

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI  
EKSTRINSIK TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
DPRD KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**

Oleh  
**IRMAWATI**  
**105720490214**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI  
EKSTRINSIK TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
DPRD KABUPATEN GOWA**

**IRMAWATI**

**105 720 490 214**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Jurusan Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

## PERSEMBAHAN

Dengan segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat dirampungkan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya khaturkan rasa syukur dan terimakasih saya kepada:

Allah SWT, karena hanya atas izin dan karunia-Nyalah maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya. Puji syukur yang tak terhingga pada Allah SWT Tuhan penguasa alam yang meridhoi dan mengabulkan segala do'a.

Bapak dan Ibu saya, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang khusuk selain do'a yang terucap dari orang tua. Ucapan terimakasih saya saja takkan pernah cukup untuk membalas kebaikan orang tua, karena itu terimalah persembahan bakti dan cintaku untuk kalian bapak ibuku.

Bapak dan Ibu Dosen pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberiiikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar saya menjadi lebih baik. Terimakasih banyak Bapak dan Ibu dosen, jasa kalian akan selalu terpatri dihati.

Sahabat dan teman-teman, tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak akan mungkin saya bisa sampai disini, terimakasih untuk canda tawa,

tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama dan terimakasih untuk kenangan manis yang telah mengukir selama ini. Dengan perjuangan dan kebersamaan kita pasti bisa! Semangat!!

Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk kalian semua, akhir kata saya persembahkan skripsi ini untuk kalian semua, orang-orang yang saya sayangi. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang, Aamiinnn

## **MOTTO**

“ Bekerja keras untuk mencapai tujuan dan cita-cita yang mulia, Berdo'a dan selalu menumbuhkan rasa syukur dalam hati ”

“ Kerjakan apa yang bisa dikerjakan selagi masih ada waktu “

“ Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (QS. Al-Insyirah,6-8)



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : "Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa"  
Nama Mahasiswa : Irmawati  
No Stambuk/NIM : 105720490214  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Sabtu tanggal 11 Agustus 2018..

Makassar, 13 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

**Drs. H. Sanusi, A.M., SE., M.Si**  
NIDN: 0027035501

Pembimbing II,

**Sri Andeaningsih, SE., MM**  
NIDN: 092037901

Diketahui :

Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Unismuh Makassar

**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NBM: 903078

Ketua,

Jurusan Manajemen

**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
NBM: 1085576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**  
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Irmawati, Nim : 105720490214, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomer : 011 M, Tanggal H/ 11 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, \_\_\_\_\_ H  
 11 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (  )  
 (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM ( ..... )  
 (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM ( ..... )
4. Penguji : 1. Dr. Hj. Ruliaty, MM ( ..... )  
 2. Asri Jaya, SE., MM ( ..... )  
 3. M Hidayat, SE., MM ( ..... )  
 4. Nasrullah, SE., MM ( ..... )

Disahkan oleh,  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas Muhammadiyah Makassar

  
**Ismail Rasulong, SE., MM**  
**NBM: 903078**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irmawati

Stambuk : 105720490214

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa"

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 11 Agustus 2018



ng membuat Pernyataan,

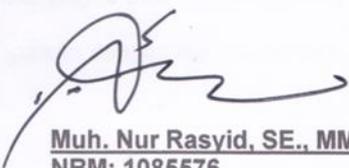
Irmawati

Diketahui Oleh :

Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Unismuh Makassar

Ketua,  
Jurusan Manajemen

  
**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NBM: 903078

  
**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
NBM: 1085576

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambanya, dan telah memberikan waktu dan kesempatan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini, Shalawat serta salam tak lupa kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menunjukkan jalan kebaikan dan kebenaran di dunia dan akhirat kepada umat manusia.

Judul skripsi yang saya adalah, **“Pengaruh Motivasi Instrisik Dan Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa”** Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana (S1), serta untuk memenuhi kurikulum pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar”.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Tajuddin Dg. Nanga dan ibu Nuraeni Dg. Ngugi yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak di sampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Drs. H. Sanusi A.M.,SE.,M.Si., selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Sri Andayaningsih, SE.,MM., selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Teman-teman yang membantu saya dalam penyusunan skripsi ini terimakasih atas bantuannya.
9. Terimakasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para

pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 2 juni 2018

Penulis

## ABSTRAK

**IRMAWATI**, 2018. *Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh pembimbing I : H. Sanusi A.M dan pembimbing II : Sri Andayaningsih.

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

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang dijadikan objek penelitian sebanyak 43 pegawai tetap kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa dan pengambilan data berupa metode kuisisioner, observasi dan dokumentasi. Sedangkan untuk pengolahan data dianalisis untuk uji Validitas dan Realibilitas memakai rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS *for windows*.

Dari hasil analisis data dapat diketahui : 1) Motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai artinya perubahan motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan produktivitas kerja pegawai. 2) variabel bebas memberikan pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat secara parsial dengan kata lain motivasi instrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

**Kata Kunci** : *Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Produktivitas*

## ABSTRACT

**IRMAWATI**, 2018. *Effect of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Productivity in Office of the local people's representative council Gowa District*. Thesis faculty of economics and bussiness of university Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh pembimbing I : H. Sanusi A.M dan pembimbing II : Sri Andayaningsih.

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

The research design that is used is quantitative research. While sample that is used in this research is 43 employees in *DPRD Gowa District*. then the data are collected by using questionnaire method, interview, observation. In addition, the management data is for validation and the reliability test, the researcher employs the formula of Alpha Cronbach by using computer support SPSS for windows programme.

From the results of data analysis : 1) Intrinsic motivation and extrinsic motivation have a positive effect on employe work productivity, meaning changes in intrinsic motivation and extrinsic motivation have a direct effect on changes in employee work productivity. 2). can be seen that intrinsic and extrinsic motivation have a significant effect on employee productivity.

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

## DAFTAR ISI

### HALAMAN JUDUL

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....	x
ABSTRACK .....	xi
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv

### LAMPIRAN-LAMPIRAN

#### BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	3

#### BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori .....	6
B. Penelitian Terdahulu .....	24
C. Kerangka Pikir.....	31

D. Hipotesis .....	31
--------------------	----

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Lokasi dan Tempat Penelitian .....	32
B. Devinisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....	32
C. Populasi dan Sampel .....	33
D. Metode Pengumpulan Data.....	34
E. Teknik Analisis .....	36

### **BAB IV. GAMBARAN UMUM INSTANSI**

A. Sejarah Legislatif Kerajaan Gowa .....	39
B. Visi dan Misi Kantor DPRD Gowa .....	44
C. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Gowa .....	45
D. Job Description .....	46

### **BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	47
B. Pembahasan.....	56

### **BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	60
B. Saran .....	61

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>62</b>
----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden.....	47
Tabel 5.2 Usia Responden .....	48
Tabel 5.3 Golongan/Ruang Kepangkatan .....	49
Tabel 5.4 Masa Kerja.....	49
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas .....	51
Tabel 5.6 Hasil Uji Reabilitas .....	54
Tabel 5.7 Hasil Analisis Regresi .....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	45

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dewasa ini suatu instansi atau organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia, sebab dengan adanya sumber daya manusia, suatu instansi atau organisasi dapat berjalan dengan baik. Suatu instansi atau organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu memberikan hasil sesuai yang diharapkan dengan memberikan motivasi secara tepat.

SDM merupakan peranan penting bagi suatu organisasi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu SDM perlu mendapatkan pelatihan dan motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Selain itu tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan, dan motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik pegawai Kantor DPRD Kabupaten Gowa dalam meningkatkan kinerja dapat mempengaruhi kemampuan instansi dalam meningkatkan produktivitas. Pengetahuan, keterampilan, motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik ini merupakan nilai-nilai yang harus diberitahukan kepada seluruh pegawai agar pegawai menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan instansi. Penelitian ini dibuat untuk meneliti, yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai, sejauh mana pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. pimpinan yang dalam hal ini memiliki

peranan yang sangat menentukan dalam menggerakkan orang-orang bawahan termasuk dirinya sendiri.

Motivasi dalam suatu organisasi pada Kantor DPRD di maksudkan sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan dari Kantor DPRD Kabupaten Gowa, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuan seseorang untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Pimpinan dapat memberbesar motivasi pegawai dengan jalan menyediakan peluang bagi para pegawai untuk mengalami prestasi, pekerjaan yang menstimulasi, tanggung jawab dan kemajuan dalam karier pegawai.

Problem inti Kantor DPRD yaitu produktivitas pegawai yang kurang, tugas yang berikan terhambat dalam penyelesaian karena kurangnya kemampuan pegawai seiring dengan penambahan usia, berkurangnya produktivitas sangat berpengaruh dalam perkembangan instansi. berkaitan dengan pengorganisasian sumber daya manusia adalah bagaimana cara merangsang sekelompok orang yang masing-masing memiliki kebutuhan mereka dan kepribadian yang berbeda, untuk bekerja sama menuju pencapaian Visi dan Misi Kantor DPRD. Jika seseorang termotivasi maka akan berusaha keras. Tetapi usaha keras ini harus sesuai dengan visi dan misi Kantor DPRD Kabupaten Gowa dengan cara mengarahkan usaha kerasnya secara konsisten. Sebaliknya, Kantor DPRD harus terus membina motivasi pegawai melalui proses pemuasan kebutuhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ ***Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa***”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka rumusan masalah adalah bagaimanakah pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas kerja pegawai?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah di atas maka diketahui tujuan dari penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Bagaimana motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan berfikir tentang berbagai konsep atau teori, Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang motivasi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran berupa solusi dan tindakan yang harus dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapinya dalam peningkatan motivasi kerja pegawai agar meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa.

### 3. Sistematika Penulisan

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

#### BAB I : PENDAHULUAN

yang berisi latar belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penulisan, Serta Sistematika Pembahasan

#### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

merupakan bab yang berisi landasan teori yang penulis gunakan sebagai referensi dalam pembahasan, berdasar atas itulah penulis mengemukakan teori-teori yang relevan tentang motivasi pegawai, peningkatan produktivitas kerja, dan kerangka pikitpenelitian serta hipotesis.

#### BAB III : METODE PENELITIAN

Menguraikan metode penelitian yang meliputi lokasi penelitian, jenis dan sumber, metode pengumpulan data, identifikasi variabel, dan kerangka pikir penelitian serta hipotesis.

#### BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI

Menguraikan gambaran umum perusahaan, meliputi sejarah, visi misi dan struktur organisasi

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Menguraikan metode penelitian yang meliputi hasil penelitian dan pembahasan

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Menguraikan metode penelitian yang meliputi kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu dari hasil penelitian ini

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Penulis Edy Sutrisno, Review Ali Aminulloh (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia diartikan sebagai upaya pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Hasibuan (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Laksmi Riani (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Marihot Tua E.H, dalam sunyoto (2012:1), Manajemen sumber daya manusia didefinisikan bahwa sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, policy dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara secara etis dan sosial dapat di pertanggungjawabkan.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Edy Sutrisno, berfokus pada 3 fungsi :

- a. Fungsi Manajerial : Perencanaan, Pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
- b. Fungsi Operasional : Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, dan Pemutusan hubungan kerja.
- c. Fungsi Pemadu : Memadukan sumberdaya manusia dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan

Fungsi Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013) meliputi:

### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan.

**b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

**c. Pengarahan**

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

**d. Pengendalian**

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

**e. Pengadaan**

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

**f. Pengembangan**

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

**g. Kompensasi**

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

**h. Pengintegrasian**

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

**i. Pemeliharaan**

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitaskaryawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

**j. Kedisiplinan**

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

**k. Pemberhentian**

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Flippo Edwin B. (Flippo, 1996:5-7). Menurutnya, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua, yakni:

**a. Fungsi manajemen**

Fungsi ini terdiri dari:

**1) Perencanaan (*Planning*)**

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

**2) Pengorganisasian (*Organizing*)**

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

**3) Pengarahan (*Directing*)**

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

**4) Pengawasan (*Controlling*)**

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

**b. Fungsi Operasional**

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

Fungsi ini terdiri dari:

**1) Pengadaan (*Procurement*)**

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

**2) Pengembangan (*Development*)**

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

**3) Kompensasi (*Compensation*)**

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

**4) Integrasi (*Integration*)**

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

**5) Pemeliharaan (*Maintenance*)**

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

### **6) Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)**

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

## **3. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Menurut Kadarisma (2012:278) Mendefinisikan motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012: 141) Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

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

### **b. Jenis –jenis Motivasi**

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

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

### **c. Pengukuran Motivasi Kerja**

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

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

- 1) Mempunyai sifat agresif
- 2) Kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan
- 3) Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
- 4) Mematuhi jam kerja
- 5) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai kemampuan
- 6) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
- 7) Kesetiaan dan kejujuran
- 8) Terjalin hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan
- 9) Tercapai tujuan perseorangan maupun organisasi
- 10) Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat

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

#### **d. Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik**

Menurut Suhardi (2013) motivasi terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

##### **1. Motivasi intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka (Suhardi, 2013).

Menurut Taufik (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu :

##### **a. Kebutuhan (*need*)**

Seseorang melakukan aktivitas (kegiatan) karena adanya faktor-faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis

##### **b. Harapan (*Expectancy*)**

Seseorang dimotivasi oleh karena keberhasilan dan adanya harapan keberhasilan bersifat pemuasan diri seseorang, keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang ke arah pencapaian tujuan.

### **c. Minat**

Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.

## **2. Motivasi ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini (Suhardi, 2013).

Menurut Taufik (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah :

### **a. Dorongan keluarga**

Dorongan keluarga khususnya suami merupakan salah satu faktor pendorong (*reinforcing factors*) yang dapat mempengaruhi perilaku istri dalam berperilaku. Dukungan suami dalam upaya pencegahan kanker serviks, merupakan bentuk dukungan nyata dari kepedulian dan tanggung jawab para anggota keluarga.

### **b. Lingkungan**

Lingkungan adalah tempat dimana seseorang tinggal. Lingkungan dapat mempengaruhi seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu. Selain keluarga, lingkungan juga mempunyai

peran yang besar dalam memotivasi seseorang dalam merubah tingkah lakunya. Dalam sebuah lingkungan yang hangat dan terbuka, akan menimbulkan rasa kesetiakawanan yang tinggi.

### **c. Imbalan**

Seseorang dapat termotivasi karena adanya suatu imbalan sehingga orang tersebut ingin melakukan sesuatu.

#### **1) Motivasi Intrinsik**

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

##### **a) *Achievement* (Keberhasilan)**

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

**b) Recognition (pengakuan/penghargaan)**

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

- i. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- ii. Surat penghargaan
- iii. Memberi hadiah berupa uang tunai
- iv. Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- v. Memberikan kenaikan gaji promosi

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

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

**d) Responsibility (Tanggung jawab)**

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

bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

**e) *Advancement* (Pengembangan)**

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

**2) Motivasi Ekstrinsik**

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

**a) *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi)**

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia.kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijakasaan dilakukan masing masing

manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

**b) *Quality supervisor (Supervisi)***

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

**c) *Interpersonal relation (Hubungan antar prbadi)***

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

- i. Technical skill (kecakapan terknis). Kecakapan ini sangat bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

- ii. Human skill (kecakapan konsektual) adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.
- iii. Conseptual skill (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi keseluruhan.

**d) *Working condition* (Kondisi kerja)**

Masing-masing manejer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondsi fisik lainnya. Menurut Hezberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui kosentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

**e) *Wages* (Gaji)**

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang

mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

#### **4. Produktivitas Kerja**

##### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Tohardy dalam Edy Sutrisno (2012:100) produktivitas kerja merupakan sikap mental, sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Laeha M dan Wexley dalam Tjutju Yuniarsih (2011:47), produktivitas kerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan individu, yaitu bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan atau unjuk kerja dalam mencapai hasil yang ditargetkan.

Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, dikarenakan sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dengan proporsi yang berbeda (Hasibuan Malayu S.P 2003).

## **b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja**

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

### **1) Kualitas pekerjaan**

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

- a) Perlakuan yang adil dan sportif terhadap pegawai.
- b) Kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasakan mampu mewujudkannya.
- c) Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara sesama pegawai.

- d) Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
- e) Kompensasi yang cukup adil.
- f) Lingkungan yang aman dan sehat.

## **2) Kuantitas Pekerjaan**

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

### **a) Ketepatan Waktu**

Pengetahuan akan orientasi waktu yang berlainan dari budaya-budaya tersebut dapat memberikan wawasan ke dalam pentingnya tenggang waktu, apakah perencanaan jangka panjang dan dipraktekkan secara meluas, pentingnya pengawasan kerja dan apakah yang menyebabkan keterlambatan-keterlambatan.

### **b) Semangat Kerja**

Moekijat (1997:31) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah

satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi.

c) Disiplin Kerja

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

- i. Pimpinan atau pegawai datang dan pulang kantor tepat pada waktu yang ditentukan.
- ii. Menghasilkan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan.
- iii. Melaksanakan tugas penuh dengan semangat.
- iv. Mematuhi semua peraturan yang ada.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sinungan yang menyatakan disiplin adalah sikap kewajiban dari seseorang/kelompok orang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan dan disiplin juga dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja, menghargai waktu dan biaya (Sinungan, 1991:115).

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan Budianto, Ferdinand, Roby Sambung (2013) tentang : “Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Universitas Palangkaraya “. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik

mampu meningkatkan kepuasan kerja secara langsung dan Motivasi Ekstrinsik adalah faktor yang paling dominan dalam membentuk kepuasan kerja pegawai. Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara langsung, namun motivasi ini mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja secara langsung mampu meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja merupakan faktor dominan dalam membentuk kinerja tinggi bagi pegawai di Universitas Palangkaraya.

Penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Gede Witarsana (2012) tentang “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja dengan Cross Cultur Adjustment Sebagai Moderating Variabel Pada Ekspatriat Hotel Bintang Lima di Kawasan Wisata Nusa Dua”. Hasil penelitian ini menemukan bahwa: 1) motivasi intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2) motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) cross culture adjustment bukan sebagai moderating variabel yang memperkuat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja 4) cross culture adjustment bukan sebagai moderating variabel yang memperkuat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja

Penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Fatuho Waruwu (2017) tentang “ Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung ( Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia ) Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1)

Motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung dengan presentase 82,20%. Motivasi intrinsik yang dimaksud disini adalah motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin besar motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut. (2) Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung dengan presentase 83,56%. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri karyawan, dari beberapa indikator motivasi ekstrinsik, yang mendapatkan tanggapan paling mempengaruhi motivasi karyawan adalah pemberian imbalan atau gaji. Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa semakin besar motivasi ekstrinsik yang didapatkan oleh karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan yang ditunjukkan. (3) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung. Sesuai dengan beberapa hasil penelitian lain, penulis membuktikan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Terdahulu, Penelitian dilakukan oleh Linawati (2014) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima (terbukti) yaitu bahwa variabel-variabel independen yaitu motivasi kerja intrinsik (X1) dan motivasi kerja ekstrinsik (X2) secara simultan

(serentak) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang (Y). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara terpisah, variabel motivasi kerja intrinsik (X1) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang (Y), sedangkan variabel motivasi kerja ekstrinsik (X2) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang (Y). Hasil ini juga menunjukkan bahwa hipotesis 2 ditolak, yaitu bahwa variabel motivasi kerja intrinsik tidak mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang.

Penelitian terdahulu, Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah Babur Risqi, Chaerul Saleh, Dewi Prihatini (2016) Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja melalui perilaku kerja karyawan Honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember “

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja. Hal ini dapat diartikan bahwasemakin tinggi motivasi intrinsik karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung maka dapat membentuk perilaku kerja karyawan ke arah yang lebih baik atau positif. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung maka dapat membentuk perilaku kerja karyawan ke arah yang lebih baik atau

positif. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

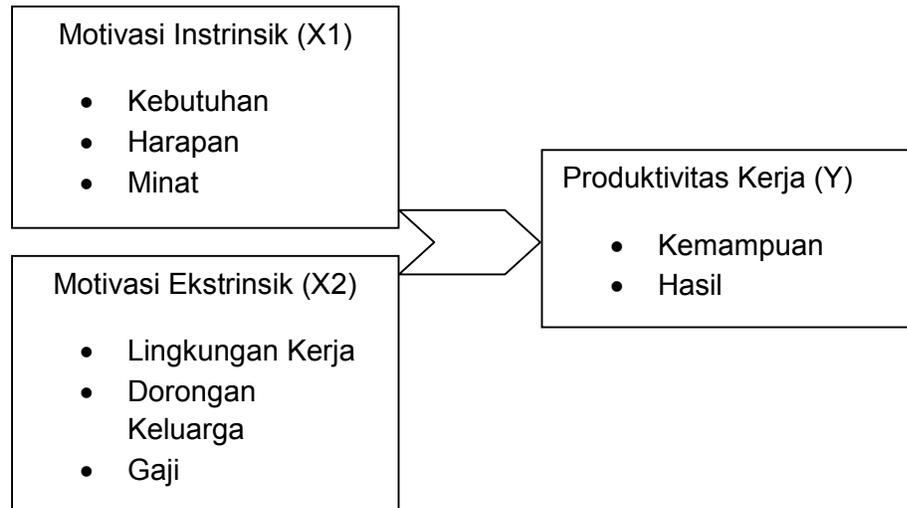
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Judul	Nama Penulis	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Universitas Palangkaraya	Budianto, Ferdinand, Roby Sambung (2013)	Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Pegawai	Metode analisis jalur (path analysis)	1. Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik mampu meningkatkan kepuasan kerja secara langsung 2. Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara langsung, kepuasan kerja merupakan faktor dominan dalam membentuk kinerja tinggi bagi pegawai di Universitas Palangkaraya.
2.	Pengaruh Motivasi	I Gusti Agung Gede	Motivasi Intrinsik,	Metode analisis	1. Motivasi Intrinsik

	Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dengan Cross Cultur Adjustment sebagai Moderating Variabel pada Ekspatriat Hotel Bintang Lima di Kawasan Wisata Nusa Dua	Witarsana (2012)	Motivasi Ekstrinsik, Kepuasan kerja	regresi berganda	Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Cross Culture adjustment bukan sebagai moderating variabel yang memperkuat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja 4. Cross Culture adjustment bukan sebagai moderating variabel yang memperkuat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja
3.	Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung	Fatuh Waruwu (2017)	Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan	Metode Penelitian Deskriptif	1. Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi Ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik secara bersama-sama

					atau simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
4.	Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang	Linawati (2014)	Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan	Metode Analisis Regresi linear berganda	1. Variabel Motivasi Kerja Intrinsik tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi Kerja Ekstrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap kinerja melalui perilaku kerja karyawan	Hidayah Babur Risqi, Chaerul Saleh Dewi Prihatini (2016)	Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja perilaku kerja karyawan	Metode Analisis Regresi	1. Motivasi Intrinsik Berpengaruh Positif signifikan terhadap perilaku kerja 2. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja

### C. Kerangka Pikir



**Gambar 2.1**Kerangka Pikir

### D. Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang diteliti. Berdasarkan pembahasan dari beberapa teori yang menjelaskan tentang variabel-variabel dalam penelitian ini serta kerangka pikir di atas, maka hipotesis penelitian adalah diduga bahwa variabel motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa jalan Mesjid Raya, Sungguminasa No.26. Penelitian diperkirakan kurang lebih dua bulan, mulai dari bulan Februari-April 2018.

#### **B. Devinisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

Pada penelitian ini akan diteliti dua macam variabel yaitu variabel (Y) = Produktivitas kerja yang disebut variabel dependen atau variabel terikat, dan motivasi intrinsik (X1), sebagai variabel independen atau bebas. Untuk memudahkan pengukuran suatu variabel, maka konsep operasional tersebut perlu terlebih dahulu dirumuskan, sehingga baik buruknya pengukuran tersebut tergantung sepenuhnya pada baik buruknya pengukuran tersebut tergantung sepenuhnya pada baik tidaknya definisi operasional disusun, sebagaimana tersebut dibawah ini:

1. Produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan keluaran sumber daya.

Indikator produktivitas kerja:

- a. Kemampuan
- b. Hasil

2. Motivasi Instrinsik (X1) adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang berdasar dari dalam individu.

Indikator motivasi instrinsik adalah:

- a. Kebutuhan
- b. Harapan
- c. Minat

3. Motivasi Ekstrinsik (X2) adalah motivasi yang bersumber dari luar diri individu.

Indikator Motivasi Ekstrinsik adalah:

- a. Lingkungan Kerja
- b. Dorongan Keluarga
- c. Gaji

### **C. Populasi dan Sampel**

Menurut Arikunto (2010:134-185), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 43 orang pegawai tetap. Sensus adalah pengumpulan

data yang mencakup seluruh elemen atau anggota populasi yang diteliti, sensus dalam penelitian ini adalah pegawai berstatus tetap pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data cara pengambilan data atau disebut dengan instrument. Menurut Arikunto instrument penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Instrument pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis metode angket, metode dokumentasi, observasi dan wawancara.

##### **a. Observasi**

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, yang bertujuan untuk mendeskripsikan setting yang diteliti, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti serta aktivitas-aktivitas yang berlangsung di Kantor DPRD Kabupaten Gowa dengan penggunaan metode atau cara bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal.

##### **b. Metode Angket/Koesioner**

Metode pengamatan dengan mengadakan wawancara dengan responden melalui angket atau koesioner kepada para pegawai kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Gowa.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang diperoleh dari sejumlah dokumen atau laporan tertulis atau gambar tentang keadaan subyek penelitian. Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan data-data dokumen yang menunjang penelitian. Metode ini dipakai untuk menggali data tentang tenaga kerja dan jumlah pegawai Kantor DPRD Kabupaten Gowa.

### Validitas dan Reliabilitas

#### a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto 2006;168)

Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r : Regresi

n : Jumlah Sampel yang diteliti

x : Variabel x (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik)

y : Variabel y (produktivitas)

### b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu peringatan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Dimana instrument tersebut tidak bersifat tendesius sehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Arikunto2002:178).

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reabilitas adalah menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum x_i^2}{n \cdot \sigma_t^2} \right)$$

Keterangan

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma_t^2$  = jumlah varians butir Analisa Presentase

### E. Teknik Analisis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik, sehingga dapat diambil kesimpulan. Statistik berarti cara-cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisa data penelitian yang berbentuk angka-angka diharapkan dapat menyediakan dasar-dasar yang dapat dipertanggung jawabkan untuk menarik kesimpulan-kesimpulan yang besar dan untuk mengambil

keputusan-keputusan yang baik. Adapun metode analisa yang digunakan adalah:

Menjadi tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang dan rendah. Klasifikasi kategori ini menggunakan harga mean dan standar deviasi.

Adapun rumus pengkatagorian ini adalah:

Tinggi :  $X > (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$

Sedang :  $(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) < X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$

Rendah :  $X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$

Sedangkan rumus mean adalah (Hadi 1987:247)

$$\text{Mean} = \frac{\sum fx}{N}$$

Keterangan;

$\sum fx$  = Jumlah nilai yang sudah dikaitkan dengan frekuensi masing-masing.

$N$  = Jumlah Subjek

#### 1. Analisis Regresi

Penelitian ini menggunakan dua metode analisa data yaitu analisa regresi (Anreg) digunakan untuk mengetahui mana diantara variabel bebas yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan variabel terkait yaitu produktivitas kerja.

Rumus regresi sebagai berikut:

$$\bar{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

$\bar{Y}$  = Nilai taksiran y

$b_0$  = Nilai y pada perpotongan antara garis linier dengan sumbu vertikal y

$X_1$  = Motivasi intrinsik

$X_2$  = Motivasi ekstrinsik

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM INSTANSI

#### A. Sejarah Legislatif di Kerajaan Gowa

##### Kasuwiang Salapanga

Dalam sejarah Gowa disebutkan, bahwa, sistem pemerintahan di Gowa pada abad Tumanurung (1320), terdiri dari sembilan Kasuwiang (9 pemimpin kaum). Ke 9 negeri dimaksud adalah : Kasuwiang Tombolo, Lakiung, Saumata, Parangparang, Data, Agang Jeknek, Bisei, Kalling dan Sero. Pemimpin dari ke sembilan Kasuwiang ini sering juga disebut Kasuwiang Salapanga.

sebelum Tumanurung diangkat menjadi Raja di Gowa, terlebih dahulu ada dialog antara Paccalaya dengan Tumanurung yang dijadikan sebagai kontrak sosial atau perjanjian masyarakat yang harus ditaati oleh kedua belah pihak, yakni antara Tumanurung sebagai penguasa (eksekutif) dan Paccalaya sebagai ketua Dewan legislatif dari 9 pemimpin kaum.

Budayawan Gowa H. Halik Mone menjelaskan, dalam Kontrak tersebut digambarkan :

1. **Angin na Leko kayu** : Angin mako kau Naikambe Leko Kayu. irikko anging, Nama runang Leko kayu. Pemimpin diibaratkan sebagai angin dan rakyat diibaratkan sebagai daun kayu. Bilamana angin berhembus, daun akan

bergerak mengikuti arah angin (Raja dan rakyatnya harus menyatu, sama menyatunya angin dan daun kayu).

2. **Jeknek na Batang Mammayu** : jeknek mako kau Naikambe Batang Mammayu. Assolongko jeknek, namammayu Batang kayu' Artinya, Raja atau pemimpin diibaratkan sebagai air dan rakyat diibaratkan sebagai batang kayu. Kemanapun air mengalir, batang kayu akan mengikuti aliran air. Apa yang menjadi kehendak Raja, rakyat akan mematuhi.
3. **Jarung Na bannang Panjai** : Jarung mako kau Naikambe Bannang Panjai. Takleko jarung Namamminawang bannang Panjai. Raja diibaratkan sebagai jarun, dan rakyat diibartjkan sebagai benang kulindang. Jarun tidak akan ada gunanya kalau tidak diikuti oleh benang. Benang merupakan lambang pemersatu. Karena lembaran kain yang sudah digunting bisa bersatu karena adanya kerjasama antara jarun dengan benang. Demikian juga, dalam pemerintahan, kalau pemerintah bersatu dengan rakyatnya untuk membangun negerinya.

Dari kutipan ARU atau sumpah setia tersebut diatas, akan menciptakan sinergitas antara rakyat dengan raja atau pemimpinnya menyatu, sama menyatunya antara angin dan daun kayu, air dan batang kayu dan jarun dengan benan Semua titah raja akan dipatuhi oleh rakyatnya sepanjang perintahnya membawa manfaat bagi orang banyak. Tapi kalau perintahnya berakibat rusaknya negeri, maka rakyat tak akan mengikutinya dan berbalik untuk memberontak. Ini tergambar dalam bait Aru berikutnya. Berbunyi **Iya sani Lambusupi Nakontu Tojeng**. Artinya perintah yang harus diikuti oleh

rakyat adalah perintah yang sesuai aturan yang telah ditetapkan antara eksekutif dan legislatif itu membawa kebenaran.

**I Katte Tau Gowaya Annaggalaki ri Kana baji. Kimappatojeng Rupa Gau. Nampa Nicinik, Apamo Gauk Punna Sisala Bulunna na Tingkokona.** Artinya, orang Gowa memegang ucapan yang baik. Tetapi mereka tidak akan yakin, kalau melihat tingkah laku pemimpinnya, lain yang diucapkan lain pula yang diperbuat.

Raja Tunatangkalopi memiliki dua pewaris kerajaan, yakni anak sulungnya bernama Batara Gowa dan putra keduanya bernama Karaeng Loe ri Sero. Raja Tunatangkalopi khawatir, kalau ia turun tahta, maka kedua anaknya akan terjadi perebutan kekuasaan. Untuk menghindari terjadinya perebutan kekuasaan dari kedua putranya, maka dibentuklah pemerintahan kembar dengan membagi dua kekuasaan yakni :

Untuk putra sulungnya Batara Gowa diberi kekuasaan:

1. Gallarrang Paccele kang
2. Gallarrang Pattalassang
3. Gallarrang Bontomanai Barat
4. Gallarrang Bontomanai Timur
5. Gallarrang Tombolo
6. Rallarrang Mangasa

Dan untuk wilayah kekuasaan adiknya karaeng Loe ri Sero, wilayah kekuasaannya meliputi:

1. Gallarrang Saumata
2. Gallarrang Pannampu
3. Gallarrang Moncomngloe
4. Dan Gallarrang Parangloe

Pada masa pemerintahan Raja Gowa ke VII Batara Gowa, maka Kasuwiang Salapanga berubah menjadi bate salapanga yang terdiri dari 9 Gallarrang, yakni : Gallarrang Paccelekang, Pattalassang, Bontomanai, Tombolo, Mangasa, Saumata, Pannampu, Parangloe dan Moncongloe. Kesemb Pada tahun 1894 sewaktu I Mallingkaang Daeng Nyonri Karaeng Katangka menjadi Raja Gowa. Ada sebuah perjanjian yang ditandatangani antara Belanda dengan Raja Gowa serta turut ditandatangani oleh anggota Bate Salapanga yang terdiri dari :

1. Karaeng Gantarang (Parigi)
2. Gallarrang Mangasa
3. Gallarrang Tombolo
4. Gallarrang Saumata
5. Gallarrang Bontomanai
6. Gallarrang Camba
7. Gallarrang Sudiang
8. Gallarrang Paccellekang
9. Gallarrang Pattalassang.

Kemudian pada tahun 1900, anggota bate Salapanga terdiri dari :

1. Gallarrang Mangasa
2. Gallarrang Tombolo
3. Gallarrang Saumata
4. Gallarrang Sudiang
5. Gallarrang Paccellekang
6. Gallarranghng Pattalassang
7. Karaeng Bontomanai
8. Karaeng Manuju
9. Karaeng Borongloe

Pada tahun 2000, Bate Salapanga memperbaharui susunan pengurus dari keanggotaan, yakni:

1. Abd Razak Tate Daeng Jarung : Daengta Gallarrang Tombolo Lolo
2. Ali Jaya Daeng Sutte : Daengta Gallarrang Mangasa
3. Abdul Rajab Daeng Tombong : Daengta Gallarrang Saumata
4. Abdullah Daeng Rani : Daengta Gallarrang Bontomanai
5. Muh. Ali Daeng Mangka : Daengta Gallarrang Paccelelang
6. Abd Malik Daeng Situru : Karaeng Pattalassang
7. Mallawangang Karaeng Bella : Karaeng Manuju Lolo
8. Muh. Hatta Hamzah Karaeng Gajang : Karaeng Borisallo
9. Abd Rahim Daeng Tojeng : Daengta Gallarrang Sudiang.\*

## **B. Visi dan Misi Kantor DPRD Kabupaten Gowa**

### 1. Visi

***“TERWUJUDNYA SEKRETARIAT DPRD YANG MAMPU Mendukung OPTIMALISASI TUGAS DAN FUNGSI DPRD DALAM PENINGKATAN KUALITAS HIDUP MASYARAKAT GOWA. “***

Berkenaan dengan rumusan yang diambil dari Visi ini adalah berasal dari tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan serta tentunya berdasarkan tugas pokok dan fungsi daripada Sekretariat DPRD.

### 2. Misi

Untuk mendukung Visi yang telah dirumuskan maka Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa menetapkan Misi yaitu sebagai berikut:

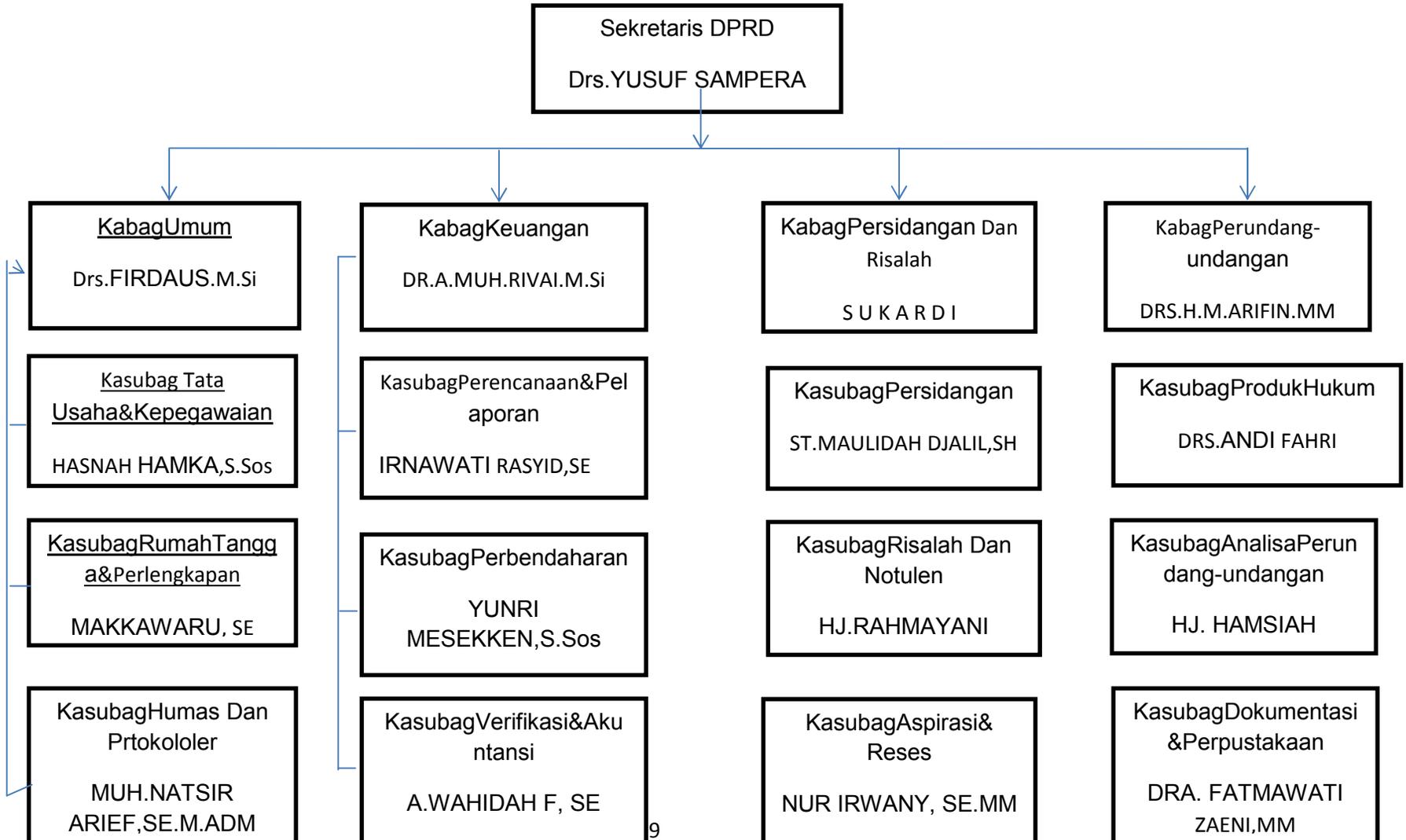
- a. Optimalisasi pelayanan administrasi dalam rangka menunjang tugas pokok dan fungsi pengawasan yang diemban DPRD Kabupaten Gowa
- b. Optimalisasi pelayanan administrasi dalam rangka tugas pokok dan fungsi penganggaran yang diemban DPRD Kabupaten Gowa
- c. Optimalisasi pelayanan administrasi dalam rangka tugas pokok dan fungsi legislasi yang diemban DPRD Kabupaten Gowa

Adapun Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa mendukung pencapaian Misi Bupati dan Wakil Bupati Gowa yang ke 5 (lima) yaitu:

***“Meningkatkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik dan Demokratis”***

C. Struktur Organisasi

Gambar 4.1  
STRUKTUR ORGANISASI SEKRETARIAT DPRD KAB. GOWA  
Berdasarkan Perda No.11/2016 & Perbup No : 41/2016



#### ***D. Job Description***

1. Drs. Yusuf Sampera : sekretaris DPRD
2. DR. Andi Muhammad Rivai, M.Si : Kepala Bagian Keuangan
3. DRS. H. M. Arifin, MM : Kepala Bagian Perundang-Undangan
4. DRS. H. Muhammad Firdaus, M.si : Kepala Bagian Umum
5. Sukardi, SE : Kepala Bagian Persidangan
6. DRA. Fatmawati Zaini, MM : Kasubag Perpustakaan dan Dokumen
7. DRS. Andi Fahri : Kasubag Produk Hukum
8. HJ. Rahmayani Gaffar, SE : Kasubag Risalah
9. Nur Irwany, SE,MM : Kasubag Aspirasi dan Reses
10. Andi Hasnah S.sos : Kasubag TU dan Kepegawaian
11. Yunri Masekken, S.sos : Kasubag Perbendaharaan
12. A. Wahidah Fahrudin : Kasubag Ferivikasi dan Pelap
13. Sitti Maulidah Djalil, SH : Kasubag Persidangan
14. Makkawaru, SE : Kasubag RT dan Perlengkapan
15. Muhammad Natsir Arif, SE,M.Adm,SDA : Kasubag Humas dan protokol
16. Irnawati Rasyid, SE, M.Adm,SDA : Kasubag Perencanaan

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden membuat pernyataan dan penilaian terhadap kriteria-kriteria yang diajukan oleh penulis yang terangkum didalam daftar pertanyaan. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan, selanjutnya dihitung presentasinya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 43 responden yaitu pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, maka dapat diketahui gambaran umum mengenai usia, golongan, masa kerja, dan pendidikan. Untuk lebih jelasnya dibawah ini dikemukakan secara satu persatu mengenai gambaran umum responden penelitian

##### 1. Jenis Kelamin Responden

**Tabel 5.1**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
Laki-Laki	28	65 %
Perempuan	15	35 %
Total	43	100 %

*Sumber Data Instansi 2017*

Dari tabel 5.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki yang berjumlah 28 orang atau 65%. Dan sisanya para pegawai yg berjenis kelamin perempuan hanya sebanyak 15 orang atau 35 %.

## 2. Usia Responden

**Tabel 5.2**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Kelompok Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
27-34 tahun	12	28 %
35-44 tahun	13	30 %
45-55 tahun	18	42 %
Total	43	100 %

*Sumber Data Instansi 2017*

Dari tabel 5.2 menunjukkan bahwa responden yang memiliki usia 27-34 tahun berjumlah 12 orang atau 28 % , sedangkan yang memiliki usia 35-44 tahun berjumlah 13 orang atau 30 % , dan yang memiliki usia 45-55 tahun berjumlah 18 orang atau 42 %.

## 3. Golongan/ Ruang Kepangkatan

**Tabel 5.3**  
**jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
SMA/Sederajat	17	40 %
Sarjana S1	22	51 %
Pasca Sarjana	3	7 %
Doctor	1	2 %
Total	43	100 %

*Sumber Data Instansi 2017*

Dari tabel 5.3 menunjukkan bahwa responden yang lulusan pendidikan tingkat SMA/Sederajat berjumlah 17 orang atau 40 %, sedangkan responden yang memiliki pendidikan tingkat Sarjana S1 sebanyak 22 orang atau 51 %, dan responden lulusan pasca sarjana berjumlah 3 orang atau 7 %, dan responden lulusan tingkat Doctor berjumlah 1 orang atau 2 %.

## 4. Masa Kerja

**Tabel 5.4**  
**jumlah responden berdasarkan masa kerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
5-11 tahun	8	19 %
12-21 tahun	10	23 %
22-27 tahun	11	26 %
28-32 tahun	14	32 %
Total	43	100 %

*Sumber Data Instansi 2017*

Dari tabel 5.4 menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja antara 5-11 tahun sebanyak 8 orang atau 19 %, responden yang memiliki masa kerja antara 12-21 tahun sebanyak 10 orang atau 23 %, responden yang memiliki masa kerja antara 22-27 tahun sebanyak 11 orang atau 26 %, dan responden yang memiliki masa kerja 28-32 tahun sebanyak 14 orang atau 32 %.

## 1. Uji Validitas dan Reabilitas

### a) Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto 2006;168)

Adapun rumus yang digunakan adalah

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Regresi

$n$  : Jumlah Sampel yang diteliti

$x$  : Variabel x (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik )

$y$  : Variabel y (produktivitas)

Dari uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS *for windows*, dari 16 item pertanyaan

Adapun kesimpulan tersebut diambil berdasarkan (Aritonang, 2005: 63) yaitu :

1. Apabila taraf signifikan  $< 0,05$
2. Apabila nilai  $r_{xy} > r$  tabel

Berikut adalah penjelasan dalam bentuk tabel

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Validitas**

Variable	No aitem	Rhitung	Rtabel	Keterangan
(X1) Motivasi Instrinsik	1	0.425	0.300	Valid
	2	0.313	0.300	Valid
	3	0.341	0.300	Valid
	4	0.557	0.300	Valid
	5	0.385	0.300	Valid
	6	0.384	0.300	Valid
(X2) Motivasi Ekstrinsik	7	0.403	0.300	Valid
	8	0.529	0.300	Valid
	9	0.352	0.300	Valid
	10	0.493	0.300	Valid
	11	0.356	0.300	Valid
	12	0.335	0.300	Valid
(Y) Produktivitas Kerja	13	0.477	0.300	Valid
	14	0.486	0.300	Valid
	15	0.613	0.300	Valid
	16	0.425	0.300	Valid

Tabel 5.5 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat di simpulkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid.

Adapun untuk lebih rinci dalam bentuk print out dapat dilihat pada lampiran. Suatu instrumen penelitian (angket/kuisisioner), dapat dikatakan representatif bila semua indikator sudah terwakili dalam pertanyaan, sekurang-kurangnya satu. Sedangkan untuk memperoleh tingkat kevalidan suatu instrumen dapat mempertimbangkan langkah-langkah penyusunan instrumen dan usaha kehati-hatian dengan cara yang benar, sehingga akan dicapai suatu tingkat kevaliditas yang dikehendaki.

Valid atau tidaknya suatu item instrumen, dapat diketahui dengan cara membandingkan indeks korelasi *product moment peason*, dengan level signifikan 5% atau nilai  $r_{xy} > r$  tabel. Instrumen bentuk angket atau kuisisioner, dapat dikatakan mewakili apa yang hendak diukur untuk variabel-variabelnnya apabila memiliki jumlah validitas 50-90% dari uji coba (*try out*) instrumen untuk keseluruhan item soal atau pernyataan yang telah dibuat (Arikunto,2003-131-147).

Atas dasar tersebut di atas, maka kevalidan instrumen dalam penelitian ini sudah dapat dikatakan representatif atau bisa mewakili apa yang hendak diukur. Didapatkan 100% dari keseluruhan jumlah validitas pernyataan, semua indiktor sudah terwakili dalam pernyataan dan masing-masing memiliki nilai signifikan  $<$  0,05, meski masing-masing indikator tidak memiliki nilai signifikan  $<$  0,05, meski masing-masing indikator tidak memiliki jumlah item kevaliditan yang sama, karena

sulit mendapatkan pertimbangan yang benar-benar ideal dalam instrumen penelitian atas berbagai hal yang turut berpengaruh.

Untuk hasil lebih baik, disarankan data-data dalam masing-masing variabel bersifat seimbang (nominal-nominal/ordinal-ordinal), sehingga mudah untuk dilakukan akan sedikitnya mengganggu proses analisis dan hasil akhir yang kurang memuaskan (Arikunto,2002:69&212).

### **b) Realibilitas**

Realibilitas menunjukkan pada suatu peringatan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Dimana instrument tersebut tidak bersifat tendesius sehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Arikunto2002:178).

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur realibilitas adalah menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  - jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

Suatu alat tes dikatakan reliabel jika memiliki nilai  $\alpha_{0,05}$ . Dan dari uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS *for windows*. Berikut rangkuman uji reliabilitas dalam bentuk tabel.

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Realibitas**

Variabel	Jumlah aitem	Jumlah subyek	Alpha	Kesimpulan
Motivasi instrinsik	6	43	.552	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	6	43	.560	Reliabel
Produktivitas	4	43	.620	Reliabel

*Sumber Olahan Data 2018*

Hasil uji reabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## 2. Hasil Analisis Regresi

Dalam rangka menguji pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Kabupaten Gowa maka digunakan analisis regresi berganda. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS *for windows* dan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.7**  
**Rekapitulasi hasil analisis regresi**

	Koefisien	Thitung	Signifikan
Konstanta	0,3901		
X1	0,385	0,453	0,37
X2	0,319	0,384	0,22
R square	0,519		
F statistik	4,724		

*Sumber Olahan Data 2018*

Berdasarkan analisis regresi berganda maka dapat dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.3901 + 0.385X_1 + 0.319X_2$$

- a. = 0.3901, berarti jika motivasi instrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) sama dengan nol maka produktivitas (Y) akan 0.3901 satuan.
- b. = 0.385 berarti setiap kenaikan satu satuan X1 maka Y akan naik sebesar 0.385 satuan.

- c. = 0.319 berarti setiap kenaikan satu satuan  $X_2$  maka  $Y$  akan naik sebesar 0.319 satuan.

Dengan melihat pada probabilitasnya, juga dapat diketahui mengenai keputusan penerimaan hipotesis. Jika probabilitasnya  $< 0.05$ , maka hipotesisnya dapat diterima. Melalui program SPSS versi *for windows*, diperoleh probabilitas sebesar 0.000. Probabilitas ini bernilai jauh dibawah 0.05 sehingga dapat disebutkan bahwa faktor motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan atau nyata terhadap produktivitas kerja

## **B. Pembahasan**

### ***Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa***

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi instrinsik dan ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa maka motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil analisis regresi berikut:

- a. = 0.3901, berarti jika motivasi instrinsik ( $X_1$ ) dan motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) sama dengan nol maka produktivitas ( $Y$ ) akan 0.3901 satuan.

- b. = 0.385 berarti setiap kenaikan satu satuan X1 maka Y akan naik sebesar 0.385 satuan.
- c. = 0.319 berarti setiap kenaikan satu satuan X2 maka Y akan naik sebesar 0.319 satuan.

Dari hasil perhitungan determinasi, diketahui bahwa sumbangan variabel motivasi instrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) yang menunjukkan oleh R square yaitu sebesar 0.519, angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi instrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan kontribusi terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Dari hasil analisis data pada penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis H1 yaitu terhadap yang positif antara motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan produktivitas kerja. Adapun uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Penelitian ini terdiri tiga variabel yaitu motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik dan produktivitas kerja.

Pegawai dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi pegawai yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalaman dan antisipasi hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai

baik, maka pegawai lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya jika karyawan telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan tingkat kinerja.

***Pengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Antar Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa***

Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa variabel bebas memberikan pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat secara parsial. Dengan kata lain, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa.

- a. Uji t terhadap variabel untuk motivasi intrinsik (X1) didapatkan thitung sebesar 0.453 dengan signifikan t sebesar 0.37. Karena thitung lebih besar dari ttabel ( $0,453 > 0,050$ ) maka dapat dikatakan bahwa variabel terikat secara parsial. Dengan kata lain, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa.
- b. Uji t terhadap variabel ekstrinsik (X2) didapatkan thitung sebesar 0.384 dengan signifikan t sebesar 0.22. Karena thitung lebih besar dari ttabel ( $0,384 > 0,050$ ) atau signifikan t lebih kecil, maka secara parsial variabel

motivasi ekstrinsik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y). Dengan kata lain, motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Instrinsik berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai artinya perubahan motivasi intrinsik mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan produktivitas pegawai, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan motivasi intrinsik maka akan terjadi peningkatan produktivitas pegawai dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan .
2. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai artinya perubahan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan produktivitas pegawai, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan motivasi ekstrinsik maka akan terjadi peningkatan produktivitas pegawai dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan .

## **B. Saran**

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi intrinsik lebih dominan dari pada motivasi ekstrinsik. Hal ini diharapkan untuk peningkatan motivasi ekstrinsik seperti kebijakan administrasi, kondisi kerja, hubungan antar pribadi dan gaji. Diharapkan dari peningkatan tersebut akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa.
2. Instansi harus memberikan perhatian lebih terhadap segala aspek yang berpengaruh terhadap pola motivasi kerja pegawai, agar kestabilan kerja terus berlanjut.
3. Perlu ada peningkatan pengetahuan dan pelatihan kerja bagi pegawai untuk memacu motivasi guna mengantisipasi perkembangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara (2013: 2) Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia  
<http://www.repositiry.widyatama.ac.id>
- Arikunto (2002 : 69,212), (2003 : 131-147), (2006 : 108) Validitas,  
<http://www.eprints.uny.ac.id>
- Arikunto (2002 : 178) Reabilitas, <http://www.eprints.uny.ac.id>
- Arikunto (2010 : 134-185) Sampel, <http://www.eprints.uny.ac.id>
- Budianto, Ferdinand, Roby Sambung, Penelitian Terdahulu (2013), Jurnal Sains Manajemen vol. II, No. 2, Unpar, <http://www.jsm-msmupr.com>
- Fatuho Waruwu (2017), Penelitian Terdahulu, Jurnal Marantha vol. 16, No 2, Universitas Nurtanio Bandung, <http://www.journal.maranatha.edu>
- Flippo Edwin (Flippo, 1996: 5-7), Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia
- Hasibuan, M.S.P 2005. Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta; PT. Bumi Aksara
- Hasibuan (2013), Manajemen Sumber Daya Indonesia, <http://library.binus.ac.id>
- Hasibuan (2012: 141), Motivasi, <http://library.binus.ac.id>
- Hasibuan Malayu S.P 2003, Produktivitas Kerja,  
<http://etheses.uin-malang.ac.id>
- Hidayah Babur Risqi, Chaerul Saleh, Dewi Prihatini (2016), Penelitian Terdahulu, Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016, Unej, Jember, <http://repository.unej.ac.id>
- I Gusti Agung Gede Witarsana (2012), Penelitian Terdahulu, Jurnal,  
<http://repository.stpbali.ac.id>
- Kadarisman (2012: 278), Motivasi Kerja, <http://eprints.uny.ac.id>

Laksmi Riani (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia,  
<http://msdmmapunpad14.blogspot.com>

Linawati (2014), Penelitian Terdahulu, Volume 18, No. 1, STTKO Yogyakarta,  
<http://ojs.uajy.ac.id>

Marihot Tua E.H, Dalam Sunyoto, Manajemen Sumber Daya Manusia,  
<http://repository.uin-suska.ac.id>

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.si., Penulis. Review, Ali Amirullah, Definisi, Fungsi  
Manajemen Sumber Daya Manusia

Siagian, Motivasi, Dikutip dalam Buku Manulang (2000:193),  
<http://repository.unhas.ac.id>

Tohardy Dalam Edy Sutrisno (2012 : 100), Produktivitas Kerja, Guru, Kreativitas,  
Nova Zaline, Nurhayati Fuad, Siti Rohanah, Jurnal Improvement in Pendidik,  
Vol 1, Edisi 1

## KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : “Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa”, dengan melakukan studi pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa.

- **Identitas Responden**

- Nama Responden : .....
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Status Pernikahan : .....
- Usia : .....
- Pendidikan Terakhir : .....
- Lama Bekerja : .....

- **Kuesioner Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Produktivitas Kerja**  
**Petunjuk Pengisian Kuesioner :**

- Setiap pertanyaan mempunyai alternatif jawaban sebagai berikut :
  - SS : Sangat Setuju
  - S : Setuju
  - CS : Cukup Setuju
  - TS : Tidak Setuju
  - STS : Sangat Tidak Setuju
- Berilah tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban sebagai berikut :
- Isilah seluruh butir pertanyaan

### Variabel X1 (Motivasi Instrinsik)

No.	Keterangan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa kesejahteraan yang diberikan oleh Instansi sudah baik					
2.	Pemberian insentif kinerja yang diberikan oleh Instansi sangat baik					
3.	Jenjang karier yang diberikan Instansi sudah memenuhi harapan					

4.	Pemberian Reward dari pihak Instansi sangat baik					
5.	Job Position yang saya tempati saat ini sudah sesuai dengan background pendidikan saya					
6.	Pekerjaan yang saya kerjakan saat ini sesuai dengan minat saya					

### Variabel X2 (Motivasi Ekstrinsik)

No.	Keterangan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Sarana dan prasarana sudah memadai/lengkap					
2.	Rekan kerja selalu bersedia membantu jika saya mempunyai kesulitan dalam pekerjaan					
3.	Keluarga mendukung pekerjaan saya saat ini					
4.	Keluarga selalu membantu ketika saya berada dalam situasi yang sulit di dalam pekerjaan saya					
5.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
6.	Instansi menerapkan sistem penggajian yang adil di antara para pegawai					

### Variabel Y (Produktivitas Kerja)

No.	Keterangan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya sudah memahami peraturan tugas/pekerjaan yang di bebaskan kepada saya					
2.	Saya mampu bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja					
3.	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada Instansi					
4.	Kuantitas pekerjaan yang saya jalankan setiap hari sesuai standar					



Warning # 849 in column 23. Text: in\_ID  
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

```

    RELIABILITY
/VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 jumlah
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
    /MODEL=ALPHA
    /SUMMARY=TOTAL.
  
```

### Reliability

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,552	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	46,4186	7,773	,263	,526
item2	46,6047	8,435	,028	,582
item3	46,9302	7,971	,146	,555
item4	47,1395	6,932	,349	,489
item5	46,9535	7,664	,138	,563
item6	46,8372	7,806	,190	,543
jumlah	25,5349	2,207	1,000	,327

Warning # 849 in column 23. Text: in\_ID  
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could  
 not be mapped to a valid backend locale.

```

RELIABILITY
/VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 jumlah
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
  
```

## Reliability

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,560	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	45,0698	8,495	,088	,581
item2	45,2093	7,788	,377	,505
item3	45,3256	8,320	,152	,562
item4	45,3256	7,606	,276	,525
item5	45,3256	8,272	,144	,565
item6	45,1628	8,425	,149	,562
jumlah	24,6744	2,320	1,000	,396

Warning # 849 in column 23. Text: in\_ID  
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

```

RELIABILITY
/VARIABLES=item1 item2 item3 item4 jumlah
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
  
```

## Reliability

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,620	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	30,0000	4,857	,233	,627
item2	29,8837	4,915	,277	,610
item3	29,8605	4,551	,429	,554
item4	30,0698	5,019	,171	,651
jumlah	17,1163	1,486	1,000	,320

Warning # 849 in column 23. Text: in\_ID  
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

```
REGRESSION  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Y  
/METHOD=ENTER X1 X2.
```

## Regression

[DataSet0]

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,321 <sup>a</sup>	,519	,051	1,24311	,519	4,724	2	40	,050

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,164	2	1,582	4,724	,050 <sup>b</sup>
	Residual	61,812	40	1,545		
	Total	64,977	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,901	3,950		,556	,019
	X1	,385	,137	,321	,453	,037
	X2	,319	,135	,314	,384	,022

a. Dependent Variable: Y



Warning # 849 in column 23. Text: in\_ID  
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 jumlah
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS XPROD
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

[DataSet0]

		Correlations						
		item1	item2	item3	item4	item5	item6	Jumlah
item1	Pearson Correlation	1	,162	,157	-,003	-,074	-,038	,425**
	Sig. (2-tailed)		,300	,316	,986	,637	,810	,005
	Sum of Squares and Cross-products	11,767	1,977	2,093	-,047	-1,256	-,512	14,023
	Covariance	,280	,047	,050	-,001	-,030	-,012	,334
	N	43	43	43	43	43	43	43
item2	Pearson Correlation	,162	1	,087	-,094	-,302*	-,117	,313
	Sig. (2-tailed)	,300		,578	,547	,049	,455	,171
	Sum of Squares and Cross-products	1,977	12,698	1,209	-1,605	-5,326	-1,651	7,302
	Covariance	,047	,302	,029	-,038	-,127	-,039	,174
	N	43	43	43	43	43	43	43

item3	Pearson Correlation	,157	,087	1	-,085	-,348 <sup>*</sup>	,169	,341 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,316	,578		,588	,022	,279	,025
	Sum of Squares and Cross-products	2,093	1,209	15,163	-1,581	-6,698	2,605	12,791
	Covariance	,050	,029	,361	-,038	-,159	,062	,305
	N	43	43	43	43	43	43	43
item4	Pearson Correlation	-,003	-,094	-,085	1	,312 <sup>*</sup>	-,069	,557 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,986	,547	,588		,042	,661	,000
	Sum of Squares and Cross-products	-,047	-1,605	-1,581	22,791	7,349	-1,302	25,605
	Covariance	-,001	-,038	-,038	,543	,175	-,031	,610
	N	43	43	43	43	43	43	43
item5	Pearson Correlation	-,074	-,302 <sup>*</sup>	-,348 <sup>*</sup>	,312 <sup>*</sup>	1	-,008	,385 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,637	,049	,022	,042		,958	,011
	Sum of Squares and Cross-products	-1,256	-5,326	-6,698	7,349	24,419	-,163	18,326
	Covariance	-,030	-,127	-,159	,175	,581	-,004	,436
	N	43	43	43	43	43	43	43
item6	Pearson Correlation	-,038	-,117	,169	-,069	-,008	1	,384 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,810	,455	,279	,661	,958		,011
	Sum of Squares and Cross-products	-,512	-1,651	2,605	-1,302	-,163	15,674	14,651
	Covariance	-,012	-,039	,062	-,031	-,004	,373	,349
	N	43	43	43	43	43	43	43
jumlah	Pearson Correlation	,425 <sup>**</sup>	,213	,341 <sup>*</sup>	,557 <sup>**</sup>	,385 <sup>*</sup>	,384 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,171	,025	,000	,011	,011	

Sum of Squares and Cross-products	14,023	7,302	12,791	25,605	18,326	14,651	92,698
Covariance	,334	,174	,305	,610	,436	,349	2,207
N	43	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Warning # 849 in column 23. Text: in\_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 jumlah
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS XPROD
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

## Correlations

[DataSet0]

### Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	jumlah
item1	Pearson Correlation	1	,340*	-,016	-,255	-,227	-,075	,403*
	Sig. (2-tailed)		,026	,920	,099	,142	,633	,048
	Sum of Squares and Cross-products	18,651	5,326	-,279	-5,279	-4,279	-1,233	12,907
	Covariance	,444	,127	-,007	-,126	-,102	-,029	,307
	N	43	43	43	43	43	43	43
item2	Pearson Correlation	,340*	1	-,076	,107	-,009	-,008	,529**
	Sig. (2-tailed)	,026		,627	,495	,955	,957	,000
	Sum of Squares and Cross-products	5,326	13,163	-1,140	1,860	-,140	-,116	18,953
	Covariance	,127	,313	-,027	,044	-,003	-,003	,451
	N	43	43	43	43	43	43	43
item3	Pearson Correlation	-,016	-,076	1	,049	-,224	,116	,352*
	Sig. (2-tailed)	,920	,627		,753	,148	,461	,021
	Sum of Squares and Cross-products	-,279	-1,140	16,977	,977	-4,023	1,814	14,326
	Covariance	-,007	-,027	,404	,023	-,096	,043	,341
	N	43	43	43	43	43	43	43
item4	Pearson Correlation	-,255	,107	,049	1	,238	-,120	,493**
	Sig. (2-tailed)	,099	,495	,753		,124	,444	,001
	Sum of Squares and Cross-products	-5,279	1,860	,977	22,977	4,977	-2,186	23,326
	Covariance	-,126	,044	,023	,547	,118	-,052	,555
	N	43	43	43	43	43	43	43

	Sig. (2-tailed)	,142	,955	,148	,124	,943	,019	
	Sum of Squares and Cross-products	-4,279	-,140	-4,023	4,977	18,977	-,186	15,326
	Covariance	-,102	-,003	-,096	,118	,452	-,004	,365
	N	43	43	43	43	43	43	43
item6	Pearson Correlation	-,075	-,008	,116	-,120	-,011	1	,335 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,633	,957	,461	,444	,943		,028
	Sum of Squares and Cross-products	-1,233	-,116	1,814	-2,186	-,186	14,512	12,605
	Covariance	-,029	-,003	,043	-,052	-,004	,346	,300
	N	43	43	43	43	43	43	43
jumlah	Pearson Correlation	,303 <sup>*</sup>	,529 <sup>**</sup>	,352 <sup>*</sup>	,493 <sup>**</sup>	,356 <sup>*</sup>	,335 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,048	,000	,021	,001	,019	,028	
	Sum of Squares and Cross-products	12,907	18,953	14,326	23,326	15,326	12,605	97,442
	Covariance	,307	,451	,341	,555	,365	,300	2,320
	N	43	43	43	43	43	43	43

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Warning # 849 in column 23. Text: in\_ID  
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=item1 item2 item3 item4 jumlah
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS XPROD
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

## Correlations

[DataSet0]

		item1	item2	item3	item4	jumlah
item1	Pearson Correlation	1	,161	,145	-,373*	,477**
	Sig. (2-tailed)		,302	,355	,014	,001
	Sum of Squares and Cross-products	17,674	2,512	2,279	-6,628	15,837
	Covariance	,421	,060	,054	-,158	,377
	N	43	43	43	43	43
item2	Pearson Correlation	,161	1	-,114	-,028	,486**
	Sig. (2-tailed)	,302		,468	,858	,001
	Sum of Squares and Cross-products	2,512	13,767	-1,581	-,442	14,256
	Covariance	,060	,328	-,038	-,011	,339
	N	43	43	43	43	43

item3	Pearson Correlation	,145	-,114	1	,214	,613**
	Sig. (2-tailed)	,355	,468		,167	,000
	Sum of Squares and Cross-products	2,279	-1,581	14,047	3,395	18,140
	Covariance	,054	-,038	,334	,081	,432
	N	43	43	43	43	43
item4	Pearson Correlation	-,373*	-,028	,214	1	,425**
	Sig. (2-tailed)	,014	,858	,167		,005
	Sum of Squares and Cross-products	-6,628	-,442	3,395	17,860	14,186
	Covariance	-,158	-,011	,081	,425	,338
	N	43	43	43	43	43
jumlah	Pearson Correlation	,477**	,486**	,613**	,425**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,005	
	Sum of Squares and Cross-products	15,837	14,256	18,140	14,186	62,419
	Covariance	,377	,339	,432	,338	1,486
	N	43	43	43	43	43

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## BIOGRAFI PENULIS



Irmawati panggilan Irma lahir di Taipale'leng 18 juli 1995 dari pasangan suami istri Bapak Tajuddin dan Ibu Nuraeni. Peneliti adalah anak tunggal. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Taipale'leng Desa Kampili Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres Kampili lulus tahun 2007, SMP Negeri 2 Pallangga lulus pada tahun 2010, SMK Negeri 1 Pallangga lulus pada tahun 2013, dan mulai tahun 2014 mengikuti Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar Kampus Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar Kampus Makassar.