.

### **TIM CALL FOR PAPER**

Dewi Komalasari, SE. MM

Amelia Pratiwi, SE. ME

Wiwit Hariyanto, SE. M.Si

Dewi Andriani, SE. MM

Nihlatul Qudus. SN. SE. MM

Dina, SE. MSA

Fityan Izza Noor Abidin, SE. MSA

Ahmad Mulyadi, SE

### **TIM REVIEWER CALL FOR PAPER**

Prof. Dr. Djohan Mashudi, MS

Dr. Zaenal Fanani, SE. MSA. Ak

Dr. Sri Hartini, SE. M.Si

	Petrokimia Gresik	
	<i>Risky Amelia Ramadhani</i> .....	97 - 108
10.	Peran PT. Semen Gresik (Persero) Tbk Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Bisnis Pengusaha Kecil Melalui Program Kemitraan	
	<i>Siti Maro'ah</i> .....	109 - 120
11.	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen <i>Quality Assurance</i> PT. X Batam	
	<i>Sri Langgeng Ratnasari</i> .....	121 - 128
12.	Pengaruh <i>Teamwork</i> , Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa	
	<i>Sriyono dan Farida Lestari</i> .....	129 - 146
13.	Pengaruh Kualitas Layanan dan Nilai Pelanggan Terhadap Komunikasi Words Of Mouth Positif melalui Kepuasan Pelanggan	
	<i>Sukaris, dan Anwar Hariyono</i> .....	147 - 158
14.	Pengaruh Keragaman Produk, Harga, Atmosfer Toko dan Pelayanan terhadap Keputusan Konsumen Berbelanja di Toko Buku Toga Mas Malang	
	<i>Tin Agustina Karnawati</i> .....	159 - 168

## B. Program Studi Akuntansi

1.	Karakteristik Total Quality Management (TQM) Dalam Mempengaruhi Kinerja Manajerial Pada PT. X	
	<i>Hadiyah Fitriyah Dan Lilis Cahayu Ningsih</i> .....	169 - 184
1.	Pengaruh Tindak Lanjut Temuan Audit Fungsi Pemasaran Terhadap Minat Konsumen Pengguna Kereta Api Eksekutif PT. Kereta Api Indonesia ( Studi pada PT. KAI DAOP 8 Surabaya )	
	<i>Imelda Dian Rahmawati dan Diah Aristina</i> .....	185 - 202
2.	Pengaruh Intelektual Capital terhadap Kinerja Perusahaan yang	



## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN *QUALITY ASSURANCE* PT. X BATAM

Sri Langgeng Ratnasari

Fakultas Ekonomi Universitas Batam, Jl. Abulyatama No. 5 Batam  
Email: sarisucahyo@yahoo.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi yang terdiri dari motivasi internal dan eksternal terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. X Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan populasi dan sebagai sampel sebanyak 50 responden yang merupakan seluruh karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. X Batam. Model analisis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 20, normalitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas. Untuk uji hipotesis penelitian ini menggunakan ANOVA untuk uji F dan uji t dengan signifikansi < 5%. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi internal dan eksternal terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. X Batam, baik secara simultan maupun parsial, dimana setiap 1 (satuan) kenaikan tingkat motivasi internal ( $X_1$ ) maka produktivitas kerja karyawan meningkat menjadi 28,4 satuan. Untuk motivasi eksternal menunjukkan hasil setiap 1 (satuan) kenaikan tingkat motivasi eksternal ( $X_2$ ) maka produktivitas kerja karyawan meningkat menjadi 38,5 satuan. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan khususnya pada Departemen *Quality Assurance* PT. X Batam atau perusahaan lain yang memiliki karakteristik yang sama, untuk mewujudkan pencapaian tujuan perusahaan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Motivasi Internal, Motivasi Eksternal, Produktivitas Kerja

### Abstract

This research was intended to determine the effect of motivation which consists of internal and external motivation on employee productivity *Quality Assurance* Department PT. X Batam. This research used descriptive quantitative approach. The samples were 50 respondents who are all employees of the *Quality Assurance* Department PT. X Batam. This research analyzed the model using multiple linear regression with SPSS 20, normality, autocorrelation, heteroskedastisitas, and multicollinearity. To test this hypothesis using ANOVA to study the F test and t test with significance < 5%. The results showed that there was a significant influence of internal and external motivation on employee productivity of the *Quality Assurance* Department PT. X Batam, either simultaneously or partial, where every 1 (unit) increase in the level of internal motivation ( $X_1$ ), the productivity of employees increased to 28.4 units. To demonstrate the results of any external motivation 1 (unit) increase in the level of external motivation ( $X_2$ ), the productivity of employees increased to 38.5 units. The results of this study can be input particularly on the *Quality Assurance* Department Manager of PT. X Batam or other companies that have similar characteristics, to realize the achievement of corporate goals.

**Key words:** Motivation, Internal Motivation, External Motivation, Work Productivity

### PENDAHULUAN

Setiap organisasi didirikan memiliki tujuan, dalam mencapai tujuan tersebut tentunya sangat dipengaruhi oleh manusia sebagai perancang dan pelaksana organisasi yang bersangkutan. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi suatu organisasi. Manusia berfungsi sebagai motor penggerak maju mundurnya suatu organisasi baik yang berupa *profit oriented* maupun *non profit oriented*. Hal ini sangat penting untuk diketahui

agar setiap organisasi mampu memberikan perhatian yang khusus kepada sumber daya manusia dalam perannya sebagai karyawan di lingkungan organisasi tersebut.

Mengatur manusia merupakan hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai perasaan, status, keinginan dan latar belakang heterogen yang dibawa kedalam setiap organisasi. Manusia tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin-mesin dan peralatan lain. Manusia sebagai karyawan tidak hanya alat dalam proses produksi melainkan makhluk sosial yang unik, dengan sifatnya yang khas dan latar belakang yang berbeda.

Usaha organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap, mental, perubahan, dan perilaku. Peningkatan produktivitas kerja tidak hanya bisa diselesaikan dengan menambah keterampilan fisik saja. Salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah bagaimana memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi yang tinggi mendorong seseorang untuk bekerja dan bertindak dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya, dan bisa meningkatkan kepuasan kerja.

Motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan (Kreitner dan Kinicki, 2006: 178). Sedangkan Colquitt, LePine, dan Wesson (2009: 178) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu kumpulan kekuatan yang energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seseorang pekerja, yang mendorong usaha kerja, dalam menentukan arah, intensitas, dan kegigihan. Dengan kata lain, motivasi merupakan suatu kumpulan proses psikologis yang menyebabkan kekuatan di dalam diri seseorang yang menyebabkan pergerakan, arahan, usaha dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan dalam organisasi atau perusahaan mempunyai motivasi yang berbeda, ada yang ingin mendapatkan kompensasi yang tinggi, ada yang ingin mengembangkan karir, dan masih banyak motivasi karyawan lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

PT. X Batam berlokasi di Muka Kuning Batam, perusahaan ini bergerak dalam industri elektronik (*ink, scanner, dan IC*). Perusahaan ini memiliki beberapa Departemen, salah satunya Departemen *Quality Assurance*. Departemen ini memiliki 50 karyawan, dimana Departemen ini melaksanakan fungsi penjaminan mutu produk yang dihasilkan perusahaan. Perusahaan berupaya meningkatkan motivasi karyawan untuk menciptakan kondisi kerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Namun selama ini masih banyak keluhan dan ketidakpuasan yang dialami dan dirasakan para karyawan khususnya di Departemen *Quality Assurance* berkaitan dengan motivasi kerja. Jika hal ini tidak segera dievaluasi dan diperbaiki maka akan menimbulkan dampak negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha untuk mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara output yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (Sunyoto, 2012: 200). Menurut Ariani dan Suresmiathi (2013: 4) produktivitas adalah perbandingan output dengan input. Setiap organisasi pada dasarnya memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan produktivitas kerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi



produktivitas kerja karyawan antara lain adalah motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan prestasi kerja karyawan.

Motivasi individu seseorang bisa timbul atas dasar kemauan sendiri (Motivasi Internal) dan motivasi atas pengaruh dari luar individu (Motivasi Eksternal). Hal ini juga dikemukakan oleh Sari dan Bahtiar (2010), dimana bentuknya motivasi terdiri atas: a). Motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang datang dari dalam diri individu. b). Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang datang dari luar diri individu.

Motivasi internal atau intrinsik karyawan dapat secara keseluruhan didasari oleh motivasi dalam hidup yang lebih layak, timbul dorongan dari dalam diri seorang karyawan dalam mempersiapkan segala keterampilan untuk dapat berkerja sehingga berharap mendapatkan suatu penghargaan atau imbalan. Adapun faktor-faktor yang menggerakkan timbulnya motivasi dalam diri antara lain: a). Pengakuan (*cognition*), artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang berprestasi, baik, diberi penghargaan, pujian, dihormati, dan sebagainya; b). Tanggung jawab (*responsibility*), artinya karyawan disertai tanggung jawab dalam pekerjaan yang dilaksanakannya, tidak hanya semata-mata melaksanakan pekerjaan. c). Prestasi (*achievement*), artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik atau berprestasi. d). Pertumbuhan dan perkembangan (*growth and development*), artinya dalam setiap pekerjaan itu ada kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang. e). Pekerjaan itu sendiri (*job it self*), artinya memang pekerjaan yang dilakukan itu sesuai dan menyenangkan bagi karyawan.

Sedangkan motivasi eksternal atau ekstrinsik sangat mempunyai peran penting dalam mengembangkan atau meningkatkan motivasi dalam diri. Faktor-faktor yang menggerakkan motivasi ekstrinsik dalam perusahaan dapat antara lain: a). Gaji (*salary*) yang diterima karyawan; b). Kedudukan (status) karyawan; c). Hubungan antar pribadi dengan teman sekerja, atasan atau bawahan; d). Penyeliaan (supervisi) terhadap karyawan; e). Kondisi tempat kerja (*working condition*); f). Keselamatan kerja (*job safety*); g). Kebijakan dan administrasi perusahaan, khususnya dalam bidang personalia.

Faktor-faktor penggerak motivasi baik dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) di atas, dalam penelitian ini merupakan indikator-indikator dalam instrumen penelitian ini, indikator-indikator tersebut diuraikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan. Instrumen penelitian ini terdiri atas 30 pertanyaan yang telah disebar kepada responden. Pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu penelitian ini hanya fokus pada peran motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. X Batam.

Produktivitas kerja karyawan Departemen *Quality Assurance* diambil dari hasil penilaian (*Employee Assesment Result*) yang dilakukan oleh Manajer pada tahun 2013. Penilaian ini didasarkan dari hasil target yang dicapai perusahaan yang melibatkan seluruh komponen perusahaan termasuk karyawan.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. X Batam.

## TINJAUAN PUSTAKA

Buhler, (2004: 191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan

dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan". Motivasi atau dorongan untuk bekerja menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat memotivasi motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan". Pengertian erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap manusia senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang sehingga lebih kuat dan mantap. Hirarki kebutuhan menurut Maslow (Robbins, 2004) bahwa motivasi didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut urutan kekuatannya. Apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi maka timbul kebutuhan untuk memenuhi perilaku yang menuntut kebutuhan yang lebih tinggi. Tingkat kebutuhan terbawah adalah kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk bertahan hidup, misalnya kebutuhan untuk makan, tidur udara dan sebagainya. Setelah kebutuhan tersebut terpenuhi, maka kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan akan keselamatan atau keamanan.

Menurut Reksohadiprodo dan Handoko, (2007: 252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah "Keadaan dalam pribadi seseorang yang menimbulkan keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan" (Handoko, 2008: 256). Motivasi adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat mendorong anggota untuk melakukan pekerjaan atau tindakan yang mengakibatkan timbulnya mobilitas kerja. Dalam mengukur tingkat motivasi kerja anggota indikator yang akan diteliti adalah perilaku Anggota yang mencerminkan motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan, yang meliputi: kesungguhan dan keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan;

Tanggung jawab terhadap diri sendiri, atasan dan sesama anggota; kebutuhan akan prestasi dan hasil kerja yang baik; ketabahan akan kejujuran dalam bekerja dan keuletakan kekhawatiran jika menghadapi kegagalan Indikator-indikator penilaian dari variabel motivasi adalah aspek-aspek: imbalan; imbalan bernilai tinggi; perilaku atau keyakinan dengan imbalan rasional dan obyektif (Maryanto dan Wajdi, 2012: 45).

Menurut Malthis dalam Analisa (2011: 13) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kemampuan reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi oleh motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori motivasi yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Sutrisno (2009) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. Indikator untuk mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut: kemampuan, meningkatkan kemampuan yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Produktivitas adalah ukuran yang menyatakan berapa banyak *input* yang dibutuhkan untuk menghasilkan sejumlah

Output. Produktivitas didefinisikan dengan ratio antara pengukuran output dengan masukan atau input (Iskandar, 2003: 26).

## METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di Departemen Quality Assurance PT. X Batam yang berjumlah 50 orang. Metode pengambilan sampel adalah seluruh anggota populasi menjadi anggota sampel dengan kata lain sampel penelitian ini sebanyak 50 orang. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu menyebarkan kuesioner sebagai instrumen penelitian kepada responden yang terdiri dari 30 pertanyaan motivasi untuk mendapatkan tanggapan langsung yang berkaitan dengan objek penelitian. Sifat jawaban tertutup dengan asumsi responden telah memahami pertanyaan jawaban seperti yang diharapkan.

Model penelitian ini terdiri atas variabel bebas yaitu Motivasi yang meliputi Motivasi Internal ( $X_1$ ) dan Motivasi Eksternal ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipilih berdasarkan nilai pengukuran penelitian ini berupa angka dengan skala interval, disamping itu variabel bebas penelitian ini diturunkan menjadi dua variabel bebas (lebih dari satu), sehingga model empiris yang digunakan sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

- $Y$  = Produktivitas Kerja
- $X_1$  = Motivasi Internal
- $X_2$  = Motivasi Eksternal
- $a$  = Konstanta
- $b_1$  = Koefisien arah regresi untuk Motivasi Internal
- $b_2$  = Koefisien arah regresi untuk Motivasi Eksternal
- $e$  = Kesalahan pengganggu

Asumsi klasik perlu dilakukan agar dapat menunjukkan hubungan yang valid dan tidak bias dalam analisis regresi. Asumsi dasar harus dipenuhi meliputi pengujian normalitas, homoskedastisitas, heterokedastisitas, dan autokolerasi. Pengujian hipotesa dalam penelitian menggunakan pengujian *Analysis of Varians* (ANOVA) untuk uji F dan uji t dengan tingkat kepercayaan 5%.

## PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* terlihat nilai probabilitas setiap variabel diatas 0,05, dapat disimpulkan data terdistribusi normal. Dengan demikian dapat dilakukan analisis regresi karena telah memenuhi kriteria uji normalitas. Untuk menguji multikolinieritas terlihat nilai toleransi mendekati angka 1, dan nilai VIF kurang dari 10, dapat disimpulkan model regresi yang digunakan dapat terpenuhi karena tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan tidak ada pola tertentu, titik-titik tersebar secara acak bergelombang dan tidak simetris. Dari hasil tersebut model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Hasil Uji autokolerasi dapat dilihat dari hasil

nilai DW (*Durbin-Watson*) yang menunjukkan angka 1,938. Dapat disimpulkan angka tersebut terletak diantara -2 dan +2, sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala autokorelasi pada model regresi ini.

Hasil pengolahan data penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

$$(Y) = 1,087 + 0,284(X_1) + 0,385(X_2)$$

Hasil Dari uji ANOVA atau F-test, didapat F-hitung 10,949 dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,000$ . Karena probabilitas (tingkat signifikansi = sig) ini lebih  $< 0,05$ . Dengan kata lain  $H_0$  dan  $H_a$  yang diajukan diterima maka tingkat motivasi internal dan tingkat motivasi eksternal secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan apabila *p value* uji  $t < 0,05$  maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Nilai variabel bebas ( $X_1$ ) adalah 0,284 dan variabel bebas ( $X_2$ ) adalah 0,015. Secara keseluruhan mempunyai nilai signifikansi masing-masing variabel bebas  $< 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan Pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat adalah signifikan.

Motivasi Internal atau intrinsik ( $X_1$ ) merupakan motivasi yang timbul dari diri sendiri untuk mencapai tujuan yang ditransformasikan menjadi perilaku yang diarahkan untuk mendukung pelaksanaan pencapaian tujuan perusahaan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan memperhatikan motivasi internal diharapkan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai karena didukung oleh karyawan-karyawan yang mempunyai produktivitas yang tinggi. Dalam hal ini, nilai  $\beta_1$  untuk motivasi internal dalam analisis regresi menunjukkan angka 0,284, artinya setiap 1 (satuan) kenaikan tingkat motivasi internal ( $X_1$ ) maka produktivitas kerja karyawan meningkat menjadi 28,4 satuan.

Motivasi eksternal atau ekstrinsik ( $X_2$ ) merupakan motivasi yang timbul dari luar diri sendiri untuk mencapai tujuan yang ditransformasikan menjadi perilaku yang diarahkan untuk mendukung pelaksanaan pencapaian tujuan perusahaan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan memperhatikan motivasi eksternal dengan adanya peningkatan kesejahteraan, kondisi kerja yang nyaman, pekerjaan sesuai dan mempunyai tanggung jawab diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan sehingga tujuan perusahaan diharapkan untuk mencapai tujuan perusahaan dapat tercapai karena didukung oleh karyawan-karyawan yang mempunyai produktivitas yang tinggi. Dalam hal ini, nilai  $\beta_2$  untuk motivasi eksternal dalam analisis regresi menunjukkan angka 0,385, artinya setiap 1 (satuan) kenaikan tingkat motivasi eksternal ( $X_2$ ) maka produktivitas kerja karyawan meningkat menjadi 38,5 satuan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa peran dari motivasi yang terdiri dari motivasi internal dan eksternal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. X Batam secara parsial dan simultan. Hal ini secara khusus menjadi perhatian dan (*input*) masukan untuk Departemen *Quality Assurance* dan pimpinan perusahaan ataupun organisasi secara umum bahwa untuk mencapai tujuan suatu organisasi diperlukan produktivitas kerja karyawan yang baik, untuk itu sangat penting memperhatikan dan mengupayakan agar perusahaan

meningkatkan motivasi karyawan. Motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Kuatnya hubungan ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja tidak dapat diabaikan oleh pimpinan, jika ingin tercapai suatu produktivitas kerja yang optimal dari para karyawannya. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi atau semakin baik produktivitas karyawan yang dihasilkan. Demikian pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga cenderung semakin rendah.

Sebagai salah satu departemen yang menjadi ujung tombak perusahaan, karena Departemen *Quality Assurance* harus menjamin kualitas produk yang dihasilkan, maka dibutuhkan karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja meningkat, untuk memberikan kepuasan kepada konsumen. Apabila kepuasan konsumen terwujud maka loyalitas konsumen semakin tinggi, maka dengan demikian perusahaan dapat mewujudkan terjalinnya kerjasama yang baik antara perusahaan dan konsumen.

Dalam kaitannya dengan motivasi, maka Manajer *Quality Assurance* PT. X Batam harus meningkatkan motivasi karyawannya dengan melakukan hal-hal sebagai berikut: Perusahaan harus memfungsikan jabatan fungsional secara maksimal, karena banyak pegawai yang memenuhi syarat untuk mengisi formasi tersebut agar motivasi kerjanya meningkat. Perusahaan hendaknya menerapkan sistem kompensasi berdasarkan beban kerja. Perusahaan memberikan *training* pada karyawan untuk menyesuaikan dan meningkatkan pengetahuan para karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. X Batam. Perusahaan hendaknya memberikan insentif golongan istimewa bagi karyawan yang berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalisa, Wulan Lucky. 2011. Analisis Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Arif, Moch. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Bassler, Patricia. 2004. *Alpha Teach Yourself Management Skills*. Edisi Pertama. Diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta: Prenada.
- Chapman, Lepine, Wesson. 2009. *Organizational Behaviour*. Canada: McGrow Hill International.
- Dharma, Surya. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Denier, Gary, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa oleh Paramita Rahayu. Jakarta: PT. Indeks.
- Haryanto. 2005. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar*. Thesis. UGM: Yogyakarta.
- Hamidar, Otto. 2003. Etos Kerja, Motivasi, dan Sikap Inovatif Terhadap Produktivitas Petani. *Jurnal Makara, Sosial Humaniora*. Vol. 6. No. 1, Juni 2003.

- Kreitner and Kinicki. 2008. *Organizational Behaviour 8th Edition*. Canada: McGraw-Hill International Edition.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Malayu SP Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Maryanto dan Wajdi, Farid. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Anggota Badan Perwakilan Desa (BPD) di Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal dan Basri, Mohd., Fawzi, Ahmad. 2004. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen, and Judge, A. Timothy, 2007. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Angelica. Edisi Keduabelas. Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.