

# Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Automobil Jaya Mandiri Dealer Wuling Mlati Yogyakarta

## *The Effect of Intrinsic Motivation And Extrinsic Motivation On Increasing Employee Productivity at PT Automobil Jaya Mandiri Dealer Wuling Mlati Yogyakarta*

**Joice Anggreini Kasy<sup>a</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahakarya Asia Yogyakarta

**Anik Widiyanti<sup>b</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahakarya Asia Yogyakarta

---

### ARTICLES INFORMATION

#### EBBANK

Vol. 14, No. 02, Desember 2023

Halaman : 9 – 18

© LP3M STIEBBANK

ISSN (online) : 2442 - 4439

ISSN (print) : 2087 - 1406

---

#### Keywords :

*intrinsic motivation, extrinsic motivation and employee work productivity.*

---

#### JEL classifications :

*J24, J81, O15*

---

#### Contact Author :

<sup>a</sup> [joiceanggreini@umaha.ac.id](mailto:joiceanggreini@umaha.ac.id)

<sup>b</sup> [anikwidi@umaha.ac.id](mailto:anikwidi@umaha.ac.id)

---

### ABSTRACT

*PT Automobil Jaya Mandiri is an authorized dealer that serves Wuling car sellers. Wuling Motors Mlati Yogyakarta serves sales for the Yogyakarta, Klaten, Solo, Magelang, Purworejo and surrounding areas. In order to increase sales productivity, the role of HR is very important, for this reason, it is necessary to study the influence of work motivation on each employee both from within and from outside, so that work productivity can increase. The aim of this research is to find out whether intrinsic and extrinsic motivation have a significant effect on employee productivity either partially or simultaneously. In this study using quantitative data. Surveys, interviews and observations were used to collect data, and 33 employees of PT Automobil Jaya Mandiri were used as research samples. The SPSS 29.0 for Windows program is used to validate and verify data during data processing. The analytical method used is factor analysis and multiple linear regression analysis, hypothesis testing using F test analysis, and t test. Based on the results of the t (partial) test, it shows that there is a significant influence between intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee work productivity (Y). Simultaneously the intrinsic motivation variable and the extrinsic motivation variable have a significant effect on employee work productivity (Y). This proves that the hypothesis  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This means that there is a significant effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee work productivity (Y).*

---

### LATAR BELAKANG

Untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan, peran SDM (Sumber Daya Manusia) amat substansial. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat mencapai kinerja yang tinggi, maka salah satu cara yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah memotivasi karyawannya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Sardiman dalam Yosmanah (2021:43-50), mengatakan motivasi intrinsik mengacu pada motif yang muncul atau berfungsi tanpa rangsangan dari luar. Berdasarkan teori Herzberg, menurut Nawawi dalam Triadi, Hidayah, & Fasochah (2019) menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari luar diri yang merangsang seseorang untuk berpartisipasi secara maksimal. Keinginan seseorang untuk bekerja secara profesional, bertanggung jawab, dan bekerja untuk mencapai kinerja yang maksimal akan dipengaruhi oleh tingkat motivasinya (Munarsih et al, 2022). Untuk itu, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas itu sendiri agar dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan salah satu diantaranya yakni dorongan atau motivasi kerja (Cahyadi N et al, 2022).

Pada Agustus 2015, Wuling mendirikan PT Wuling Motors Indonesia sebagai nama bisnisnya di Indonesia, salah satunya di Yogyakarta tepatnya di Jl. Magelang km 7.5 Sendangadi, Mlati, Sleman, Yogyakarta. Hal tersebut membuktikan bahwa PT Automobil Jaya Mandiri siap untuk bersaing dengan perusahaan mobil lain yang telah ada di Indonesia. PT Automobil Jaya Mandiri merupakan dealer resmi yang melayani penjual mobil Wuling. Wuling Motors Mlati Yogyakarta melayani penjualan untuk wilayah Yogyakarta, Klaten, Solo, Magelang, Purworejo, dan sekitarnya dengan target penjualan nasional kendaraan roda empat secara keseluruhan merek Wuling sebanyak 30.000 unit, tetapi pada kenyataannya hanya mencapai 29.989 unit, sedangkan untuk wilayah Jawa Tengah dan Yogyakarta hanya terjual 10% dari penjualan tersebut. Untuk itu, perlu adanya motivasi kerja dari setiap karyawan dealer Wuling sehingga produktivitas kerja karyawan dalam memenuhi target penjualan yang diharapkan pihak perusahaan dapat tercapai.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Automobil Jaya Mandiri baik secara parsial, maupun secara simultan. Sehingga pimpinan perusahaan dapat mengetahui motivasi karyawan dalam bekerja, apakah motivasi intrinsik lebih dominan dari pada motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Automobil Jaya Mandiri. Hal tersebut dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan yang rendah, sehingga kedepannya, karyawan dapat bekerja lebih produktif. Walaupun dalam penelitian sebelumnya sudah banyak yang membahas tentang pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap peningkatan kinerja kerja karyawan, tentunya penelitian ini terdapat beberapa kesamaan dalam penelitian sebelumnya seperti, variabel dan metode penelitian. Namun, terdapat beberapa perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan pada waktu dan lokasi penelitian lebih spesifik yakni pada PT Automobil Jaya Mandiri dan pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fotuho Waruwu (2017) hasil yang diperoleh adalah motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada motivasi ekstrinsik, sedangkan pada penelitian ini memperoleh hasil dimana pengaruh motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak PT Automobil Jaya Mandiri dalam menganalisis serta meningkatkan motivasi kerja setiap karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja setiap karyawan. Sehingga permasalahan-permasalahan yang saat ini dihadapi oleh pihak perusahaan dapat teratasi.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Motivasi Intrinsik**

Sardiman dalam Yosmanah (2021:43-50), mengatakan motivasi intrinsik mengacu pada motif yang muncul atau berfungsi tanpa rangsangan dari luar. Setiap orang memiliki dorongan untuk melakukan suatu tugas. Sardiman menegaskan bahwa, faktor motivasi antara lain:

1. Pencapaian, Sejauh mana karyawan memiliki kesempatan untuk berkinerja baik dalam bekerja.
2. Pengakuan, Besarnya pujian yang diberikan kepada karyawan atas usahanya dikenal dengan sebutan pengakuan atau penghargaan.
3. Pekerjaan itu sendiri, Kesulitan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
4. Tanggung Jawab, Sejauh mana seorang pekerja diharapkan memikul tanggung jawab
5. Kemajuan, Kemungkinan karyawan akan menghadapi kemajuan di tempat kerja seperti promosi.

### **2. Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang menyebabkan seseorang ikut serta secara maksimal karena adanya rangsangan dari luar. Menurut Suryadi (2019), terdapat 5 indikator dalam mengukur motivasi ekstrinsik yakni:

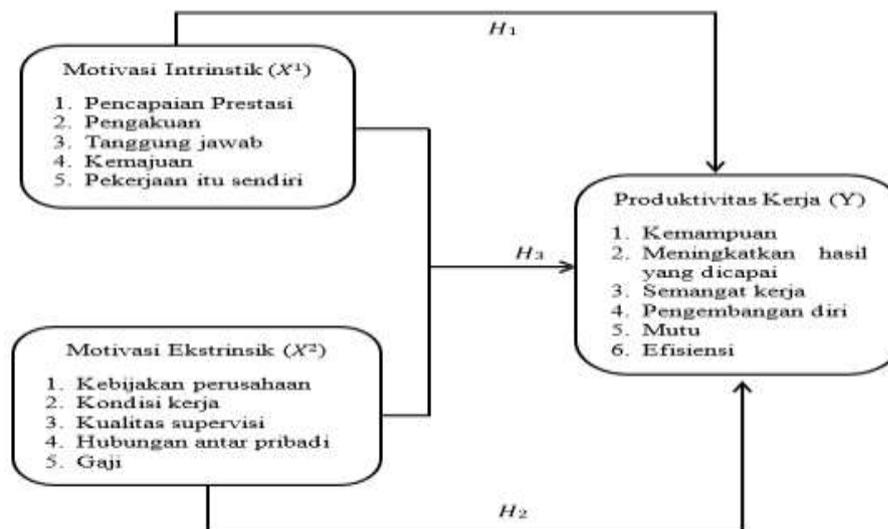
1. Kebijakan perusahaan, Pedoman yang dapat digunakan oleh manajer untuk membuat keputusan dan menjelaskan hukum, peraturan, dan tujuan.
2. Kondisi kerja, Segala sesuatu di lingkungan terdekat pekerja yang berpotensi mempengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. Kualitas supervisi, Tingkat kecakapan atasan dalam melakukan pembinaan dan pengawasan kepada para karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.
4. Hubungan antara pribadi, Interaksi antar seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja sebagai motivasi untuk bekerja sama secara produktif.
5. Gaji, Pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

### 3. PRODUKTIVITAS KERJA

Dalam Elbadiansyah sebagaimana dikemukakan Riyanto (2019:250), produktivitas secara teknis merupakan perbandingan seluruh sumber daya yang dibutuhkan (*input*) dengan hasil yang dicapai (*output*). Perbandingan hasil yang dicapai oleh peran tenaga kerja per unit waktu diperlukan untuk produktivitas. Karyawan dengan tingkat produktivitas yang tinggi akan terus menunjukkan sikap tersebut di tempat kerja (Cahyadi, N. et al., 2023). Menurut Edy Sutrisno (2017) menegaskan bahwa indikator produktivitas meliputi:

1. Kemampuan, Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Keterampilan yang dimiliki karyawan dan profesionalisme mereka dalam bekerja sangat mempengaruhi kemampuannya.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Karyawan yang melakukan pekerjaan serta yang puas dengan hasilnya bisa merasakan hasilnya. Oleh karena itu, upaya memaksimalkan produktivitas kerja bagi semua pihak terkait.
3. Semangat kerja, Upaya perbaikan dari sebelumnya. Jika dibandingkan dengan hari sebelumnya, indikator ini terlihat pada etos kerja dan hasil yang dicapai.
4. Pengembangan diri, Senantiasa mempelajari hal-hal baru dalam meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini, pengembangan diri sangat mutlak diperlukan terlepas dari tingkat kesulitannya.
5. Mutu, Terus berusaha untuk meningkatkan kualitas yang lebih baik dari yang diharapkan, hasil pekerjaan yang baik dapat menggambarkan kualitas seseorang karyawan disebut berkualitas. Oleh karenanya, peningkatan kualitas bertujuan memberikan hasil yang baik bagi sebuah perusahaan.
6. Efisiensi, Mampu menyelesaikan tugas secara akurat, menyeluruh, dan cepat.

#### KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

**Hipotesis pertama**

Ho : Motivasi intrinsik ( $X^1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Automobil Jaya Mandiri.

Ha : Motivasi intrinsik ( $X^1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Automobil Jaya Mandiri.

**Hipotesis kedua**

Ho : Motivasi ekstrinsik ( $X^2$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Automobil Jaya Mandiri.

Ha : Motivasi ekstrinsik ( $X^2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Automobil Jaya Mandiri.

**Hipotesis ketiga**

Ho : Motivasi intrinsik ( $X^1$ ) dan motivasi ekstrinsik ( $X^2$ ), berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Automobil Jaya Mandiri.

Ha : Motivasi intrinsik ( $X^1$ ) dan motivasi ekstrinsik ( $X^2$ ), berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Automobil Jaya Mandiri.

Gambar diagram diatas menunjukkan bahwa kerangka konseptual dalam penelitian ini variabel independennya adalah motivasi intrinsik sebagai variabel  $X_1$  dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel  $X_2$  dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen atau Y. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan untuk mengetahui apakah kedua variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Automobil Jaya Mandiri. Populasi merupakan subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu ditentukan oleh peneliti kemudian dianalisis dan selanjutnya ditarik kesimpulannya.

**METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah PT Automobil Jaya Mandiri Dealer Wuling Mlati Yogyakarta. dalam penelitian ini menggunakan bentuk *non-probability* sampling yaitu sensus atau sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dikarenakan jumlah populasi di PT AJM hanya 33 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara yang dilakukan di PT AJM. Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini melalui dua tahap yakni, uji validitas, dan uji reliabilitas, dimana dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kevalidan dan keandalan (reliabel) pada setiap pernyataan yang ada dalam kuesioner. Teknik analisis data merupakan cara mengolah data yang telah diperoleh dari lapangan. Hasil data ini merupakan jawaban atas pernyataan masalah serta data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan rumus-rumus statistik. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data secara kuantitatif yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menganalisis angka- angka yang dapat dihitung maupun diukur yang di proses melalui program komputer SPSS versi 29.0. Dalam penelitian ini, teknik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

## HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

### 1. Uji Regresi Linier Berganda

TABEL 1. REKAPITULASI HASIL ANALISIS REGRESI

|                          | Koefisien | T Hitung | Signifikan |
|--------------------------|-----------|----------|------------|
| Konstanta                | 10,748    |          |            |
| X1                       | 0,268     | 3,330    | 0,002      |
| X2                       | 0,286     | 3,091    | 0,004      |
| <i>adjusted R-square</i> | 0,830     |          |            |
| F Statik                 | 78,880    |          |            |

$$Y = 10,748 + 0,268(X^1) + 0,286(X^2)$$

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dapat dijelaskan bahwa 10,748, berarti jika motivasi intrinsik ( $X^1$ ) dan motivasi ekstrinsik ( $X^2$ ) sama dengan nol maka nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 10,748 satuan., 0,268, berarti setiap kenaikan satu satuan motivasi intrinsik ( $X^1$ ) maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,268 satuan, 0,286 berarti setiap kenaikan satu satuan motivasi ekstrinsik ( $X^2$ ) maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,286 satuan. Keputusan untuk menerima hipotesis juga dapat dilihat dengan memeriksa probabilitas. Dimungkinkan untuk menerima hipotesis jika probabilitasnya kurang dari 0,05. Probabilitas 0,001 diperoleh dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi Windows. Karena probabilitas ini secara signifikan lebih rendah dari 0,05, dimungkinkan untuk menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki dampak yang signifikan atau searah dengan produktivitas kerja.

### 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji t Motivasi Intrinsik

|       |                    | coefficients <sup>a</sup> |                           |                                      |        |       |
|-------|--------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------------|--------|-------|
| model |                    | unstandardized<br>B       | coefficients<br>Std.Error | Standardized<br>coefficients<br>Beta | t      | Sig   |
| 1     | (constant)         | 12,548                    | 1,162                     |                                      | 10,795 | <,001 |
|       | Motivasi Intrinsik | ,484                      | ,045                      | ,888                                 | 10,777 | <,001 |

a. Dependent Variable: Y.Produktivitas

Hasil uji t (parsial) pada tabel 3 diatas menunjukkan nilai signifikansi pengaruh motivasi intrinsik ( $X^1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah  $< 0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $10,777 > t$  tabel 2,042. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4. Hasil Uji t Motivasi Ekstrinsik**

| model |                     | coefficients <sup>a</sup> |                        |                                |        |        |
|-------|---------------------|---------------------------|------------------------|--------------------------------|--------|--------|
|       |                     | unstandardized B          | coefficients Std.Error | Standardized coefficients Beta | t      | Sig    |
| 1     | (constant)          | 10,751                    | 1,361                  |                                | 7,898  | < ,001 |
|       | Motivasi Ekstrinsik | 0,553                     | 0,053                  | 0,884                          | 10,519 | < ,001 |

a. Dependent Variable: Y.Produktivitas

Hasil uji t (parsial) pada tabel 4 diatas menunjukkan nilai signifikansi motivasi ekstrinsik ( $X^2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan  $< ,001 < 0,05$  dan t hitung sebesar  $10,519 > t$  tabel 2,042. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Analisis uji F digunakan untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan produktivitas kerja. Sebuah metode statistik, digunakan sebagai metode analisis untuk menguji hipotesis ini.

**Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>**

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.               |
|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Regression | 39,783         | 2  | 19,892      | 78,880 | <,001 <sup>b</sup> |
| Residual   | 7,565          | 30 | 0,252       |        |                    |
| Total      | 47,349         | 32 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

Tabel di atas menunjukkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. dilihat dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih rendah dari probabilitas 0,05. Hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada f tabel, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima.

### 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,917 <sup>a</sup> | 0,84     | 0,83              | 0,50217                    |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

Diketahui dari data koefisien determinasi bahwa variabel motivasi intrinsik ( $X^1$ ) dan variabel motivasi ekstrinsik ( $X^2$ ) berdasarkan nilai *adjusted R-square* sebesar 0,830, artinya dalam persamaan regresi variabel motivasi intrinsik  $X^1$  dan motivasi ekstrinsik  $X^2$  dapat memberikan kontribusi sebesar 83% terhadap produktivitas kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel-tabel diatas, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pada uji parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT Automobil Jaya Mandiri.

### 1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Dengan kata lain, motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Automobil Jaya Mandiri. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pada tabel 4.5, menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi intrinsik ( $X^1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah  $< 0,001 < 0,005$  dan nilai t hitung sebesar  $10,777 > 2,042$  maka,  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel motivasi intrinsik ( $X^1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

### 2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dapat diketahui bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Automobil Jaya Mandiri. Pada hasil uji t (parsial) yang ditunjukkan pada tabel 4.6, variabel ekstrinsik ( $X^2$ ) nilai signifikansinya sebesar  $< 0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $10,519 > 2,042$ . Berdasarkan hasil pengujian pada variabel motivasi ekstrinsik ( $X^2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) berpengaruh signifikan maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3. Pengaruh Secara Simultan Antara Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian melalui analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $< 0,001 < 0,05$  dan F hitung  $78,880 > 3,32$ . Angka tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi intrinsik ( $X^1$ ) dan motivasi ekstrinsik ( $X^2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan *Adjusted R-square* sebesar 0,830 atau 83% menunjukkan bahwa motivasi intrinsik ( $X^1$ ) dan motivasi ekstrinsik ( $X^2$ ) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan kontribusi terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 83%, sedangkan sisanya sebesar 17%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Automobil Jaya Mandiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin besar motivasi intrinsik yang dimiliki, maka akan semakin baik produktivitas kerja karyawan tersebut.

2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Automobil Jaya Mandiri. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa semakin besar motivasi ekstrinsik yang diberikan, maka akan semakin baik produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan.
3. Secara simultan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Automobil Jaya Mandiri.

## IMPLEMENTASI HASIL PENELITIAN

Menurut hasil penelitian, motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik. Untuk itu, perlu dilakukan penelitian yang lebih dalam lagi terkait pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan. Diharapkan pimpinan PT Automobil Jaya Mandiri perlu meningkatkan motivasi para karyawan sehingga kinerja mereka semakin produktif. Untuk menjaga stabilitas kerja, PT Automobil Jaya Mandiri perlu lebih memperhatikan semua unsur yang berdampak terhadap motivasi kerja karyawan. Karyawan membutuhkan tambahan pengetahuan dan pelatihan kerja agar termotivasi untuk mengantisipasi perkembangan di masa depan. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel independen lainnya, salah satunya yaitu kemajuan teknologi, karena dengan adanya kemajuan teknologi yang canggih dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah karyawan menyelesaikan tugasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada balai pendidikan dan pelatihan keagamaan Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 19-32.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu*. Malang: IRDH.
- Erri, D., & Fajrin, AN (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Cahyadi, N., S ST, M. M., Budi Harto, S. E., Parlina, L., Mastur, A. S. R., Munarsih, E., ... & Pramuditha, P. (2022). *Dasar Kepemimpinan*. CV Rey Media Grafika.
- Cahyadi, N., Mekaniwati, A., Djundharto N.D., Hidayati, H., Munarsih, E., Nurcholifah, I. (2023). *Perilaku Dalam Organisasi*. CV Rey Media Grafika.
- Intan Semesta Jakarta. *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 16 (1), 77-83.
- Febriani, R., Sudaryono, S., & Rohmah, S. (2019). Pengaruh Persepsi Kompetensi Dasar Dosen Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa. *Progress: Jurnal Pendidikan, Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1), 31-46.
- Fotuhu Waruwu (2017), *Penelitian Terdahulu, Jurnal Maranatha vol. 16, No 2*, Universitas Nurtanio Bandung, <http://www.journal.maranatha.edu>
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hamdan Dahlan, Djamil Hasim, 2017. *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar*. Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi, Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapris Biak Papua.

- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 70.
- Hasibuan, A. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 5(1), 42-54.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, 11, 33.
- Misbah, E., Asrori, H. M., & Masluyah, M. Kinerja Kepala Sekolah Ditinjau Dari Hasil Diklat Cakap Dan Motivasi Berprestasi di SDN Kabupaten Landak. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 7(2).
- Motivasi (Def.1) (n.d) Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. Diakses melalui <https://www.kbbi.co.id/arti-kata/motivasi>, 27 Mei 2023.
- Motivasi Intrinsik. 2016. Pada KBBI Daring. Diakses 27 Mei 2023, dari <https://kbbi.web.id/motivasi>.
- Munarsih, E., Nurcholifah, I., S EI, M. M., Humaidah Muafiqie, S. E., Kardini, N. L., Ani Mekaniwati, S. E., ... & Tarigan, W. J. (2022). *Etika Profesi Manajemen*. CV Rey Media Grafika.
- Musab, I., & Witri, G. (2019). *Faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi*, 8(1), 7–12.
- Nayazri, G. M (2018,02 15). Kontribusi Wuling di Yogyakarta-Jateng Capai Target.Dipetik18,2023,darikompas.com  
[https://otomotif.kompas.com/read/2018/02/15/072200915/kont\\_ribusi-wuling-di-yogyakarta-jateng-capai-target](https://otomotif.kompas.com/read/2018/02/15/072200915/kont_ribusi-wuling-di-yogyakarta-jateng-capai-target).
- Puspita, T. Y. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Staf Politeknik Amamapare Menurut Teori Dua Faktor Herzberg. *Jurnal Sosial dan Teknologi Terapan AMATA*, 1(2), 35-38.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setyawaty, O., & Nainggolan, B.M. (2022) Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Pada The Mirah Hotel Bogor. *Syntax Fusion*, 2, 754.
- SPSS Indonesia. 2019. Cara melakukan uji t parsial dalam analisis regresi dengan SPSS.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta,cv Sunyoto, Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 956.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .
- Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai yang diMediasi oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, (47), 1–17.

- Wijaya, S. W., & Anoraga, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 3(2), 117-127.
- Yosmanah, Y. (2021). Peningkatan Motivasi Belajar Bahasa Inggris Materi *Caption* Menggunakan Media Instagram Siswa Kelas Xii Ipa 4 SMA Negeri 1 Dawarblandong Mojokertotahun Pelajaran 2020/2021. *Jurnal Inovasi Pendidikan Bahasa dan Sastra*, 1, 43-50.