

Moh. Yahya Arief

by Turnitin Official

Submission date: 16-Jan-2021 09:48AM (UTC+1100)

Submission ID: 1391249140

File name: 5._JURNAL_VALID.docx (43.06K)

Word count: 2805

Character count: 21891

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tirta Sukses Perkasa Jember

Mohammad Yahya Arief¹, Umi Afifa²

^{1,2}Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Jawa Timur, Indonesia

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, intrinsic motivation and extrinsic motivation on the work productivity of employees of PT. Tirta Sukses Perkasa Jember. The sampling technique using saturated sampling techniques with a total sample of 44 people. Data collected through observation, interviews, questionnaire and literature study were analyzed using multiple linear regression, t test, F test, dominant test, and coefficient of determination. The results showed that the leadership style variable (X1), intrinsic motivation (X2) and extrinsic motivation (X3) had a positive effect on the employee productivity variable (Y) of PT. Tirta Sukses Perkasa, Jember Regency. Intrinsic motivation has the most dominant influence on employee work productivity. If intrinsic motivation is applied to the maximum, work productivity will increase for the future. Extrinsic leadership style and motivation still need to be improved even though it has a smaller effect than intrinsic motivation.

Keywords: leadership style, intrinsic motivation, extrinsic motivation, work productivity

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Jember. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 44 orang. Data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kusioner dan studi pustaka dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, uji dominan, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁), motivasi intrinsik (X₂) dan motivasi ekstrinsik (X₃) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Jember. Motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila motivasi intrinsik diterapkan secara maksimal maka produktivitas kerja akan meningkat untuk masa yang akan datang. Gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik tetap perlu ditingkatkan meskipun mempunyai pengaruh yang lebih kecil dari motivasi intrinsik.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut untuk itulah dalam organisasi

¹ Penulis Koresponden, yahyaarief99@yahoo.com.

1
selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan. Menurut Moheriono (2014) menyatakan bahwa “Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses oleh seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi misi organisasi”. Seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Selain memperhatikan masalah gaya kepemimpinan, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor motivasi, karena faktor motivasi juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Faktor tersebut diantaranya adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Herzberg dalam Luthans (2011) Motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri seseorang berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi. Motivasi ini sering juga disebut *pure motivation*, yaitu motivasi yang berasal dari diri sendiri. Motivasi ini timbul tanpa adanya pengaruh dari luar. Motivasi intrinsik diartikan juga sebagai motivasi yang hidup didalam individual itu sendiri dan digunakan didalam situasi kerja yang sangat berguna.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan produktivitas karyawannya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Hasil kerja karyawan tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Sikap kerja yang demikian ini akan tetap melekat dalam diri karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Penilaian terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui pelaksanaan kerja yang relatif baik. Dan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan itu sendiri harus mencakup aspek kuantitas dan kualitas pekerjaannya

Menurut Sutrisno (2014) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa dengan masukan tenaga kerja, bahan dan uang). Rifanto dalam Sutrisno (2014) menyatakan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Sikap ini mendorong seseorang agar seseorang tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan dan peningkatan.

Hidayati (2017), Putra dan Frianto (2018) menganalisa faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Hasil penelitiannya menunjukkan meningkatnya Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) dan selanjutnya meningkatkan Kinerja Karyawan (Z). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dianalisa oleh Maulana (2015). Wahyudi dan Suryono (2006) melakukan penelitian dengan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Selain itu Plangiten (2013) juga melakukan penelitian gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. *Gap analysis* dari beberapa riset sebelumnya, penelitian ini menganalisa variabel yang berbeda. Gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dianalisa pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tirta Sukses Perkasa.

Urgensi penelitian ini berdasarkan hasil observasi awal pada karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa pemimpin kurang memotivasi karyawan sehingga karyawan dalam mengerjakan

tanggung jawabnya kurang maksimal. Tidak adanya perbedaan gaji antara karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi dari yang lainnya, dan tidak ada upah/bonus meskipun ada jam lembur, sedang gaji merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan sehingga dibutuhkan analisa gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan urgensi penelitian diatas, maka perlu diketahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Jember. Diduga gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktifitas kerja. Motivasi intrinsik diduga berpengaruh dominan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Jember.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Waktu penelitian dilaksanakan selama tiga bulan yaitu pada bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2019 di PT. Tirta Sukses Perkasa Jember, Jl. Moch Seruji No.26 Gambirano Bangsalsari Jember. Populasi seluruh karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Jember yang berjumlah 44 orang (tidak termasuk pimpinan). Berdasarkan jumlah populasi tersebut, maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan tehknik sampling jenuh. Digunakan tehknik ini karena populasi yang akan di teliti kurang dari 100 (seratus) orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam organisasi yang berjumlah 44 orang. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuisioner.

Variabel yang digunakan adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Adapun variabel bebasnya adalah: Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Intrinsik (X_2), Motivasi Ekstrinsik (X_3), sementara variabel terikatnya adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Data yang dikumpulkan dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Produktivitas Kerja Karyawan
- X_1 : Gaya Kepemimpinan
- X_2 : Motivasi Intrinsik
- X_3 : Motivasi Ekstinsik
- α : Konstanta
- b_1 - b_3 : Koefisien regresi
- e : Toleransi ketidak aktifan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa yang dipilih berjumlah 44 orang selain pimpinan.

Tabel 1.Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden	Presentase (%)
1.	Laki-laki	39	88,6
2.	Perempuan	5	11,4
	Jumlah	44	100

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan total 44 responden diketahui bahwa jenis kelamin cukup bervariasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang paling dominan adalah laki-laki yaitu sebesar 39 orang atau 88,6%.

Hasil uji validitas dengan bantuan SPSS versi 22 for Windows 7 seperti pada tabel 2. Nilai r tabel berada pada posisi diatas angka 0,297 yang artinya dari kedua indikator tersebut ($X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$) “valid” untuk mengukur variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kemampuan Mengambil Keputusan	0,754	0,297	VALID
Kemampuan Memotivasi	0,896	0,297	VALID
Tanggung Jawab	0,789	0,297	VALID

Sumber: data primer diolah (2019)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik (X_2)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Keberhasilan	0,700	0,297	VALID
Pengakuan / Penghagaan	0,703	0,297	VALID
Pekerjaan itu Sendiri	0,784	0,297	VALID
Tanggung Jawab	0,716	0,297	VALID
Pengembangan	0,765	0,297	VALID

Sumber: data primer diolah (2019)

Nilai pada tabel 3 berada pada posisi diatas angka 0,297 yang artinya dari kelima indikator tersebut ($X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $X_{2.5}$) “valid” untuk mengukur variabel X_2 (Motivasi Intrinsik).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik (X_3)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kebijakan dan Administrasi	0,901	0,297	VALID
Kualitas Supervisi	0,868	0,297	VALID
Hubungan antar Pribadi	0,698	0,297	VALID
Kondisi Kerja	0,714	0,297	VALID
Gaji	0,765	0,297	VALID

Sumber: data primer diolah (2019)

Nilai pada tabel 4 berada pada posisi di atas angka 0,297 yang artinya dari kelima indikator tersebut ($X_{3.1}$, $X_{3.2}$, $X_{3.3}$, $X_{3.4}$, $X_{3.5}$) “valid” untuk mengukur variabel X_3 (Motivasi Ekstrinsik).

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

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kuantitas	0,892	0,297	VALID
Kualitas	0,756	0,297	VALID
Ketepatan Waktu	0,827	0,297	VALID

Sumber: data primer diolah (2019)

Nilai pada tabel 5 berada pada posisi diatas angka 0,297 yang artinya dari ketiga indikator tersebut (Y_1 , Y_2 , Y_3) “valid” untuk mengukur variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 for Windows 7 dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Nilai reliabilitas variabel pada tabel 6 memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Setiap nilai alpha melebihi nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,60 maka semua variabel adalah reliabel.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	Nilai	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,884	0,60	Reliabel
Motivasi Intrinsik (X ₂)	0,874	0,60	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik (X ₃)	0,904	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,894	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah (2019)

Analisis regresi linier ganda menghasilkan tabel koefisien untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X₁, X₂ dan X₃) yang diolah menggunakan bantuan program SPSS 22 for Windows 7.

Tabel 7. Koefisien Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktifitas Kerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,047E-16	,071		,000	1,000		
	Gaya Kepemimpinan	,239	,097	,239	2,469	,018	,545	1,836
	Motivasi Intrinsik	,406	,152	,406	2,665	,011	,219	4,556
	Motivasi Ekstrinsik	,330	,151	,330	2,184	,035	,222	4,496

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan hasil regresi linier berganda $Y = -1,047E-16 + 0,239 X_1 + 0,406 X_2 + 0,330 X_3 + e$ menunjukkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X₁, X₂ dan X₃), maka diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda dimana variabel gaya kepemimpinan yang berarti setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1%, maka Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa meningkat 0,239 dengan asumsi variabel lain (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) konstan. Besarnya koefisien variabel motivasi intrinsik yang berarti setiap peningkatan variabel motivasi intrinsik sebesar 1%, maka Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa meningkat 0,406 dengan asumsi variabel lain (gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik) konstan. Besarnya koefisien variabel motivasi ekstrinsik yang berarti setiap peningkatan variabel motivasi ekstrinsik sebesar 1%, maka Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa meningkat 0,330 dengan asumsi variabel lain (gaya kepemimpinan dan motivasi intrinsik) konstan.

Standar *error* sebesar 0,071 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS versi 22 for windows 7 memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 0,071. Hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yakni gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Jember.

Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Jember.

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji t (secara parsial), dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa (Y) sebesar 2,469. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,021, maka t_{hitung} 2,469 > t_{tabel} 2,021 berarti Ho ditolak atau Ha diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,018 < 0,05 artinya variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara

parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Jember. Menurut Purnama, H. (2017) faktor gaya kepemimpinan yang terdiri dari hubungan antara pemimpin dengan bawahan, struktur tugas, dan kewibawaan kedudukan pemimpin dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Variabel Motivasi Intrinsik (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa (Y) sebesar 2,665. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,021, maka t_{hitung} 2,665 > t_{tabel} 2,021 berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,011 < 0,05 artinya variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Jember.

Variabel Motivasi Ekstrinsik (X_3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa (Y) sebesar 2,184. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,021, maka t_{hitung} 2,184 > t_{tabel} 2,021 berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,035 < 0,05 artinya variabel Motivasi Ekstrinsik berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini sejalan dengan Gunawan (2019) mengatakan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Jember.

Berdasarkan hasil uji F (secara simultan) dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X_1), motivasi intrinsik (X_2), dan motivasi ekstrinsik (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Jember. Karena nilai F_{hitung} > F_{tabel} , 52,100 > 2,84 dan tingkat signifikan yang diperoleh 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_2) yang menyebutkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Jember dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh dominan variabel motivasi intrinsik terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Jember.

Uji dominan nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 2,469, Motivasi Intrinsik (X_2) sebesar 2,665 dan Motivasi Ekstrinsik (X_3) sebesar 2,184, maka kesimpulannya adalah nilai dari variabel Motivasi Intrinsik tersebut lebih besar dari kedua variabel bebas yang lain yaitu sebesar 2,665 dengan demikian, hipotesis penelitian (H_3) yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Jember dapat diterima.

Sementara itu berdasarkan uji koefisien determinasi atau R square menunjukkan nilai sebesar 0,796, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik) mempunyai kontribusi sebesar 79,6% terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan) dengan Pengaruh Tinggi atau Kuat, dan sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Jember telah merasakan adanya gaya kepemimpinan yang terbentuk berdasarkan Kemampuan mengambil Keputusan dan Kemampuan Memotivasi. Responden memiliki persepsi bahwa gaya kepemimpinan di PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Jember sangat baik. Persepsi tersebut mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa sehingga memiliki keinginan untuk bekerja secara giat. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Nawawi (2006) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi

bawahannya. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Responden juga telah merasakan adanya motivasi intrinsik yang terbentuk berdasarkan Keberhasilan, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab dan Pengembangan. Responden memiliki persepsi bahwa motivasi intrinsik di PT. Tirta Sukses Perkasa sangat baik. Persepsi tersebut mampu mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa sehingga memiliki keinginan untuk bekerja secara giat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astrini (2012) yang menemukan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar.

Selain itu responden telah merasakan adanya motivasi ekstrinsik yang terbentuk berdasarkan Kebijakan dan Administrasi, Kualitas Supervisi, Hubungan antar Pribadi, Kondisi Kerja dan Gaji. Responden memiliki persepsi bahwa motivasi ekstrinsik di PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Jember sangat baik. Persepsi tersebut mampu mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa sehingga memiliki keinginan untuk bekerja secara giat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sipayung, L. M. B., & Zamora, R. (2017). yang menemukan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh secara parsial terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Pengelolaan Persampahan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adapun saran rekomendasi implikasi penelitian perusahaan agar dapat mempertahankan produktivitas kerja karyawan melalui motivasi intrinsik yang baik karena sesuai dengan hasil penelitian bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila motivasi intrinsik diterapkan secara maksimal maka produktivitas kerja akan meningkat untuk masa yang akan datang. Selain itu gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik sebaiknya juga ditingkatkan lagi, karena sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang lebih kecil dibandingkan variabel motivasi intrinsik demi tercapainya tujuan PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- Astrini, R. (2012). Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar. *Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Gunawan, A. (2019). KONSEP MOTIVASI DALAM MEWUJUDKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. NANBU PLASTICS INDONESIA. *Valid Jurnal Ilmiah*, 16(2), 188-193. Retrieved from <http://journal.stieamm.ac.id/index.php/valid/article/view/109>
- Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 7(1), 18-30.
- Luthans, F. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Maulana, F. H. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Moehariono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nawawi, Hadari & Hadari, M. Martini. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Plangiten, P. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2018). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 59-66.
- Purnama, H. (2017, October 30). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN BENGKEL PADA CV MITRA DENSO DI BANDAR LAMPUNG. <https://doi.org/10.31227/osf.io/cknnp>
- Sipayung, L. M. B., & Zamora, R. (2017). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BIDANG PENGELOLAAN PERSAMPAHAN PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BATAM. *JURNAL BENING*, 4(2).
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Grup.
- Wahyudi, A., & Suryono, J. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-14.

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	2%
2	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	2%
3	id.scribd.com Internet Source	1%
4	sinta3.ristekdikti.go.id Internet Source	1%
5	docobook.com Internet Source	1%
6	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
8	media.neliti.com Internet Source	1%
9	pt.scribd.com Internet Source	1%

10	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1%
11	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1%
12	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1%
13	jurnaljam.ub.ac.id Internet Source	<1%
14	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1%
15	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1%
16	journal.stieamm.ac.id Internet Source	<1%
17	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1%
18	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1%
19	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	<1%
20	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off