

**PENGARUH MOTIVASI EKSTERNAL DAN INTERNAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI BALAI PELESTARIAN  
CAGAR BUDAYA-DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



Disusun Oleh :

**Wisnu Aji Wardhana**

**11140033**

**FAKULTAS BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA  
2018**

**PENGARUH MOTIVASI EKSTERNAL DAN INTERNAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI BALAI PELESTARIAN  
CAGAR BUDAYA-DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



Disusun Oleh :

**Wisnu Aji Wardhana**

**11140033**

**FAKULTAS BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA**

**2018**

**PENGARUH MOTIVASI EKSTERNAL DAN INTERNAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI BALAI PELESTARIAN CAGAR  
BUDAYA-DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

WISNU AJI WARDHANA

NIM : 11140033

FAKULTAS BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA

2018

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI EKSTERNAL DAN INTERNAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI BALAI PELESTARIAN CAGAR  
BUDAYA-DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**Wisnu Aji Wardhana**

**NIM: 11140033**

dalam Ujian Skripsi Program Studi S1 Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen pada tanggal **09 AUG 2018**

**Nama Dosen**

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Ketua Tim)
2. Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D.  
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T.  
(Dosen Penguji)

**Tanda Tangan**

  
.....  
  
.....  
  
.....

Yogyakarta, **13 AUG 2018**

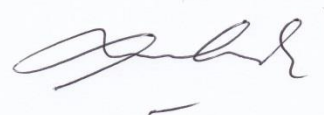
Disahkan oleh:

Dekan



Dr. Singgih Santoso, MM.

Wakil Dekan I Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D.

## HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**“PENGARUH MOTIVASI EKSTERNAL DAN INTERNAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI BALAI PELESTARIAN CAGAR  
BUDAYA-DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 13 Juli 2018



Wisnu Aji Wardhana

NIM: 11140033

## MOTTO

“Be soft. Do not let the world make you hard. Do not let pain make you hate. Do not let the bitterness steal sweetness. Take pride that even though the rest of the world may disagree, you still believe it to be a beautiful place.”

**-Lain S. Thomas-**

“It ain’t about how hard you hit, it’s about how hard you can get hit and keep moving forward.”

**-Agensteven-**

“Stop overthinking. You can’t control everything. Let it go.”

**-Budha-**

“You have a 100% chance, you will either give up or die trying ?.”

**-Penulis-**

“When your life is full of problems and you can’t solve it, then you are the problem.”

**-Penulis-**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

“Serahkanlah kuatirmu kepada TUHAN, maka ia akan memelihara engkau, Tidak untuk selama-lamanya dibiarkan-Nya orang benar itu goyah”. (Mazmur 55 : 23)

“Karena setiap orang yang meminta, menerima dan setiap orang yang mencari , mendapat dan setiap orang yang mengetuk, baginya pintu dibukakan”. (Matius 7 : 8)

Tugas Akhir ini Saya Persembahkan untuk :

1. Tuhan Yesus Kristus.
2. Orang tua dan keluarga tercinta.
3. Para dosen yang telah membimbing saya.
4. UKDW yang saya banggakan.
5. Sahabat-sahabat yang selalu memberikan dukungan.
6. Pacar saya terkasih.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat yang penulis terima hingga terselesaikannya tugas akhir skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Penelitian ini berjudul “PENGARUH MOTIVASI EKSTERNAL DAN INTERNAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI BALAI PELESTARIAN CAGAR BUDAYA-DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA.

Penelitian ini berusaha menguji peran motivasi eksternal dan motivasi internal dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini terdiri dari 5 bab yakni bab I pendahuluan, bab II landasan teori, bab III metode penelitian, bab IV analisis & pembahasan, bab 5 kesimpulan & saran. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa survei dengan kuesioner yang berjumlah 100 kuesioner dengan sistem sampel *random sampling* dan data kuantitatif, serta menggunakan alat analisis data *Regresi linear* dengan menggunakan *software* SPSS 21.

Berdasarkan hasil penelitian empiris sebelumnya, salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi, baik motivasi eksternal dan juga internal dengan hasil penelitian yang positif dan signifikan, namun hasil penelitian ini memberikan bukti empiris yang berbeda yaitu bahwa produktivitas kerja pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta, (berupa efektivitas dan efisiensi kerja) tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi eksternal (berupa gaji/upah, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, jaminan sosial, hubungan interpersonal), maupun motivasi internal (berupa, prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan karir, dan tanggung jawab).



Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa, yang telah mengizinkan saya menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. atas kesabarannya membimbing dan memberi saran kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Saya sangat berterima atas saran dan motivasi selama ini yang bapak berikan untuk saya.
3. Orang tua dan keluarga yang selalu sabar mendampingi dan selalu menasehati saya.
4. Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta, yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian ini.
5. Sahabat-Sahabat gedung Agape khususnya lantai tiga dan empat, Aldo, David, Erry, Lybowa, Indra kuadrat, dan yang tidak bisa saya sebutkan.
6. Pacar saya terkasih, Monica Ayuning Wardani yang sabar menghadapi saya selama pengerjaan skripsi ini, dan yang sangat membantu saya dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu diharapkan adanya saran, kritik, dan masukan yang bersifat membangun ke arah yang lebih baik dari semua pihak terkait. Semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 13 juli 2018

Wisnu Aji Wardhana

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengajuan.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Keaslian Skripsi.....	iv
Halaman Motto.....	v
Halaman Persembahan.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
Abstrak.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Tujuan Penelitian.....	6
1.5. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Produktivitas Kerja.....	7
2.2. Motivasi Kerja.....	8
2.2.1. Motivasi eksternal.....	10
2.2.2. Motivasi internal.....	11
2.3. Teori-Teori Motivasi.....	12

2.3.1. Teori Maslow.....	12
2.3.2. Teori dua faktor Herzberg.....	13
2.3.3. Teori kebutuhan ERG Alderfer.....	15
2.3.4. Teori motivasi ekspektansi.....	15
2.3.5. Teori motivasi klasik.....	16
2.3.6. Teori X dan Y.....	16
2.4. Pengembangan Hipotesis.....	16
2.4.1. Hipotesis 1.....	16
2.4.2. Hipotesis 2.....	17
2.4.3. Hipotesis 3.....	18
2.5. Model Penelitian.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Rancangan Penelitian.....	22
3.1.1. Tempat dan waktu penelitian.....	23
3.1.2. Populasi dan sampel.....	23
3.1.3. Teknik pengumpulan data.....	23
3.2. Instrumen Penelitian.....	25
3.3. Teknik Analisis Data.....	28
3.3.1. Analisis Regresi.....	28
3.3.2 Pengujian Hipotesis.....	29
3.3.2.1. Uji validitas.....	29
3.3.2.2. Uji reliabilitas.....	29
3.3.2.3. Uji T.....	29
3.3.2.4. Uji F.....	30

3.3.2.5. Uji R <sup>2</sup> .....	30
-----------------------------------	----

#### BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	31
4.1.1. Profil Responden.....	32
4.1.2. Hasil Uji Validitas.....	33
4.1.3. Hasil Uji Reliabilitas.....	34
4.1.4. Analisis Regresi, Uji T dan Uji F.....	34
4.1.5. Koefisien Determinasi R <sup>2</sup> .....	39
4.2. Pembahasan dan hasil.....	40

#### BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	44
5.2. Batasan Penelitian.....	46
5.3. Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA.....	48
LAMPIRAN.....	50

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Perbedaan Motivasi Eksternal dan Internal.....	10
Tabel 2.2. <i>Two factors theory</i> menurut Herzberg.....	14
Tabel 2.3. Penelitian sebelumnya.....	20
Tabel 3.1. Indikator Instrumen Penelitian.....	27
Tabel 4.1. Profil Responden.....	32
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas motivasi eksternal dan internal.....	33
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Produktivitas.....	33
Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	34
Tabel 4.5. Hasil Analisis Regresi variabel Motivasi Eksternal.....	35
Tabel 4.6. Hasil Analisis Regresi variabel Motivasi Internal.....	35
Tabel 4.7. Hasil Analisis Regresi ME & MI Berganda.....	35
Tabel 4.8. Hasil Uji f.....	36
Tabel 4.9. Koefisiensi Determinasi Produktivitas Pegawai.....	39
Tabel L 2.1. Profil Responden.....	53
Tabel L 3.1. Validitas Motivasi.....	56
Tabel L 3.2. Validitas Produktivitas.....	56
Tabel L 3.3. Reliabilitas Motivasi Eksternal.....	57
Tabel L 3.4. Reliabilitas Motivasi Internal.....	57

Tabel L 3.5. Reliabilitas Produktivitas.....	57
Tabel L 4.1. Karakteristik Responden.....	58
Tabel L 5.1. Regresi Variabel Motivasi eksternal.....	59
Tabel L 5.2. Regresi Variabel Motivasi Internal.....	59
Tabel L 5.3. Regresi Berganda.....	59
Tabel L 5.4. Uji F.....	60
Tabel L 5.5. Uji R <sup>2</sup> .....	60

©UKDW

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. : Paradigma Penelitian.....21

©UKDW

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisiner.....	50
Lampiran 2: Profil responden.....	53
Lampiran 3: Uji validitas dan reliabilitas.....	56
Lampiran 4: Karakteristik responden.....	58
Lampiran 5: Uji Analisis Regresi.....	59
Lampiran 6: Surat Ijin Penelitian.....	61
Lampiran 7: Formulir Revisi.....	62

©UKDW



**PENGARUH MOTIVASI EKSTERNAL DAN INTERNAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI BALAI PELESTARIAN CAGAR  
BUDAYA-DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**ABSTRAK**

**Oleh: Wisnu Aji Wardhana  
NIM : 11140033**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi eksternal dan motivasi internal terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan melalui metode survei dengan sampel acak, dan dengan kuesioner berjumlah 100 eksemplar, sampel penelitian ini sebanyak 100 responden pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta, (berupa efektivitas dan efisiensi kerja) tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi eksternal (berupa gaji/upah, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, jaminan sosial, hubungan interpersonal), maupun motivasi internal (berupa, prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan karir, dan tanggung jawab).

Kata Kunci : motivasi eksternal, motivasi internal, produktivitas kerja.

**THE INFLUENCE OF EXTERNAL AND INTERNAL MOTIVATION ON WORK  
PRODUCTIVITY ON EMPLOYEES OF BALAI PELESTARIAN CAGAR BUDAYA-  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

***ABSTRACT***

This study aims to determine the effect of external motivation and internal motivation on the productivity of employees work Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta. This research was conducted through survey method with random sample, and with questionnaire amounted to 100 copies, this research sample counted 100 respondents of Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta.

The results of this study showed that the productivity of the employees of Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta (in the form of effectiveness and work efficiency) was not influenced by external motivation variable (in the form of salary / wages, working conditions, company policy, social security, interpersonal), as well as internal motivation (in the form of, job performance, recognition, work itself, career development, and responsibility).

Keywords – external motivation, internal motivation , productivity.

**PENGARUH MOTIVASI EKSTERNAL DAN INTERNAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI BALAI PELESTARIAN CAGAR  
BUDAYA-DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**ABSTRAK**

**Oleh: Wisnu Aji Wardhana  
NIM : 11140033**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi eksternal dan motivasi internal terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan melalui metode survei dengan sampel acak, dan dengan kuesioner berjumlah 100 eksemplar, sampel penelitian ini sebanyak 100 responden pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta, (berupa efektivitas dan efisiensi kerja) tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi eksternal (berupa gaji/upah, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, jaminan sosial, hubungan interpersonal), maupun motivasi internal (berupa, prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan karir, dan tanggung jawab).

Kata Kunci : motivasi eksternal, motivasi internal, produktivitas kerja.

**THE INFLUENCE OF EXTERNAL AND INTERNAL MOTIVATION ON WORK  
PRODUCTIVITY ON EMPLOYEES OF BALAI PELESTARIAN CAGAR BUDAYA-  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

***ABSTRACT***

This study aims to determine the effect of external motivation and internal motivation on the productivity of employees work Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta. This research was conducted through survey method with random sample, and with questionnaire amounted to 100 copies, this research sample counted 100 respondents of Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta.

The results of this study showed that the productivity of the employees of Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta (in the form of effectiveness and work efficiency) was not influenced by external motivation variable (in the form of salary / wages, working conditions, company policy, social security, interpersonal), as well as internal motivation (in the form of, job performance, recognition, work itself, career development, and responsibility).

Keywords – external motivation, internal motivation , productivity.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Produktivitas perusahaan merupakan pengukuran terhadap prestasi kerja pegawai, yaitu suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengukuran atau penilaian produktivitas pegawai harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai, apakah baik, sedang, atau buruk. Penilaian produktivitas penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi perusahaan. Hal ini digunakan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya. Dengan pengukuran produktivitas atau prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian atasan sehingga mendorong bawahan untuk lebih bersemangat dalam bekerja, selama proses pengukurannya atau penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut pengukuran ini memungkinkan pegawai untuk dipromosikan, didemosikan, dikembangkan atau kompensasinya dinaikkan (Hasibuan, 1996).

Jika dilihat dari asal kata dalam bahasa Inggris, produktivitas (*productivity*) berasal dari kata *produce* yang berarti menghasilkan (Wulandari, 2009). Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan, atau tingkat hasil yang diperoleh seseorang. Orang yang produktivitasnya tinggi adalah orang yang mempunyai etos kerja yang tinggi. Produktivitas ini akan berimbas pada kehidupannya dimana kelasnya pun akan naik menjadi lebih baik. Produktivitas itu sangat penting bagi semua pihak. Bagi setiap individu produktivitas penting untuk meningkatkan kesejahteraan mereka masing-masing, dan bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui keadaan dari setiap pegawai secara langsung,

sebagai dasar perencanaan bagi bidang personalia khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja sebagai dasar pengembangan pegawai kedepannya.

Sedangkan bagi pegawai, ia akan dapat mengetahui setiap kemampuannya melalui penilaian. Dengan mengetahui kekurangan-kekurangannya maka pegawai tersebut dapat memperbaiki pada waktu yang akan datang.

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan kaitan antara keluaran atau hasil yang dicapai dengan sumber atau masukan yang digunakan untuk mencapai hasil (Sadiman et al., 2012). Dengan kata lain, produktivitas menggambarkan kaitan antara tingkat efektivitas yang dicapai dengan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya (Belcher, 1984). Menurut Sinungan (2003:12), produktivitas adalah suatu pandangan antara hasil keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Arti yang luas adalah produktivitas sebagai tingkatan efisiensi dan memproduksi barang-barang atau jasa. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. Menurut Simanjuntak (1983) produktivitas mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hasil yang dicapai besoknya juga harus lebih baik dan meningkat atau lebih banyak dari yang diperoleh hari ini. Dapat dikatakan bahwa, produktivitas kerja adalah suatu ukuran hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator kinerja pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut Ravianto (1986) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah : pendidikan, lingkungan dan iklim kerja, keterampilan, hubungan industrial, sikap dan etika kerja, teknologi, motivasi, gizi dan kesehatan, sarana produksi, tingkat penghasilan, manajemen, jaminan sosial, dan kesempatan berprestasi. Motivasi merupakan salah satu dari banyak faktor produktivitas, yakni suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang

melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan pegawai dapat terpenuhi lalu diharapkan para pegawai dapat berkerja dengan baik dan merasa nyaman dengan semua tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Setelah pegawai merasa nyaman dengan pekerjaannya, para pegawai akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama pegawai satu dengan lainnya sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya pegawai dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para pegawai, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu lembaga.

Amabile (1993) dalam Keijzers (2010) menyatakan bahwa memotivasi pegawai penting bagi para manajer dan pemimpin organisasi karena pegawai yang termotivasi akan menjadi penentu keberhasilan dari organisasi. Pegawai yang tidak termotivasi cenderung hanya memberikan sedikit kontribusi dalam pekerjaan mereka, sehingga menghasilkan kualitas kerja yang rendah. Pegawai yang termotivasi akan membantu organisasi dengan optimal sehingga organisasi cepat berkembang (Lindner, 1998).

Herzberg (1966) dalam Koontz (1990:123) mengemukakan teori dua faktor, yaitu *Hygiene factors* dan *motivation factors*. *Hygiene factors* meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas pengawasan, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Dalam hal ini *hygiene factors* disebut juga motivasi eksternal. *Motivation factors* mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. *Motivation factors* juga disebut motivasi internal.

Menurut Taylor (1856) dalam Griffin & Ebert (2006), motivasi eksternal lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dibandingkan motivasi internal, yaitu bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa

seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Sedangkan menurut Reskar (2001), motivasi internal adalah dorongan (*drives*) dan perilaku (*attitude*), baik positif maupun negatif. Motivasi berasal dari kata (*motif*) yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Hasil penelitian Reskar (2001) menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi produktivitas. Semakin termotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan, produktivitas kerja pegawai tersebut semakin tinggi. Sebaliknya jika pegawai tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kerja pegawai rendah.

Dalam memotivasi diri sendiri, faktor yang dominan adalah *recognition & responsibility*. Motivasi yang paling besar pada diri adalah *belief* yaitu, keyakinan dengan bertanggungjawab pada tindakan dan perilaku diri sendiri. Ketika orang menerima tugas atau tanggung jawab, semua menjadi lebih baik : kualitas, produktivitas, *relationship* dan kerjasama. Menyadari betapa pentingnya motivasi bagi produktivitas kerja pegawai maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja baik internal maupun eksternal mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta.



## **1.2. Rumusan Masalah**

Setiap organisasi maupun lembaga pasti menginginkan agar pegawai bekerja dengan kinerja maupun produktivitas yang tinggi, oleh karena itu lembaga dituntut untuk mampu membangkitkan motivasi internal pegawai. Motivasi seseorang akan diwujudkan dalam suatu perilaku atau tindakan yang diarahkan pada tujuan mencapai produktivitas (Reksohadiprodjo & Handoko, 1990). Berdasar pada uraian penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi eksternal mempengaruhi produktivitas kerja pegawai secara positif dan signifikan?
2. Apakah motivasi internal mempengaruhi produktivitas kerja pegawai secara positif dan signifikan?
3. Apakah motivasi eksternal dan motivasi internal mempengaruhi produktivitas secara simultan dan signifikan?

## **1.3. Batasan Masalah**

Penelitian ini terfokus pada 3 variabel, yakni variabel motivasi eksternal (berupa gaji/upah, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, jaminan sosial, hubungan interpersonal), variabel motivasi internal (berupa, prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan karir, dan tanggung jawab) dan variabel produktivitas (berupa efektivitas dan efisiensi kerja), sehingga peneliti membatasi penelitian ini sebagai berikut : Konsep motivasi dan produktivitas kerja pada penelitian ini berhaluan pada responden yang tidak terbatas (generalisasi). Hal ini dikarenakan instrumen penelitian, dalam hal ini kuisioner yang digunakan tidak menuntut batasan-batasan dalam memperoleh data dari para responden, seperti minimal lama bekerja, atau pegawai dengan golongan tertentu.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh motivasi eksternal dan internal, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah diharapkan :

1. Bagi Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai.
2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai dengan melihat praktik serta penerapannya secara langsung.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, berkaitan dengan motivasi eksternal dan motivasi internal terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari data profil responden, pengolahan data dilakukan dengan 100 responden. Berdasarkan jenis kelamin yang paling dominan adalah responden pria sebanyak 66 orang dengan presentase 66,0%. Sedangkan pada tingkat pendidikan diketahui bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden dalam kuisioner penelitian ini adalah tamatan SMA/SMK dengan rata-rata lama kerja 14 tahun.
2. Berdasar pada hasil analisis regresi yang dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Menguji pengaruh antara variabel motivasi eksternal (X1) terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil analisis diperoleh bahwa variabel motivasi eksternal (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.099 terhadap produktivitas kerja (Y) dan hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi eksternal menunjukkan nilai  $t = 1.091$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,278 > 0,05$ . Hal ini berarti bahwa motivasi eksternal (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi eksternal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) ditolak.

3. Menguji pengaruh antara variabel motivasi internal (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil analisis diperoleh bahwa variabel motivasi internal (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.064 terhadap produktivitas kerja (Y) dan hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi internal menunjukkan nilai  $t = 0.801$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,425 > 0,05$ .

Hal ini berarti bahwa motivasi internal (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa motivasi internal (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) ditolak.

4. Menguji pengaruh variabel motivasi eksternal(X1) dan motivasi internal(X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta.

hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi eksternal menunjukkan nilai  $t = 0.802$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,425 > 0,05$ , dan motivasi internal menunjukkan nilai  $t = 0.320$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,750 > 0,05$ , sedangkan dari uji f yang dilakukan, didapatkan nilai probabilitas f sebesar  $0,641 > 0,05$  hasilnya  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang berarti variabel motivasi eksternal (X1) dan motivasi internal (X2) tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta.

## 5.2. Batasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi eksternal dan motivasi internal terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta namun selama penelitian ini berlangsung, peneliti menemukan hambatan atau batasan-batasan, yakni sebagai berikut :

- a. Dari data yang diperoleh, peneliti merasa masih kurang akurat karena peneliti hanya murni menggunakan metode survei kuisisioner dan observasi tanpa adanya metode lain seperti wawancara.
- b. Berdasarkan pada hasil penelitian ini terbukti bahwa variabel independen (motivasi eksternal & motivasi internal) yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) sehingga peneliti menduga ada variabel lain diluar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yang mungkin akan memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel dependen (produktivitas kerja).
- c. Peneliti merasa bahwa penelitian menggunakan model *simple random sampling* ini tingkat akurasi dari data yang diperoleh masih kurang, dikarenakan responden yang mengisi kuisisioner tidak semuanya menempati jabatan tertentu maupun satu golongan dengan kata lain penelitian ini menggunakan data responden yang digeneralisasi sehingga data yang diperoleh menjadi bias.
- d. Peneliti merasa bahwa data dari profil responden masih kurang detil sehingga pembahasan masih kurang mendalam.

### 5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka berkaitan dengan penelitian ini penulis memberikan saran yang yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

- a. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menambahkan metode lain di samping kuesioner dan observasi, seperti wawancara dan dialog singkat agar memperoleh informasi yang lebih banyak.
- b. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk mengganti atau menambahkan variabel independen lainnya yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen produktivitas kerja, misalnya tingkat pendidikan, etos kerja, keterampilan dan karakter agar bisa lebih melengkapi penelitian ini pada masa yang akan datang karena masih ada variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang kemungkinan juga berpengaruh kepada produktivitas kerja pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Daerah Istimewa Yogyakarta.
- c. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya sampel penelitiannya mencari perusahaan yang memiliki pegawai yang lebih banyak dan juga dapat menggunakan model sampel *purposive sampling* yakni dengan tidak mengeneralisasikan responden salah satunya dengan menggunakan batasan lama bekerja sekian tahun agar hasil dari penelitian tidak bias dan bisa lebih akurat.
- d. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan melengkapi data profil responden sedetil mungkin agar dapat memberikan informasi lebih dan bukti penelitian agar dapat lebih baik lagi dan lebih mendalam lagi dalam menganalisa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, I. K. (2012). *“Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Makassar”*. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Dessler, G. (1983). *“Human resource management”*, Printice-Hall of India Private Limited, New Delhi, 1998, pp.438-439.
- Ferdinand. A. (2006). *“Metode penelitian manajemen: pedoman penelitian untuk skripsi, tesis dan disertasi ilmu manajemen”*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2007). *“Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS”*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2006). *“Bisnis”*. Jakarta: Erlangga .
- Hair, J.F. (2006). *“Multivariate data analysis”*. Edisi 5. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M.S.P. (1996). *“Manajemen dasar, pengertian dan masalah”*, Edisi Kedua, Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, M.S.P. (2005). *“Manajemen sumber daya manusia”*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ityav, D.K.A. (2009). *“Theory and practice of per-primary and primary education in Nigeria”*, Makurdi: Destiny ventures.
- Keijzers, B. (2010). *“Bachelor thesis: employee motivation and performance”*. URL: <https://www.google.com/search?client=opera&q=Keijzers%2C+B.+2010&sourceid=opera&ie=UTF-8&oe=UTF-8>
- Koontz, H. (1990). *“Management”*, Jilid II. Erlangga: Jakarta.
- Kopelman, E.R. (1986). *“Managing productivity in organization : a practical, people oriented perspective, international editon”*. Mc Graw Hill International Edition. Singapore.
- Kusnendi. (2003). *“Ekonomi sumber daya manusia”*. Jakarta: PPUT.
- Lindner, J. R. (1998). *“Understanding employee motivation”*. Journal of Extension, 36.
- Maduka, E. (2013). *“Effect of motivation on employee productivity: a study of manufacturing companies in Nnewi”*.
- Manuaba, A. (1992). *“Pengaruh ergonomi terhadap produktivitas tenaga kerja”*. Disampaikan pada Seminar Produktivitas Tenaga Kerja. Jakarta 30 Januari.
- Notoatmodjo, S.(2002). *“Metode penelitian”*. Jakarta : Redika Citra.
- Pheasant, S. (1991). *“Ergonomics, work and health”*. London : Macmillan Academic Profesional Ltd.

- Ravianto, J. (1986). *“Produktivitas dan manusia Indonesia”*. Jakarta.
- Reksohadiprodjo, & Handoko, (1990). *“Organisasi perusahaan, teori struktur dan perilaku”*, edisi 2. Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta: BPFE.
- Reskar, R. (2001). *“Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Cipta Mandiri”*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar : FE-Unhas
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *“Management”*. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- Roscoe, J. T. (1975). *“Fundamental research statistics for the behavioural sciences”*. (2nd ed.) New York: Holt Rinehart & Winston.
- Sadiman, A.S., Rahardjo, R., Haryono, A., & Rahardjito.(2012). *“Media pendidikan”*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak, P J. & Saifuddin., (1983). *“Produktivitas kerja, pengertian dan ruang lingkupnya”*. Prisma.
- Sinungan, M. (2003). *“Manajemen sumber daya manusia”*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sinungan, M. (2005). *“Produktivitas : apa dan bagaimana”*. Edisi Kedua. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). *“Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D”*. Bandung.
- Terver, M. (2014). *“The effects of motivation on staff productivity/performance at the Francis Sulemanuu Idachaba Library, University Of Agriculture, Makurdi-Nigeria”*.
- Walpole, Ronald E. *“Pengantar statistika”*, edisi ke-3, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta (1995).
- William, B.W., & Davis, K.Jr. (2000). *“Human resources and personal management”*. Edisi ke-9. Mcgraw-Hill, Inc; USA.

WEBSITE :

Wulandari, D. (2009). *“Produktivitas”* :  
<http://www.google.com.hk/amp/s/diniyartiwulandari.wordpress.com/2009/02/13/produktivitas/amp/>