

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP PERILAKU PRODUKTIF KARYAWAN KASUS DI UD.MUSLIM INDUSTRI KERUPUK KULIT CAKRANEGARA KOTA MATARAM

Nawarah¹, Abdul Aziz Bagis², Sarifuddin Serip³
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram
Email: nawarahmustamin@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Perusahaan terhadap Perilaku Produktif Karyawan di UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Kota Mataram. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sensus. Populasi dan responden dalam penelitian adalah 40 karyawan UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Kota Mataram. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi 20. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa (1) Motivasi Instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku produktif Karyawan di UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Kota Mataram (2) Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku produktif Karyawan di UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Kota Mataram (3) Budaya Perusahaan mampu memperkuat Motivasi Instrinsik Karyawan di UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Kota Mataram (4) Budaya Perusahaan mampu memperkuat Motivasi Ekstrinsik Karyawan di UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Kota Mataram.

Kata kunci: Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Perusahan, perilaku produktif karyawan

Abstract : This research aims to analyze the influence of work motivation and company culture on employee productive behavior at UD. Muslim Cakranegara Skin Cracker Industry, Mataram City. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The data collection method used is the census method. The population and respondents in the research were 40 UD employees. Muslim Cakranegara Skin Cracker Industry, Mataram City. The analytical tool used is Multiple Linear Regression using SPSS version 20. The results of this analysis show that (1) Intrinsic Motivation has a positive and significant effect on the productive behavior of employees at UD. Muslim Cakranegara Skin Cracker Industry, Mataram City (2) Extrinsic Motivation has a positive and significant effect on the productive behavior of employees at UD. Muslim Cakranegara Skin Cracker Industry Mataram City (3) Company Culture is able to strengthen the Intrinsic Motivation of Employees at UD. Muslim Cakranegara Skin Cracker Industry Mataram City (4) Company Culture is able to strengthen the Extrinsic Motivation of Employees at UD. Muslim Cakranegara Skin Cracker Industry, Mataram City.

Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Company Culture, productive employee behavior

Pendahuluan

Setiap perusahaan pasti memiliki target atau tujuan dalam setiap produksi. Namun, tiap-tiap produksi pasti akan menghadapi persaingan pasar yang sangat ketat. Ditambah lagi pada era digitalisasi ini tiap-tiap perusahaan terus meningkatkan produktifitas sehingga persaingan pasar menjadi semakin kompetitif. Dalam menghadapi perang bisnis yang semakin kompetitif tiap perusahaan harus dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Sumber daya itu sendiri terbagi menjadi dua. Pertama, sumber daya alam yang berperan sebagai bahan baku, energi dan juga menjadi sarana dan prasarana produksi. Kedua, sumber daya manusia yang terdiri dari jajaran pimpinan dan karyawan memegang peran penting dalam mengelola sumber daya alam yang ada dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan. Tugas dalam mengelola karyawan adalah tentang bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan perilaku produktif karyawan. Perilaku produktif karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya motivasi kerja dan budaya perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Lestari (2013) telah menjelaskan bahwa perilaku produktif kerja yang meningkat dapat memberikan keuntungan seperti keunggulan kompetitif, mempertahankan hasil strategis, mencapai tujuan organisasi dan memenuhi nilai proporsi stakeholder. Perilaku produktif kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu disiplin kerja, tingkat pendidikan,

keterampilan, manajemen, tingkat penghasilan dan sebagainya.

Perilaku produktif di UD.Muslim memiliki ciri tertentu yang menonjol dapat meningkat dengan baik yaitu adanya tindakan yang konstruktif, imaginative dan kreatif dari para karyawan terhadap perusahaan. UD.Muslim sangat menjunjung tinggi kontribusi yang positif sesama karyawan supaya bermanfaat bagi dirinya sendiri dan perusahaan. Selain itu karyawan mampu memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi perusahaan, imaginative dan inovatif dalam menanggapi persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat yang bersamaan sesama karyawan akan mampu bertanggung jawab dan responsive dalam hubungannya dengan rekan kerja. Karyawan seperti ini merupakan aset bagi perusahaan, karena akan selalu meningkatkan diri sehingga nantinya akan menunjang dalam meningkatkan perilaku produktif karyawan.

UD.Muslim dalam menjalankan perilaku produktif karyawan memiliki budaya sebagai identitas dan pembeda dengan perusahaan lain yang disebut budaya perusahaan. Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa budaya yang diterapkan pimpinan dan karyawan di UD.Muslim adalah budaya perusahaan. Terkait dengan penerapan budaya perusahaan yang memperlihatkan pimpinan sudah cukup baik, adanya komunikasi yang baik terjalin antara pimpinan dan para karyawan, hal ini dapat dilihat dari sikap pimpinan yang mau mendengarkan dan menghargai ide maupun saran dari karyawan saat diadakannya rapat bulanan dengan memperhatikan kenyamanan kerja sehingga terciptanya kondisi kerja yang kondusif dan nyaman, meskipun tidak

sepenuhnya pimpinan UD. Muslim Kecamatan Cakranegara Kota Mataram ikut melibatkan karyawan dalam proses kegiatan diskusi atau pengambilan keputusan dalam program rencana kerja. Sistem kerja pada UD. Muslim dijalankan secara wajar dan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi masing-masing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa dorongan yang diterapkan kepada karyawan oleh pimpinan UD. Muslim industri kerupuk kulit Seganteng Kecamatan Cakranegara Kota Mataram selama ini adalah motivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan perilaku produktif karyawan itu sendiri. Terkait pentingnya motivasi yang menyebabkan para karyawan mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan tidak hanya mengharapkan kemampuan, dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya, jika tidak ada kemauan untuk bekerja. Dan seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks sebuah kantor atau perusahaan maupun dalam kehidupan lainnya.

Selain fenomena diatas, latar belakang penelitian ini juga didorong oleh masih kurangnya minat mahasiswa untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan motivasi dan budaya perusahaan, berdasarkan pengamatan peneliti. Sehingga, peneliti ingin lebih mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja yang berfokus pada motivasi ekstrinsik dan instrinsik dengan budaya perusahaan yang berfokus sebagai variabel moderating terhadap perilaku produktif UD. Muslim industri kerupuk kulit Kecamatan Cakranegara, Kota Mataram.

Peneliti dalam hal ini tertarik melakukan penelitian terkait “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Perilaku Produktif Karyawan di Kecamatan Cakranegara, Kota Mataram”.

RUMUSAN MASALAH

Apakah Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga motivasi instrinsik pengaruh terhadap perilaku produktif karyawan kasus di UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Kota Mataram?
2. Diduga motivasi ekstrinsik pengaruh terhadap perilaku produktif karyawan kasus di UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Kota Mataram?
3. Diduga dengan kondusifitas budaya perusahaan mampu memperkuat perilaku motivasi instrinsik terhadap perilaku produktif karyawan kasus di UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Kota Mataram?
4. Diduga dengan kondusifitas budaya perusahaan mampu memperkuat perilaku motivasi ekstrinsik terhadap perilaku produktif karyawan kasus di UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Kota Mataram?

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Siagian (2012) mengemukakan bahwa motivasi dapat menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan perusahaan maupun tujuan individu dimana keduanya dapat merasa puas. Kemudian, menurut Hidayat dan Tjahjono (2015)

motivasi yang berasal dari dalam diri memiliki hubungan yang erat dengan komitmen.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, sehingga motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian pokok, yaitu:

- a. Motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang, yang dikenal dengan Motivasi Ekstrinsik.
- b. Motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang, yang dikenal dengan Motivasi Instrinsik

Motivasi Ektrinsik

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2011) Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Herzberg yang dikutip Luthans (2011) indikator motivasi ekstrinsik digunakan untuk mengukur keinginan di dalam diri karyawan dan di luar diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya terdiri atas:

- a. Gaji (salaries)
- b. Kondisi kerja (work condition)
- c. Kebijakan dan administrasi perusahaan (company policy and administrasion)
- d. Hubungan antar pribadi (interpersonal relation)
- e. Kualitas supervisi (quality supervisor)

Motivasi Instrinsik

Menurut Priyatama (2009) mengatakan motivasi intrinsik merupakan nilai atau gabungan dari kenikmatan atau kesenangan dalam menjalankan suatu tugas

untuk tujuan tertentu, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang berfungsi sebagai imbalan adalah tingkah laku individu dalam melaksanakan aktivitas tersebut, bukan imbalan yang bersifat dari luar.

Menurut Herzberg yang dikutip Luthans (2011) motivasi instrinsik merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang terdiri atas:

- a. Prestasi (achievement)
- b. Pengakuan (recognition)
- c. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)
- d. Tanggung jawab (*responsibility*)
- e. Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan Menurut Robbins dan Judge (2014) adalah sebuah sistem makna yang dipahami bersama dan dianut oleh anggota sehingga membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lain. Sedangkan, menurut Kreitner dan Kinicki (2014) menyatakan bahwa budaya perusahaan adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.

Menurut Robbins dan Judge (2014) memberikan tujuh indikator yang juga karakteristik budaya perusahaan sebagai berikut:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko.
- b. Perhatian terhadap detail.
- c. Berorientasi pada hasil.
- d. Berorientasi kepada manusia.
- e. Berorientasi pada tim.
- f. Agresivitas.
- g. Stabilitas.

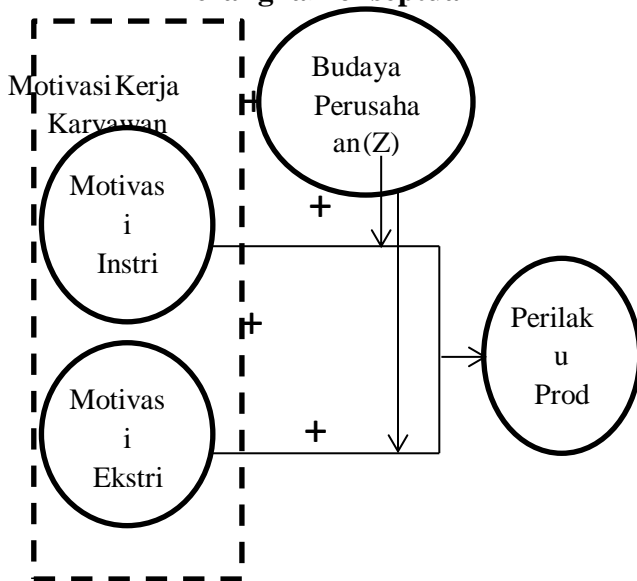
Perilaku Produktif

Gilmore (1974) yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa perilaku produktif adalah suatu tindakan yang konstruktif, imaginative, kreatif dari individu dalam suatu organisasi/perusahaan yang dapat memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap lingkungan kerja dimana ia berada.

Indikator perilaku produktif dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran Gilmore (1974) dan Fromm (1975) dalam Sedarmayanti (2001) tentang individu yang produktif, yaitu :

- a. Percayapada diri sendiri
- b. Bertanggung jawab, merupakan
- c. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- d. Mempunyai pandangan ke depan
- e. Mampu mengatasi persoalan dan dapat
- f. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Rerangka Konseptual



Gambar 1. Rerangka Konseptual

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan bentuk rumusan masalah asosiatif, yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Dengan menggunakan bentuk hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2016). Penelitian ini dilakukan di UD.Muslim yang berlokasi di Kecamatan Cakranegara, Kota Mataram. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Muslim industri kerupuk kulit kulit Kecamatan Cakranegara, Kota Mataram sejumlah 40 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket dan dokumentasi. Alat pengumlan data yang digunakan yaitu kuesioner dan smartphone. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

- a. Model regresi yang pertama dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa pengaruh pengaruh variabel motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap

perilaku produktif karyawan secara langsung.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		Beta			
		B	Std. Error		
1 (Constant)	1.065			1.119	.270
Motivasi Intrinsik	.677	.140	.541	4.852	.000
Motivasi Ekstrinsik	.544	.145	.419	3.754	.001

a. Dependent Variable: Perilaku Produktif

Sumber : Data diolah menggunakan program SPSS 20

Berdasarkan tabel 1 diatas maka model persamaan yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,065 + 0,541 X_1 + 0,419 X_2 + e$$

Y adalah Perilaku Produktif, X1 adalah Motivasi Intrinsik, X2 adalah Motivasi Ekstrinsik dan e adalah eror.

b. Hasil uji analisis regresi linier pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap perilaku produktif dengan budaya perusahaan sebagai variabel moderating, menguji hipotesis yang telah diajukan adalah menggunakan analisis regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis*) yaitu regresi yang melibatkan variabel moderasi dalam membangun model hubungannya.

Tabel 2 Hasil Analisis Variabel Moderating

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1 (Constant)	1.907			2.616	.013
Motivasi Intrinsik	.439	2.408	.406	2.377	.000
Motivasi Ekstrinsik	.464	2.940	.442	2.328	.005
Motivasi Intrinsik - Budaya Perusahaan	.566	3.027	.526	3.416	.002
Motivasi Ekstrinsik - Budaya Perusahaan	.525	3.034	.506	3.245	.009

a. Dependent Variable: Perilaku Produktif

Sumber : Data diolah menggunakan program SPSS 20

Berdasarkan tabel 2 diatas maka model persamaan yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_1.Z + b_4 X_2.Z + e$$

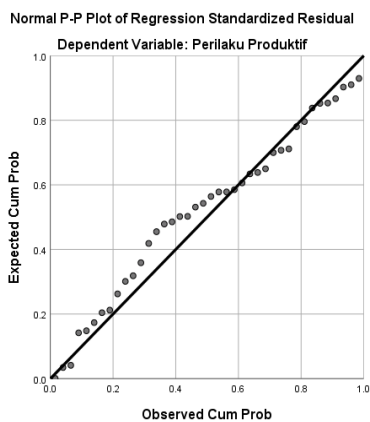
$$Y = 1,907 + 0,406 X_1 + 0,442 X_2 + 0,526 X_1.Z + 0,506 X_2.Z + e$$

Y adalah Perilaku Produktif, X1 adalah Motivasi Instrinsik, X2 adalah Motivasi Ekstrinsik, X1.Z adalah Motivasi Instrinsik di moderating dengan variabel budaya perusahaan, X2.Z adalah Motivasi Ekstrinsik di moderating dengan variabel budaya perusahaan dan e adalah eror

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi berganda variabel bebas, variabel kontrol dan variabel terikat yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dari Normal P-P Plot diketahui bahwa titik-titik *ploting* yang terdapat pada gambar mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa data-data dalam penelitian ini yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan menggunakan teknik *probability plot* dapat disimpulkan berdistribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji One Sample Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.8938801
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.060
	Negative	-.128
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah menggunakan program SPSS 20

Dari tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) dari variabel penelitian yaitu motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, budaya organisasi dan perilaku produktif sebesar 0,100. Karena nilai Asymp.Sig (2-tailed) = 0,100 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa keempat dari data variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel independen saling berhubungan secara linier dan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas yang terdapat dalam model memiliki

hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, dan variance inflation factor (VIF). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka data bebas dari gejala multikolinieritas, dan sebaliknya.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Instrinsik (X1)	0.393	3.080	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0.310	2.691	Bebas Multikolinieritas
Budaya Perusahaan Memperkuat Perilaku Motivasi Instrinsik (Z1)	0.348	3.502	Bebas Multikolinieritas
Budaya Perusahaan Memperkuat Perilaku Motivasi Ekstrinsik (Z2)	0.420	2.941	Bebas Multikolinieritas

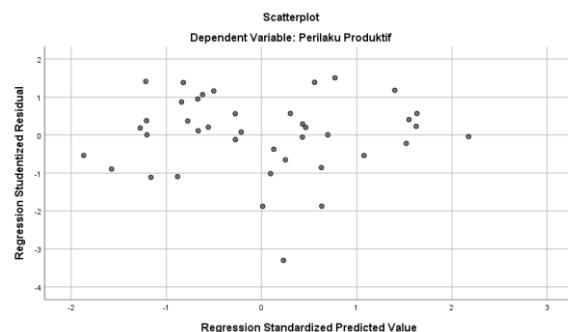
Sumber : Data diolah menggunakan program SPSS 20

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil Uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel independen, motivasi instrinsik $0.393 > 0.10$, dan Nilai VIF $3.080 <$

10 , motivasi ekstrinsik $0.310 > 0.10$, dan Nilai VIF $2.691 < 10$, budaya perusahaan memperkuat perilaku motivasi instrinsik $0.348 > 0.10$, Nilai VIF $3.502 < 10$, dan budaya perusahaan memperkuat perilaku motivasi ekstrinsik $0.420 > 0.10$, Nilai VIF $2.941 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian pada uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat sebaran residual, apabila sebaran residual tidak membentuk suatu pola maka pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi.

UJIHIPOTESIS

Uji F

Tabel 5 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regr essio n	1826.368	4	456.59 2	48.9 29	.000 ^b
	Resid ual	326.607	35	9.332		
	Total	2152.975	39			

a. Dependent Variable: Perilaku Produktif
 b. Predictors: (Constant), X2M, Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, X1M

Sumber : Data diolah menggunakan program SPSS 20

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat hasil uji F diketahui bahwa nilai F_{hitung} 48.929 dengan tingkat signifikan kurang dari 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05 dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. $F_{tabel} = df_1 (k - 1)$ atau F_{tabel} dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh $F_{tabel} = 2,87$ (dalam lampiran 10 tabel F).

- $df_1 : 4 - 1 = 3$
- $df_2 : 40 - 4 = 36$
- Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$ maka nilai f_{tabel} adalah 2,87

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui nilai F_{hitung} 48.929 lebih besar dari 2,87 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_0 diterima. Artinya, penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap

perilaku produktif melalui budaya perusahaan karyawan di UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Kota Mataram ini dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang di analisis.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji t

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
Motivasi Instrinsik (X1)	2.377	2.032	.000
Motivasi Ekstrinsik (X2)	2.328		.005
Budaya Perusahaan Memperkuat Perilaku Motivasi Instrinsik (Z1)	3.416		.002
Budaya Perusahaan Memperkuat Perilaku Motivasi Ekstrinsik (Z2)	3.245		.009

Sumber : Data diolah menggunakan program SPSS 20

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai t tabel didapat dengan menentukan tingkat kepercayaan yaitu 0,05 : $2 = 0,025$ dan menentukan derajat bebas yaitu

40 - 4 = 36 dan df pada kolom 36 dengan nilai t tabel sebesar 2,032 (dalam lampiran 9 tabel t).

1. Variabel motivasi instrinsik memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,377 > 2,032$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, variabel motivasi instrinsik berpengaruh signifikan terhadap perilaku produktif karyawan UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Mataram.
2. Variabel motivasi ekstrinsik memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,328 > 2,032$. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima, variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap perilaku produktif karyawan UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Mataram.
3. Variabel budaya perusahaan memperkuat motivasi instrinsik memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,416 > 2,032$. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima, variabel budaya perusahaan mampu menjadi variabel moderator. Sehingga variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap perilaku produktif yang dimoderating oleh budaya perusahaan pada karyawan UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Mataram.
4. Variabel budaya perusahaan memperkuat motivasi ekstrinsik memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,245 > 2,032$. Hal ini menunjukkan bahwa H4 diterima, variabel budaya perusahaan mampu menjadi variabel moderator. Sehingga variabel motivasi instrinsik berpengaruh signifikan terhadap perilaku produktif yang dimoderating

oleh budaya perusahaan pada karyawan UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Mataram.

Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk memperjelas variasi pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Jika R^2 semakin mendekati 1, yang berarti mendekati 100% artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.831	3.05477
a. Predictors: (Constant), X2M, Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, X1M				
b. Dependent Variable: Perilaku Produktif				

Sumber : Data diolah menggunakan program SPSS 20

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 0,831 ditransformasikan menjadi koefisien determinasi sebesar 83,1%. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah 83,1% sisanya 16,9% dijelaskan atau dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian seperti yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, loyalitas karyawan, hingga profitabilitas.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Perilaku Produktif Karyawan

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) yaitu motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif karyawan di UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Kota Mataram. Artinya diterima jika motivasi intrinsik semakin kondusif, maka perilaku produktif karyawan akan semakin baik. Sebaliknya jika Motivasi Kerja karyawan tidak kondusif maka perilaku produktif karyawan turun. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel motivasi intrinsik (X1) terhadap perilaku produktif karyawan (Y). Dengan demikian, karena H_1 diterima, yakni motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif karyawan di UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Kota Mataram.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Perilaku Produktif

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) yaitu motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif karyawan di UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Kota Mataram. Artinya jika motivasi ekstrinsik semakin kondusif, maka perilaku produktif karyawan akan semakin baik. Sebaliknya jika motivasi ekstrinsik kurang kondusif, maka perilaku produktif karyawan turun. Hal ini dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel motivasi ekstrinsik terhadap perilaku produktif karyawan. Dengan

demikian H_2 diterima, yang menyatakan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif karyawan di UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Kota Mataram motivasi berperan penting dalam mendukung perilaku manusia dalam bekerja, motivasi bisa berasal dari dalam diri maupun dalam ruang lingkup perusahaan.

Pengaruh Budaya Perusahaan Memperkuat Motivasi Intrinsik Terhadap Perilaku Produktif Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis kedua (H3) yaitu budaya perusahaan yang kondusif terbukti mampu memperkuat motivasi intrinsik dalam mempengaruhi perilaku produktif karyawan di UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Kota Mataram. Artinya jika Budaya perusahaan kondusif maka motivasi intrinsik semakin kuat pengaruhnya terhadap perilaku produktif karyawan. Sebaliknya jika budaya perusahaan kurang kondusif dapat melemahkan pengaruh motivasi intrinsik terhadap perilaku produktif karyawan. Dengan demikian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel budaya perusahaan yang memperkuat antara variabel motivasi intrinsik terhadap perilaku produktif karyawan.

Pengaruh Budaya Perusahaan Memperkuat Motivasi Ekstrinsik Terhadap Perilaku Produktif Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis kedua (H4) yaitu budaya perusahaan yang kondusif terbukti mampu memperkuat motivasi ekstrinsik dalam mempengaruhi perilaku produktif karyawan

di UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Kota Mataram. Artinya jika Budaya perusahaan yang kondusif maka motivasi ekstrinsik semakin kuat pengaruhnya terhadap perilaku produktif karyawan. Sebaliknya jika budaya perusahaan kurang kondusif dapat melemahkan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap perilaku produktif karyawan. Dengan demikian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variable budaya perusahaan yang memperkuat variabel motivasi ekstrinsik terhadap perilaku produktif karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang ada tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya perusahaan terhadap perilaku produktif karyawan di UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit Cakranegara Kota Mataram, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa para karyawan UD. Muslim, memiliki motivasi kerja intrinsik yang cukup tinggi atas dasar kesadaran dan tanggung jawab masing-masing dalam membangun perilaku produktif di tempat kerja mereka.
2. Motivasi kerja ekstrinsik yang distimulan oleh kebutuhan penghasilan karyawan, menunjukkan pengaruh yang nyata terhadap perilaku produktif mereka selama bekerja di perusahaan UD. Muslim.
3. Dengan terbentuknya budaya kerja yang berorientasi pada hasil kerja dan mencerminkan suasana kerjasama tim para karyawan di tempat kerja terbukti, mampu menjadi penguatan bagi motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap perilaku produktif para karyawan UD. Muslim.

Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, kesimpulan yang telah peneliti sajikan diatas, maka dapat diberikan saran bagi instansi yaitu:

- a. UD. Muslim Industri Kerupuk Kulit harus tetap memelihara motivasi kerja karyawan dan budaya perusahaan sehingga karyawan tetap merasa semangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- b. Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan kompetensi dan keterampilan yang telah ada sebelumnya baik materi program, pemotongan dan penggorengan kurupuk sesuai aturan yang ditetapkan.
- c. Kondusifitas budaya perusahaan yang sudah terbangun selama ini, terus ditunjukkan dengan cara meningkatkan keselarasan diantara karyawan dan pemilik perusahaan.

Untuk peneliti selanjutnya Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat memperoleh lebih banyak variabel kajian, dengan memperbanyak indikator-indikator untuk motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan budaya kerja perusahaan dengan melibatkan karyawan dan pemilik terkait langsung dengan suasana kerja dalam perusahaan.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Melayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, Syamsul dan Tjahjono, Heru.K. (2015). *Peran Etika Kerja Islam dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional*

(Studi Empiris pada Pondok Pesantren Modern di Banten). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Kreitner. & Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Lestari, A. S. (2013). *Analisis Penilaian Kinerja Lembaga Pendidikan Tinggi Dengan Metode Balanced Scorecard: Penerapannya Dalam Sistem Manajemen Strategis* (Studi Kasus Pada Universitas Brawijaya Malang). In Makalah disajikan dalam 2nd International Seminar on Quality and Affordable Education (ISQAE). Tersedia juga secara online di: <http://educ.utm.my/wp-content/uploads/2013/11/61.pdf> [diakses di Bandung, Indonesia: 15 Januari 2017].

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: an Evidence-based Approach*. McGraw-Hill

Robbins. & Judge. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti, M. P. APU. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung. Penerbit Mandar Maju..

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Jaya Bandung.

Siagian, S. P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. CV. Alfabeta, Bandung.