

PENGARUH MOTIVASI EKSTERNAL DAN INTERNAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PDAM AMBON

Ludy Sapulette dan Deflin Tresye Nanulaitta
Dosen Politeknik Negeri Ambon

Abstract. *This study aims to analyze the influence of internal and external motivation on employee productivity PDAM Ambon. Therefore, this study was conducted in Ambon for two months. Primary data was collected through questionnaires distributed to 94 employees PDAM Ambon. Furthermore, the data were analyzed using multiple regression analysis techniques. The results showed a partial and simultaneously, the internal motivation (X1) and external motivation (X2) positive and significant impact on employee of PDAM Ambon productivities. Thus the three hypotheses proposed in this study can be accepted. These results indicate that to increase employee productivity, managers of PDAM Ambon need to motivate them to pay attention to both internal and external motivation factor.*

Keywords: *internal motivation, external motivation, work productivity*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi internal dan eksternal pada produktivitas karyawan PDAM Ambon. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan di Ambon selama dua months. Primary Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 94 karyawan PDAM Ambon. Selanjutnya, data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda hasil techniques. The menunjukkan parsial dan simultan, motivasi internal yang (X1) dan motivasi eksternal (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PDAM Ambon. Jadi tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan, manajer PDAM Ambon perlu memotivasi mereka untuk memperhatikan kedua faktor motivasi internal dan eksternal.*

Kata kunci: *motivasi internal, motivasi eksternal, produktivitas kerja*

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dalam hal melaksanakan hal – hal tertentu (Gray et al, 1984). Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu pembentukan perilaku yang dipengaruhi oleh faktor *internal* maupun *eksternal*, yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang menjadi organisasi. Pengertian ini mengandung arti bahwa seseorang dapat diarahkan pada perilaku

tertentu melalui rangsangan dari dalam maupun dari luar diri individu tersebut. Rangsangan dari dalam biasanya timbul berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman dan kebutuhan. Sedangkan rangsangan dari luar bisa didorong oleh faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, rekan kerja, kompensasi dan lain – lain.

Motivasi penting karena motivasi menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi tidak hanya mengaharapkan 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. Tujuan dari motivasi adalah jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks sebuah kantor atau organisasi maupun dalam kehidupan lainnya.

Motivasi tampak dalam dua segi yang berbeda. Kalau dilihat dari segi yang aktif atau dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam usaha menggerakkan, mengarahkan daya potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan dilihat dari segi pasif atau statis maka motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan potensi dan daya kerja manusia tersebut.

Motivasi internal adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerjaan sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan (Nawawi, 2001). Faktor internal meliputi tujuan yang ditetapkan, harapan yang diinginkan, cita-cita yang mendasari, sikap terhadap kehidupan dan lingkungan, harga diri, rasa takut untuk sukses, pengalaman yang dimiliki, dan potensi. Motivasi eksternal adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakannya pekerjaan secara maksimal, misalnya lingkungan atau kondisi kerjanya dan tingkat kompensasi yang diterima dalam rangka pemenuhan kebutuhan dasarnya sebagai manusia. Faktor eksternal termasuk pula norma kelompok, dukungan dan harapan keluarga, serta suasana lingkungan kerja.

Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat adanya kecenderungan penggunaan motivasi eksternal lebih dominan daripada motivasi internal. Kondisi itu terutama disebabkan karena tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri para pekerja, sementara kondisi kerja di sekitarnya lebih banyak menggiringnya untuk

mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya. Demikian pula halnya dengan yang dialami oleh karyawan PDAM Ambon. Dari hasil tanya jawab dengan beberapa orang karyawan, diketahui bahwa mereka selama bekerja di PDAM Ambon lebih banyak diberikan motivasi oleh pimpinan melalui hal-hal yang berasal dari luar dirinya, seperti pemberian gaji, pembentukan tim kerja, dan sebagainya. Sementara disadari oleh mereka pula bahwa sesungguhnya mereka membutuhkan motivasi secara internal yang cukup kuat untuk mendorong mereka bisa bekerja dengan lebih baik lagi. Apalagi mereka menyadari bahwa pekerjaan mereka sangat terkait dengan pemenuhan air bersih sebagai salah satu kebutuhan pokok bagi kelangsungan hidup masyarakat yang menjadi pelanggan perusahaan mereka.

Dalam kondisi tersebut, diperlukan usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk di pergunakan secara operasional dilingkungan organisasi. Sebagaimana kita ketahui motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu. Atau dapat diartikan sebagai kekuatan (energy) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, sehingga motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian pokok, yaitu motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang, yang dikenal dengan motivasi eksternal, dan motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang, yang dikenal dengan motivasi internal.

Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input). Setiap orang baik berbentuk pemerintahan, swasta akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan kantor dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Swastha, 1998).

Stoner dan Wankel (1993) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran tentang sejauh manakah suatu system

operasi berfungsi. Pentingnya produktivitas bagi perekonomian kita, baik sebagai bangsa maupun untuk kelangsungan hidup organisasi, diperlihatkan oleh banyaknya pembahasan mengenai topik seperti inflasi pertumbuhan ekonomi dan neraca pembayaran yang dikaitkan dengan tingkat produktivitas. Sedangkan Sedarmayanti (2001) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu kegiatan untuk menciptakan karya tertentu baik berupa ide, gagasan, kemampuan oleh skill dan sebagainya yang disertai dengan usaha tertentu untuk menghasilkan karya secara terus kontinyu (terus-menerus).

Indikator produktivitas karyawan secara individu adalah penyelesaian tugas-tugas pekerjaan secara kuantitas dan kualitas sesuai waktu yang ditentukan. Apabila indikator-indikator tersebut dapat dipenuhi oleh setiap karyawan maka secara simultan akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja organisasi perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap produktivitas karyawan PDAM Ambon, baik secara parsial maupun simultan.

Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan untuk diuji dalam penelitian ini adalah :

- Motivasi kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PDAM Ambon.
- Motivasi kerja eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PDAM Ambon.
- Secara simultan motivasi internal dan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PDAM Ambon.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey pada PDAM Kota Ambon. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Ambon yang berjumlah 94 orang dan semuanya diambil sebagai sampel penelitian .

Variabel yang digunakan dalam penulisan ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent variable*), yaitu :

- Motivasi internal (X1), yaitu waktu, dorongan dan energi yang berasal dari dalam diri individu dalam pengejaran untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut menentukan seseorang untuk berusaha sebaik mungkin. Indikator yang digunakan adalah prestasi, penghargaan,
- Motivasi eksternal (X2) adalah harapan, kemampuan atau dorongan hati yang berasal dari luar individu untuk menunjukkan suatu tujuan yang hendak dicapai. Indikator yang digunakan adalah gaji, hubungan antar pekerja, jaminan sosial, kondisi kerja ,dan kebijakan perusahaan.

Variabel terikat (*dependent variabel*), adalah produktivitas kerja (Y), yaitu hasil kerja yang diperoleh dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien yang mengandung aspek ketepatan, kecemasan dan sikap terhadap pekerjaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah ketepatan pengguna metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan dengan waktu yang tersedia.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik Analisa deskriptif dalam bentuk tabulasi frekuensi dan Analisa Regresi Berganda. Analisa deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan distribusi frekuensi jawaban 94 orang responden atas pernyataan yang diajukan dalam kuisisioner. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun model analisis Regresi Linear Berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

di mana :

$$Y = \text{Produktivitas Kerja}$$

- X_1 = Motivasi Internal
- X_2 = Motivasi Eksternal
- β_0 = Intercept
- β_1, β_2 = Koefisien regresi
- e = Faktor Pengganggu (*random error*)

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil Uji – F serta tingkat probabilitas dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Jika Uji – F $> F$ – tabel dan probabilitas $< \alpha$ (0,05) maka ada pengaruh, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, selanjutnya, jika Uji – F $< F$ tabel dan probabilitas $> \alpha$ (0,05) maka tidak ada pengaruh sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Hasil dan Pembahasan

▪ Pengujian Kualitas Data

Untuk dapat mengukur besarnya nilai dari suatu variabel yang ingin diteliti, diperlukan alat ukur berupa skala atau tes yang valid dan reliabel agar kesimpulan penelitian nantinya tidak keliru dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dengan keadaan yang sebenarnya. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, diharapkan akan memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel pula.

▪ Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan alat tersebut untuk mengukur objek yang diukur dengan cermat dan tepat. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian validitas terhadap item pernyataan yang digunakan. Keputusan pada sebuah butir pertanyaan dapat dianggap valid, dilakukan dengan membandingkan nilai *sig.* $< \alpha$ atau nilai koefisien korelasi Spearman $> 0,377$ (Suliyanto, 2005). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen pertanyaan dari variabel penelitian valid karena pertanyaan-pertanyaan tersebut rata-rata memiliki *factor loading* $\geq 0,3$.

▪ Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan maksud untuk menguji sejauh mana hasil

suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan berulang menghasilkan hasil yang relatif sama, pengukuran tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Dalam penelitian ini uji reliabilitas yang dilakukan adalah reliabilitas internal. Hasil pengujian menunjukkan semua instrumen pertanyaan dari ketiga variabel adalah reliabel untuk digunakan karena nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$.

▪ Uji Asumsi Klasik

✓ Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual berdistribusi normal merupakan suatu kurva berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Untuk mendeteksi normalitas data digunakan *histogram regression residual* yang sudah distandarkan atau menggunakan analisis kai kuadrat (X^2) dan kolmogorov-smirnov.

Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal *p-plot* dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Begitupun dengan grafik normal *probability plot* memperlihatkan penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka model-model regresi ini layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

✓ Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya varian variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan sebarannya berada di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak mengandung problem heteroskedastisitas pada model regresi atau tidak ada pola yang jelas. Sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen (Y) produktivitas karyawan berdasarkan masukan variabel motivasi internal (X_1) dan motivasi eksternal (X_2).

✓ Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times series*) atau

ruang (*cross section*). Dalam penelitian ini pengujian autokorelasi menggunakan metode *durbin-watson*. Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai *D-W* hitung adalah sebesar 1,247, berada di antara nilai -2 sampai +2. Ini berarti tidak ada autokorelasi pada model regresi yang digunakan maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang digunakan.

✓ Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang mendekati sempurna di antara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel independen, cara yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat besarnya nilai *variance inflation factor (VIF)* dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Algifari (2000) dalam Suliyanto (2005), jika nilai *VIF* tidak lebih

✓ Uji t

Hasil perhitungan untuk uji t disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.196	.207		20.277	.000
MI	.677	.071	.667	3.086	.000
ME	.639	.044	.637	2.886	.000

a. Dependent Variable: PK
Sumber : Hasil Perhitungan, 2014

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi internal (X1) adalah sebesar 3,086 dengan signifikansi 0,000. Sementara itu nilai t hitung untuk variabel motivasi eksternal adalah sebesar 2,886 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan *error* sebesar 0,5 maka nilai t tabel pada n = 94 responden adalah sebesar 2,63.

Untuk membuktikan penerimaan atau penolakan atas hipotesis penelitian, maka diuraikan sebagai berikut.

- Hipotesis penelitian pertama (H₁) menyatakan bahwa motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PDAM Ambon. Hasil analisis menunjukkan bahwa

dari 10 maka model tidak terdapat multikolinearitas. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor (VIF)* juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

- Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengujian pengaruh antar variabel secara parsial (*individual*) dan pengujian secara serempak (*simultan*). Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat melalui uji t. Sementara itu, pengujian secara serempak dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat melalui uji F.

nilai probabilitas (*p*) adalah 0,000 pada alpha (α) = 0,05 ini berarti hasil penelitian membuktikan hipotesis penelitian (H₁) karena nilai $p < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$ sedangkan koefisien betha (β) = 0,677 dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PDAM Ambon. Demikian pula nilai t hitung variabel motivasi internal (X1) sebesar 3,086 > nilai t tabel sebesar 2,63 menunjukkan pengaruh variabel motivasi internal (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Ambon sebesar 0,677 adalah signifikan sehingga hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

- Hipotesis penelitian kedua (H2) menyatakan bahwa motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PDAM Ambon. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai probabilitas (p) adalah 0,000 pada $alpha$ (α) = 0,05. Ini berarti penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis penelitian (H2) karena nilai $p < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$ sedangkan koefisien betha = 0,639. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi

eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PDAM Ambon. Demikian pula nilai t hitung variabel motivasi eksternal (X2) sebesar 2,886 > nilai t tabel sebesar 2,63 menunjukkan pengaruh variabel motivasi eksternal (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Ambon sebesar 0,639 adalah signifikan sehingga hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

✓ Uji F

Hasil perhitungan untuk uji F disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.645	2	.323	114.036	.000 ^a
	Residual	7.274	91	.080		
	Total	7.919	93			

a. Predictors: (Constant), ME, MI

b. Dependent Variable: PK

Sumber : Hasil perhitungan, 2014

Hasil perhitungan menunjukkan nilai F hitung adalah sebesar 114,036 dengan signifikansi 0,000. Sementara itu nilai F tabel pada $Df1 = 94-2 = 92$ dan $Df2 = 2$ adalah sebesar 3,10. Untuk melakukan pengujian hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini, dilakukan perbandingan antara nilai F hitung dan nilai F tabel, di mana diketahui bahwa nilai F hitung > nilai F tabel. Dengan demikian, hipotesis penelitian ketiga (H3) yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PDAM Ambon dapat diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PDAM Ambon.

▪ Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi internal (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Ambon. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan PDAM Ambon, para karyawan perlu dimotivasi melalui upaya-upaya untuk menumbuhkan pengertian dan pemahaman bahwa dengan melakukan pekerjaan yang diberikan, mereka

akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan prestasi dan penghargaan. Selain itu mereka juga berkesempatan untuk menerapkan tanggungjawab dan ketrampilan yang dimiliki, serta merupakan kesempatan untuk promosi diri. Hasil penelitian ini menunjukkan arti pentingnya memotivasi karyawan secara internal sehingga mereka akan sadar dan terdorong untuk bekerja dengan lebih baik. Oleh karena itu, hasil penelitian ini merekomendasikan kepada pimpinan PDAM Ambon agar dalam memberikan motivasi kepada para karyawan perlu memperhatikan dan memperhitungkan aspek-aspek motivasi internal dalam diri karyawan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Ambon. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PDAM mbon, para karyawan perlu dimotivasi melalui pemberian gaji yang wajar, meningkatkan kualitas hubungan antar pekerja, memberikan jaminan sosial, penciptaan kondisi kerja yang baik, serta adanya kebijakan perusahaan yang mendukung karyawan untuk lebih produktif. Hasil penelitian ini juga menunjukkan arti pentingnya memotivasi kerja karyawan

dengan menggunakan faktor-faktor eksternal dari luar diri para pekerja sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan lebih produktif. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan kepada pimpinan PDAM Ambon agar dalam memberikan motivasi kepada para karyawan perlu memperhatikan pula aspek-aspek motivasi eksternal. Hasil penelitian ini menunjukkan perlu adanya simultansi dalam pemberian motivasi dengan memperhatikan faktor motivasi internal dan eksternal secara bersama-sama. Karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya akan muncul semangat untuk bekerja secara lebih produktif dalam upaya untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan. Karyawan yang termotivasi akan cenderung untuk bekerja dengan lebih giat, yang pada gilirannya mereka akan mencapai kepuasan dalam bekerja.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

- Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi internal (X1) berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan PDAM Ambon.
- Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi eksternal (X2) berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan PDAM Ambon.
- Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi internal (X1) dan motivasi eksternal (X2) berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan PDAM Ambon.

Saran

- Pimpinan PDAM Ambon kiranya senantiasa memotivasi para karyawannya dengan memperhatikan faktor-faktor motivasi internal dan eksternal secara bersama-sama dengan porsi yang seimbang sehingga para karyawan akan bersemangat untuk bekerja secara lebih produktif.
- Adanya pengaruh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini mendorong adanya penelitian-penelitian lebih lanjut, sehingga bukan

hanya sebatas motivasi internal dan eksternal sebagai pembentuk produktivitas kerja karyawan, namun dapat juga diketahui pengaruh dari faktor-faktor lainnya.

Daftar Pustaka

- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, 2004, "Organizational Behaviour". Sixth Edition McGraw-Hill Irwin.
- Nawawi, H., 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Stoner, J. A. F., & Wankel, C. 1993, Manajemen, Editor Heru Sutojo, Intermedia, Jakarta
- Sedarmayanti. 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung
- Suliyanto, 2005, Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran, Cetakan Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Basu Swastha., 1998, Manajemen Penjualan, Edisi Tiga, BPFE, Yogyakarta