

Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinarindo Wiranusa Elektrik Bekasi

Sheira Angelina Putri Efliza, Mahmud Syarif

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received July 18, 2025

Revised July 20, 2025

Accepted August 21, 2025

Available online Agustus 23, 2025

Keywords:

Intrinsic motivation, Extrinsic motivation, Employee productivity

Keywords:

Motivasi instrinsik, Motivasi ekstrinsik, Produktivitas karyawan



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Various factors, including work motivation, affect employee productivity, which is an important component of a company's success. An electronics manufacturing company PT. Sinarindo Wiranusa Elektrik in Bekasi became the subject of this study because of the importance of intrinsic and extrinsic motivation to increase employee productivity. with the aim of the study to determine how much influence intrinsic and extrinsic motivation have on employee productivity partially and simultaneously. This study was conducted quantitatively using analysis carried out through Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, T Test, F Test, and Determination Coefficient with SPSS Version 25. Data were collected from 50 assembly division workers through observation, interviews, and Likert-scale questionnaires. The test results showed that the influence of intrinsic and extrinsic motivation on employee productivity was positive and significant ($t\text{-count} = 3.094; p = 0.003 < 0.05$). On the other hand, the influence of extrinsic motivation is not significant ($t\text{-count} = 0.025; p = 0.980 < 0.05$), with R-square of 0.236, indicating that the influence of both variables

simultaneously contributes 23.6% of productivity variation. Thus, increasing employee productivity at PT. Sinarindo Wiranusa Elektrik is more dependent on increasing intrinsic motivation. Thus, intrinsic motivation is the dominant factor.

ABSTRACT

Berbagai faktor, termasuk motivasi kerja, memengaruhi produktivitas karyawan, yang merupakan komponen penting dari keberhasilan perusahaan. Sebuah perusahaan manufaktur elektronik PT. Sinarindo Wiranusa Elektrik di Bekasi menjadi subjek penelitian ini karena pentingnya motivasi instrinsik dan ekstrinsik untuk meningkatkan produktivitas karyawan. dengan tujuan penelitian untuk menentukan seberapa besar pengaruh motivasi instrinsik dan ekstrinsik terhadap produktivitas karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif menggunakan analisis yang dilangsungkan melalui Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji asumsi klasik, regresi linear berganda, Uji T, Uji F, dan koefisien Determinasi dengan bantuan SPSS Versi 25. Data dikumpulkan dari 50 pekerja divisi assembly melalui observasi, wawancara, dan kuesioner berskala Likert. Hasil uji menunjukkan bahwa pengaruh motivasi instrinsik dan ekstrinsik terhadap produktivitas karyawan positif dan signifikan ($t\text{-hitung} = 3,094; p = 0,003 < 0,05$). Sebaliknya, pengaruh motivasi ekstrinsik tidak signifikan ($t\text{-hitung} = 0,025; p = 0,980 < 0,05$), dengan R-square sebesar 0,236, yang menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel secara bersamaan menyumbang 23,6% variasi produktivitas. Jadi, peningkatan produktivitas karyawan PT. Sinarindo Wiranusa Elektrik lebih bergantung pada peningkatan motivasi instrinsik. Dengan demikian, motivasi instrinsik sebagai faktor dominan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) secara luas bisa dijabarkan menjadi seluruh individu yang memiliki kemampuan, kapasitas, pengetahuan, dan potensi yang bisa diterapkan dalam mencapai target organisasi. SDM mencakup semua aspek yang mempengaruhi produktivitas karyawan, seperti motivasi instrinsik dan ekstrinsik. Untuk menghadapi persaingan global, perusahaan dan karyawan harus lebih produktif dan sukses, jadi sumber daya manusia sekarang menjadi bagian penting dari bisnis. Seiring kemajuan teknologi sumber daya manusia perlu lebih terlibat dalam membantu orang melakukan pekerjaan mereka. Produktivitas kerja adalah hubungan antara output (hasil kerja) dan waktu yang diperlukan oleh pekerja

dalam mengembangkan produk. Salah satu cara yang paling umum untuk mengukur seberapa efektif sebuah perusahaan adalah produktivitas. Perusahaan tidak dapat berkembang jika produktivitas kerja karyawan rendah dan ada persaingan dalam dunia bisnis, untuk mengejar ketinggalan, mampu bersaing di tingkat global dan regional, peningkatan kualitas dan produktivitas harus dilakukan secara konsisten di tingkat makro dan mikro, di lingkup pusat ataupun daerah.

Kemudian, ini mampu menumbuhkan kualitas SDM secara keseluruhan. Selain itu, PT. Sinarindo Wiranusa Elektrik harus memiliki cara untuk memotivasi karyawannya dengan memberikan penghargaan kepada pekerja yang berprestasi. Ini akan meningkatkan motivasi karyawan dan membantu meningkatkan jumlah produksi PT. Sinarindo Wiranusa Elektrik saat ini.

Motivasi intrinsik adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak dengan penuh semangat dan positif. Jenis motivasi ini bisa mempengaruhi perilaku individu, serta bisa berdampak besar pada produktivitas kerja mereka. Data menunjukkan bahwa ketika seseorang terdorong secara intrinsik, mereka akan kian berdedikasi dan mempunyai kinerja yang lebih baik dalam lingkungan kerja. Hal ini menegaskan pentingnya memahami dan merangsang motivasi intrinsik untuk mencapai hasil yang optimal dalam berbagai konteks profesional (Jefrinus, 2023).

“Motivasi ekstrinsik ialah dukungan dari luar individu, seperti penghargaan, pujian, atau tekanan sosial, yang bertujuan untuk mendorong seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Berbeda dengan motivasi intrinsik yang tumbuh dari dalam diri, motivasi ekstrinsik sering kali diperlukan untuk membangun atau meningkatkan semangat individu, terutama ketika motivasi internal belum cukup kuat. Dalam konteks tertentu, seperti lingkungan kerja atau pendidikan, motivasi ekstrinsik dapat menjadi pemicu awal yang efektif untuk meningkatkan performa dan mendorong pencapaian tujuan” (Jefrinus, 2023). PT Sinarindo Wiranusa Elektrik menghadapi kesulitan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya karena perusahaan ini bekerja dalam industri manufaktur elektronik dan memproduksi accesories listrik khusus PLN. Untuk mencapai tingkat produktivitas terbaik, motivasi, baik dari sumber intrinsik maupun ekstrinsik, sangat penting.

METODE PENELITIAN

Pada studi ini, peneliti memanfaatkan pendekatan kuantitatif untuk melihat sejauh mana tingkat pengaruh antar variabel yang diteliti. Populasi pada studi ini yaitu karyawan devisi assembly PT. Sinarindo Wiranusa Elektrik. Teknik sampel yang diambil oleh peneliti dengan memakai metode *non-probability sampling* melalui sampling jenuh yang diambil dari seluruh karyawan PT Sinarindo Wiranusa Elektrik yang berjumlah 50 orang karyawan. Peneliti ini pada studi ini memanfaatkan data primer dan sekunder. “Informasi yang diambil dari orang-orang melalui survei, wawancara, serta pengamatan langsung dikenal sebagai data primer” (Syafnidawaty, 2020b). Data primer yang dipakai pada penelitian ini yaitu peneliti menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Sinarindo Wiranusa elektrik. Sebelum pengolahan data pada SPSS 25.0, Data-data penelitian yang sudah terkumpul perlu dianalisis terlebih dahulu. Peneliti menyajikan dan mengevaluasi data secara metodis pada studi ini. Peneliti memanfaatkan metodologi analitik kuantitatif, yang melibatkan prosedur berikut, untuk menyelesaikan penelitian ini:

HASIL

Deskripsi Data Penelitian

Data pada studi ini digambarkan sebagai berikut: frekuensi variabel motivasi instrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2), dan produktivitas karyawan (Y) masing-masing dikelompokkan dalam satu kategori skor.

Tabel 1 Frekuensi Variabel Motivasi Instrinsik

No	Pernyataan (X1)	Skala Likert					Total
		5	4	3	2	1	
		(SS)	(S)	(N)	(TS)	(STS)	
1.	Saya merasa bangga dengan pencapaian yang saya capai, yang menunjukkan kemampuan dan usaha saya.	22	25	2	1	0	50
2	Saya sering merasa pencapaian saya tidak cukup baik, meskipun orang lain menganggapnya positif.	5	17	17	11	0	50

3	pengakuan dari rekan kerja membuat saya merasa lebih bersemangat dalam bekerja.	14	22	9	5	0	50
4	Rasa tanggung jawab membuat saya lebih menghargai apa yang saya lakukan di tempat kerja.	16	28	4	1	1	50
5	Saya menikmati proses belajar tentang hal-hal baru dan memperoleh keterampilan yang akan membantu saya maju dalam karier saya.	15	24	9	2	0	50

Sumber : (Penulis 2025)

Merujuk pada data dari tabel IV.4, dapat disimpulkan skor jawaban responden terbesar setuju dengan pernyataan keempat, yang menyatakan bahwa rasa tanggung jawab membuat saya lebih menghargai apa yang saya lakukan di tempat kerja, dengan hasil 28 responden, sedangkan responden terbesar yang tidak setuju dengan pernyataan kedua, yang menyatakan bahwa mereka sering merasa pencapaian mereka tidak cukup baik, meskipun orang lain menganggapnya positif, dengan hasil 11 responden.

Tabel 2 Frekuensi Variabel Motivasi Ekstrinsik

No	Pernyataan (X2)	Skala Likert					Total
		5	4	3	2	1	
		(SS)	(S)	(N)	(TS)	(STS)	
1.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima karena tanggung jawab yang saya miliki di tempat kerja sesuai dengan gaji saya.	8	23	14	5	0	50
2	Jika bonus tidak diberikan secara teratur, saya takut motivasi saya untuk bekerja akan berkurang.	13	10	12	14	1	50
3	tunjangan yang saya terima, seperti tunjangan kesehatan dan JKK (jaminan kecelakaan kerja) guna meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan saya.	11	28	9	1	1	50
4	Lingkungan kerja yang didukung oleh komunikasi yang terbuka dan jujur dengan rekan kerja mendorong saya untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan saya.	14	23	10	2	1	50
5	Saya lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugas saya karena	10	27	6	6	1	50

	lingkungan kerja saya yang positif dan mendukung.						
--	---	--	--	--	--	--	--

Sumber : (Penulis 2025)

Merujuk pada data yang disajikan pada Tabel IV.5, bisa dijabarkan bahwa skor jawaban responden terbesar setuju dengan pernyataan ketiga bahwa tunjangan yang saya terima, seperti tunjangan kesehatan dan JKK (jaminan kecelakaan kerja), meningkatkan kepuasan saya dengan pekerjaan saya, dengan hasil frekuensi 28 responden. Sebaliknya, skor jawaban responden terbesar tidak setuju dengan pernyataan kedua, yaitu bahwa jika bonus tidak diberikan secara teratur, saya khawatir motivasi saya untuk bekerja akan berkurang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Sinarindo percaya bahwa bonus yang diberikan secara teratur sangat penting untuk mempertahankan semangat mereka di tempat kerja.

Pengujian

Uji Validitas

Untuk menentukan validitas data, uji validitas dilakukan dengan SPSS 25 dengan menilai perbedaan skor r-hitung dan skor r-tabel ($df = n-2$), melalui sig 0,05. Untuk dasar pengambilan keputusan, perbandingan skor r-hitung dan skor r-tabel dilakukan.

1. Variabel bisa dianggap valid jika r-hitung > dari r-tabel dengan signifikan 0,05, dan item-item pernyataan dapat dianggap tidak valid.
2. Sebaliknya, variabel dapat dianggap tidak valid jika r-hitung < r-tabel, dan item-item pernyataan dapat dianggap tidak valid. Ada angka r-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan r-table 0,279. menunjukkan hasil analisis validitas X1, X2, dan Y ditampilkan pada tabel IV.

Uji Reabilitas

Uji ini dilangsungkan dalam mengevaluasi apakah kuesioner bisa menyediakan caapaian yang konstan. Uji reliabilitas mengevaluasi reliabilitas variabel studi melalui penerapan nilai Cronbach "Alpha." Dengan cara ini, variabel 50 dianggap reliabel jika output ujian mempunyai skor Cronbach Alpha > 0,6. Tabel IV.8 menjabarkan hasil dari analisis uji reliabilitas X1, X2, dan Y.

1. Motivasi Instrinsik

Tabel 3 Motivasi Instrinsik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.687	5

Sumber : (Penulis 2025)

Uji reabilitas pada variabel motivasi instrinsik dapat dikatakan reliabel dikarenakan skor cronbach's alpha yakni sejumlah 0,687 > 0,6.

2. Motivasi Ekstrinsik

Tabel 4 Motivasi Ekstrinsik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.686	5

Sumber : (Penulis 2025)

Uji reabilitas pada variabel motivasi ekstrinsik dapat dikatakan reliabel dikarenakan nilai cronbach's alpha sebesar 0,686 > 0,6.

3. Produktivitas Karyawan

Tabel 5 Produktivitas Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.648	4

Sumber : (Penulis 2025)

Uji reabilitas pada variabel produktivitas karyawan dapat dikatakan reliabel dikarenakan skor cronbach's alpha yakni sejumlah 0,648 > 0,6 menunjukkan tingkat reabilitas yang cukup baik. Berdasarkan

hasil pengolahan data pengujian realibitas tabel IV.8 memperlihatkan hasil skor *Cronbach's Alpha* dari seluruh X1, X2, serta Y > 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6), mampu diputuskan yakni semua variabel adalah realibel.

Uji Normalitas

Uji ini dilangsungkan dalam mengevaluasi sebaran data pada sebuah kelompok data terdistribusi normal. Berikut ini hasil untuk variable:

Tabel 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			50
Normal <u>Parameters</u> ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.41339104
Most Extreme Differences	Absolute		.127
	Positive		.127
	Negative		-.080
Test Statistic			.127
Asymp. Sig. (2-tailed)			.042
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.366
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.354
		Upper Bound	.379
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber : (Penulis 2025)

Dari tabel 6 Uji Normalitas diuji melalui uji Kolmogorov-Smirnov. Temuan uji menjabarkan bahwa, dari skor signifikansi Monte Carlo, data (variabel) mempunyai distribusi normal (Sig = 0,366) > 0,05. Skor signifikansi asimptotik (Sig = 0,042) < 0,05. tetapi hasil Monte Carlo yang lebih akurat menunjukkan distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.189	2.631		3.493	.001		
	motivasi instrinsik	.480	.155	.484	3.094	.003	.665	1.504
	motivasi ekstrinsik	.003	.134	.004	.025	.980	.665	1.504
a. Dependent Variable: produktivitas karyawan								

Sumber : (Penulis 2025)

Bedasarkan tabel 7 hasil uji multikolinieritas untuk variabel bisa dijabarkan variabel independent pada studi ini bebas dari multikolinieritas dikarenakan nilai tolerance yang diperoleh yakni sejumlah 0,665 > 0,10 dan skor VIF yang ditemukan 1,504 < 10.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilangsungkan menggunakan uji Glejser untuk memastikan bahwa asumsi klasik regresi dipenuhi. Maksud uji ini yakni dalam mengevaluasi apakah varians dari residual model regresi konstan. Untuk melakukan uji Glejser, nilai absolut residual (ABS_RES) dibagi menjadi dua variabel independen: motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Tabel 8 menunjukkan hasil uji Glejser.

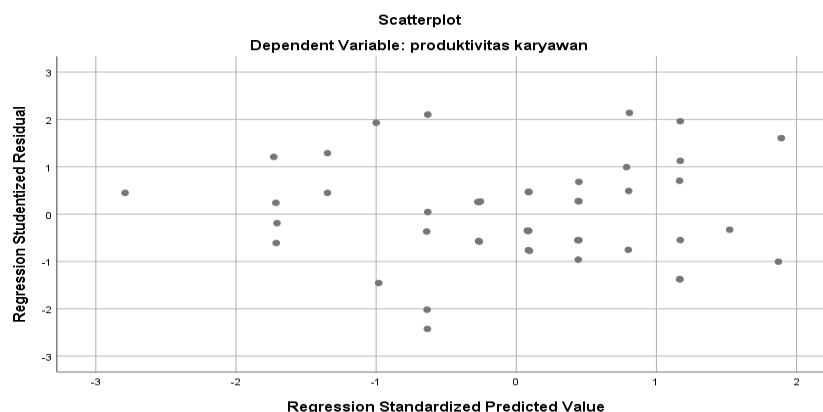
Tabel 8 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.870	1.571		.554
	motivasi intrinsik	.072	.093	.138	.775
	motivasi ekstrinsik	-.020	.080	-.045	.801

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : (Penulis 2025)

Bedasarkan Tabel 8 memiliki heteroskedastisitas. Dari hasil uji heterokedastisitas variabel motivasi intrinsik dengan nilai sig. sebesar 0,0442 > 0,05 dan variabel motivasi ekstrinsik dengan nilai sig. sebesar 0,0801 > 0,05 maka dapat dikatakan tidak ada gejala Heterokedastisitas. Selanjutnya keberadaan gejala heterokedastisitas mampu dilihat melalui pesebaran titik yang terbentuk diatas dan dibawah garis Y nol pada grafik plot (scatterplot). Berikut hasil uji heterokedastisitas yang ditampilkan dalam bentuk scatterplot :



Sumber : (Penulis 2025)

Gambar 1 Scatterplot

Berdasarkan output data yang ditunjukkan di atas gambar 1 terlihat bahwa titik yang dibentuk tersebar di wilayah di atas dan di bawah angka 0 garis Y. yang menunjukkan bahwa masalah heterokedastisitas tidak ditampilkan oleh model regresi yang dipakai dalam pengujian ini.

Uji Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda diterapkan pada studi ini dalam menguji seberapa besar pengaruh variabel Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas karyawan. Berikut adalah output dari pengujian regresi linear berganda:

Tabel 9 Uji Regresi linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.189	2.631		.001
	Instrinsik	.480	.155	.484	.003
	Ekstrinsik	.003	.134	.004	.980

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : (Penulis 2025)

Berdasarkan output uji regresi linier berganda pada Tabel 9 Berdasarkan output tersebut, maka persamaan regresi linier berganda yang didapat adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9,189 + 0,480X_1 + 0,003X_2 + e$$

Penjelasannya:

Y = Variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan

a = Nilai konstanta regresi sebesar 9,189

$b_1 - b_1$ = Koefisien regresi variabel independen

a = Nilai konstanta regresi sebesar 11,114

X1 = variabel independen yakni Motivasi Instrinsik

X2 = variabel independen yakni Motivasi Ekstrinsik

e = Error term (faktor lain diluar model yang mempengaruhi Y)

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) Konstanta: 9.189 yang bernilai positif yang berarti jika tidak ada variabel motivasi instrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) maka produktivitas karyawan akan tetap ada sebesar 9,189 satuan
2. Pengaruh Motivasi Instrinsik (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah positif dan kuat, dengan koefisien variabel motivasi instrinsik (X1) 0,480. signifikan secara statistik ($p = 0.003 < 0.05$), Ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan akan meningkat dengan peningkatan Motivasi dari dalam (instrinsik)
3. Variabel Motivasi ekstrinsik (X2) memiliki koefisien 0,003 yang sangat kecil, dan menunjukkan pengaruh yang hampir tidak ada. Pengaruh motivasi ekstrinsik (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) sangat lemah dan positif, sehingga secara parsial tidak signifikan secara statistik ($p = 0.980 > 0.05$).

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis guna menentukan adakah variabel independent memiliki dampak terhadap variable dependent, baik secara individual maupun bersamaan maka dilakukan uji T dan uji F

Uji T

Adanya pengaruh signifikan pada konteks parsial dari tiap variabel independen pada variabel dependen dinilai melalui analisis uji t. Distribusi t tabel digunakan untuk uji, dengan tingkat signifikansi 0,05. Dalam studi ini, total sampel (n) yakni sejumlah 50 dan ada 2 variabel independen ($k = 2$). Oleh karena itu, derajat kebebasan (df) diperoleh dari rumus berikut:

$$T_{tabel} = (a; n-k-1)$$

$$a = 5\% = (0,05; 50-3)$$

$$= 0,025 ; 47$$

$$T_{tabel} = 1,678$$

1. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$ H_0 ditolak serta H_1 , diterima, dapat menyimpulkan yakni variabel independent mempengaruhi variabel dependent secara signifikan.
2. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$ H_0 diterima serta H_1 ditolak, dapat menyimpulkan yakni variabel independent tidak mempengaruhi variabel dependent secara signifikan berikut output analisis t penelitian ini yakni :

Tabel 10 Output Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.189	2.631		3.493	.001
	Instrinsik	.480	.155	.484	3.094	.003
	Ekstrinsik	.003	.134	.004	.025	.980

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditemukan pada tabel 10, dapat disimpulkan bahwa uji t variabel motivasi instrinsik (X1) menunjukkan bahwa hasil $T_{hitung} 3,094 > 1,678$ ($T_{hitung} > T_{tabel}$), dan signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa motivasi instrinsik (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT Sinarindo Wiranusa Elektrik sehingga H_1 diterima. Selanjutnya, hasil uji variabel motivasi ekstrinsik (X2) menunjukkan bahwa $T_{hitung} 0,025 < T_{tabel} 1,678$ ($T_{hitung} < T_{tabel}$), dan signifikansi $0,980 > 0,05$. ($sig >$

0,05). Dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik (X2) tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT Sinarindo Wiranusa Elektrik sehingga H2 ditolak.

Uji F (Simultan)

Uji F diterapkan dalam menentukan apakah variabel independen dan variabel dependen pada konteks bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan satu sama lain. Dalam kasus ini, motivasi instrinsik dan ekstrinsik terhadap produktivitas karyawan dihitung sebagai variabel independen. Dalam uji dua arah, taraf signifikansi 0,05 digunakan, lima puluh responden ($n = 50$), dua variabel independen ($k = 2$), dan nilai F tabel sebagai acuan adalah 3,19. Nilai ini diperoleh berdasarkan rumus perhitungan F tabel, yaitu:

$$f_{\text{tabel}} = (n-k-1) = 50-2-1 = 47$$

$$f_{\text{tabel}} = 3,19.$$

Dasar pengambilan keputusan uji F adalah seperti berikut:

- Jika skor F hitung $>$ F tabel, H_0 ditolak dan H_a diterima; jika skor F hitung $<$ F tabel, H_0 diterima, yang menjabarkan variabel independen memberikan pengaruh signifikan pada variabel dependen pada konteks bersamaan.
- Jika skor F hitung $<$ F tabel, H_0 diterima dan pengaruh signifikan tidak terjadi bersamaan.

Tabel 11 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.222	2	44.111	7.264	.002 ^b
	Residual	285.398	47	6.072		
	Total	373.620	49			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Ekstrinsik, Instrinsik						

Sumber : (Penulis 2025)

Menurut tabel 11 hasil uji simultan diatas menunjukkan nilai signifikansi secara keseluruhan signifikan (Sig. = 0.002), $<$ 0,05 (tingkat signifikansi umum). Ini menunjukkan bahwa, meskipun variabel ekstrinsik sebelumnya tidak signifikan secara individual, pengaruh gabungan dari variabel motivasi instrinsik dan ekstrinsik terhadap variabel produktivitas karyawan adalah signifikan secara statistik.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan parsial menjelaskan seberapa besar kontribusi tiap variabel independen pada konteks individu pada variabel dependen. Temuan tersebut bisa dilihat dari :

Tabel 12 Uji Determinasi Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.189	2.631		3.493	.001
	Instrinsik	.480	.155	.484	3.094	.003
	Ekstrinsik	.003	.134	.004	.025	.980
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						

Sumber : (Penulis 2025)

1) Motivasi Instrinsik (X1)

a. Beta = 0,484

b. t hitung = 3,094 (sig = 0,003)

Motivasi instrinsik berkontribusi paling besar terhadap peningkatan Produktivitas Karyawan secara parsial serta signifikan secara statistik.

2) Motivasi ekstrinsik (X2)

a. Beta = 0,004

b. t hitung = 0,025 (sig = 0,980)

Motivasi ekstrinsik memberikan efek positif pada hasil produktivitas karyawan namun dari sisi statistik tidak signifikan pada taraf 5%.

Tabel 13 Uji determinasi Simutan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486 ^a	.236	.204	2.46420
a. Predictors: (Constant), Ekstrinsik, Instrinsik				

Sumber : (Penulis 2025)

Berdasarkan hasil uji determinasi simultan pada tabel IV.17 Tabel kesimpulan menunjukkan hasil variabel motivasi instrinsik dan ekstrinsik secara bersamaan, yang menyebabkan variasi antara 20.4% dan 23.6% dalam variabel dependen. Ini menunjukkan bahwa kemampuan penjelasan model Anda sangat rendah; sebagian besar variasi dalam variabel dependen (76.4% hingga 79.6%) disebabkan oleh faktor tambahan.

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah variabel motivasi instrinsik (X1) dan ekstrinsik (X2) mempengaruhi produktivitas karyawan (Y) di PT Sinarindo Wiranusa Elektrik. Peneliti mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui Google Forms. Sampel yang dikumpulkan terdiri dari lima puluh orang yang menjawab. Setelah data dikumpulkan, peneliti mengujinya dengan SPSS 25. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik diikuti dengan uji hipotesis, yang terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasil tes menunjukkan jawaban untuk masing-masing tes sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi instrinsik (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Hasil penelitian dari 50 responden menunjukkan bahwa nilai uji t untuk variabel Motivasi Instrinsik $> t_{tabel}$ ($3,094 > 1,678$) dan nilai signifikansi uji t adalah $0,003 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi instrinsik (X1) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi instrinsik (termasuk rasa pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan keinginan untuk maju) yang lebih tinggi sebanding dengan tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, salah satu komponen penting yang membantu PT. Sinarindo Wiranusa Elektrik meningkatkan produktivitas karyawannya adalah motivasi instrinsik. Perusahaan disarankan untuk terus menumbuhkan semangat ini dalam diri karyawan agar mereka merasa lebih dihargai, berarti, dan bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan.

Hasil output ini dengan output penelitian sebelumnya oleh (Farrel, 2024) bahwa motivasi internal, seperti rasa pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan dalam karir, dapat meningkatkan semangat kerja dan kualitas output karyawan.

Pengaruh Motivasi ekstrinsik (X2) terhadap Produktivitas karyawan (Y)

Hasil penelitian dari 50 responden menunjukkan bahwa nilai uji t untuk variabel motivasi ekstrinsik $> t_{tabel}$ ($0,025 < 1,678$) dan nilai signifikansi uji t $0,980 > 0,05$. H1 ditolak karena Motivasi ekstrinsik (X2) positif dan tidak berdampak signifikan secara parsial pada produktivitas karyawan PT. Sinarindo Wiranusa Elektrik. Ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti statistik yang cukup untuk menolak hipotesis nol, yang berpendapat bahwa tidak ada hubungan antara produktivitas karyawan dan motivasi luar. Dengan kata lain, variabel motivasi dari luar, termasuk gaji, bonus, tunjangan, dan lingkungan kerja, tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dalam penelitian ini.

Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun motivasi ekstrinsik seperti gaji, bonus, tunjangan, dan lingkungan kerja dapat mendorong orang untuk bekerja, mereka tidak memberikan dampak yang lebih besar pada produktivitas dalam penelitian ini. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik yang berlebihan atau tidak tepat sasaran dapat menurunkan produktivitas. Karyawan mungkin merasa terbebani atau tidak puas dengan motivasi eksternal, seperti ketidakjelasan dalam sistem bonus, ketidakjelasan tentang bagaimana promosi jabatan dilakukan, atau kondisi kerja yang kurang mendukung.

Hasil output ini dengan output penelitian sebelumnya oleh (Hermin, 2024) bahwa dukungan dari luar, seperti gaji, bonus dan tunjangan, komunikasi dengan rekan kerja, dan tempat kerja menunjukkan bahwa karyawan cenderung tidak terpengaruh, hanya memotivasi sementara.

Pengaruh Motivasi instrinsik (X1) dan Ekstrinsik (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil penelitian dari lima puluh peserta menunjukkan bahwa nilai uji f hitung ($7,264$) $> f_{tabel}$ ($3,19$) dan nilai signifikansi f_{tabel} $0,002 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi instrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Sinarindo wiranusa elektrik secara bersamaan. Dengan kata lain, motivasi instrinsik dan ekstrinsik tidak hanya memiliki pengaruh secara terpisah, tetapi juga mempengaruhi produktivitas karyawan secara keseluruhan. Dalam situasi seperti ini, peningkatan motivasi instrinsik dan ekstrinsik dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Hasil output ini dengan output penelitian sebelumnya oleh (Hermin, 2024) bahwa motivasi kerja (Motivasi instrinsik dan ekstrinsik) mempengaruhi produktivitas karyawan dengan motivasi instrinsik lebih dominan dibandingkan ekstrinsik.

SIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian motivasi instrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Sinarindo Wiranusa Elektrik menghasilkan beberapa kesimpulan berikut:

1. Menurut nilai thitung 3,094 lebih besar dari nilai ttabel 1,678 dan tingkat signifikansi 0,003 lebih besar dari 0,05, terbukti bahwa motivasi instrinsik (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) di PT. Sinarindo Wiranusa Elektrik memiliki pengaruh positif dan signifikan.
2. Pada PT. Sinarindo Wiranusa Elektrik, tidak ada hubungan positif atau signifikan antara motivasi ekstrinsik (X2) dan produktivitas karyawan (Y). Dengan tingkat signifikansi 0,980 lebih besar dari 0,05, nilai thitung 0,025 sama dengan nilai ttabel 1,678. Jadi, pada PT. Sinarindo Wiranusa Elektrik, tidak ada hubungan positif atau signifikan antara motivasi ekstrinsik (X2) dan produktivitas karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa di luar motivasi ekstrinsik, mungkin ada faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Faktor-faktor ini termasuk kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan faktor individual lainnya.
3. Secara Simultan, Pada PT Sinarindo Wiranusa Elektrik, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi instrinsik (X1) dan ekstrinsik (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasilnya menunjukkan bahwa nilai Fhitung 7,264 lebih besar dari Ftabel 3,19 dengan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa antara motivasi instrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) di PT Sinarindo Wiranusa Elektrik.

SARAN

Bedasarkan kesimpulan yang sudah dijabarkan sebelumnya, saran yang disediakan ialah menggunakan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yakni:

1. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Untuk meningkatkan pemahaman tentang komponen yang memengaruhi produktivitas karyawan, penelitian di masa depan harus memasukkan variabel tambahan seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan.
 - b. Agar hasil penelitian lebih umum dan dapat dibandingkan antar industri, penelitian selanjutnya harus menggunakan populasi yang lebih besar dan beragam dari berbagai divisi atau perusahaan lain.
 - c. Untuk mendapatkan informasi lebih mendalam tentang motivasi dan produktivitas kerja, disarankan untuk menggunakan metode penelitian campuran, yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Tingkat motivasi intrinsik seseorang berdampak positif dan signifikan pada produktivitas mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, bisnis harus memprioritaskan dorongan motivasi intrinsik karyawan dengan memuji upaya mereka, memberi mereka ruang untuk maju, membantu mereka memperoleh keterampilan baru, dan membangun suasana kerja yang positif.
 - b. Karena insentif ekstrinsik mengurangi produktivitas, bisnis harus menyelidiki struktur gaji, bonus, tunjangan, dan kondisi kerja mereka. Hal ini penting untuk memastikan bahwa faktor-faktor eksternal ini tidak menurunkan motivasi atau menekan pekerja, tetapi justru menginspirasi mereka untuk meningkatkan hasil kerja mereka.
 - c. Organisasi perlu memiliki pendekatan manajemen SDM yang efektif yang mengintegrasikan motivasi intrinsik dan ekstrinsik jika mereka ingin membangun tempat kerja yang sehat, menginspirasi, dan bertahan lama.

REFERENSI

- Arghubi, M. (2022). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KOMITMEN DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Azis, Yusuf Abdhul. (2023). *Kerangka Pemikiran: Pengertian, Contoh dan Cara Membuat*. <https://deepublishstore.com/blog/kerangka-pemikiran/?srsltid=AfmBOooFASloGZ1kIAOVAQCcHcBHf89vSCL9u5cbpB2KGFL0MD6lkDFy>
- Devina, C. (203 C.E.). Apa Perbedaan Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik. In *gramedia book*.

- Farrel, Y. O. (2024). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN DIVISI FARMASI RUMAH SAKIT XYZ. 19(1978), 3431–3446.
- Gunawan, A. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dan dampaknya pada produktivitas. 9(1), 118–124.
- Hafidz, L. (2023). Produktivitas Karyawan: Definisi, Metrik, dan Strategi. Talentics. <https://www.talentics.id/resources/blog/produktivitas-karyawan/>
- Hasibuan. (2023). Motivasi Kerja (Pengertian, Jenis, Aspek, Asas, Bentuk dan Faktor Pendorong). Muchlisin Riadi. <https://www.kajianpustaka.com/2020/08/motivasi-kerja.html>
- Hasibuan. (2024). TUJUAN MOTIVASI KERJA MENURUT PARA AHLI. Hasibuan. <https://creatormedia.my.id/tujuan-motivasi-kerja-menurut-para-ahli-terbaru/#gsc.tab=0>
- Hermawan, S. (2023). Apa Itu Produktivitas Kerja dan Bagaimana Cara Meningkatkankannya? Zoho.Com. <https://www.zoho.com/blog/id/workplace/apa-itu-produktivitas-kerja-dan-bagaimana-cara-meningkatkannya.html>
- Hermin. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Soppeng. 7, 467–475.
- Hira, A. (2023). Pentingnya Meningkatkan Produktivitas Kerja bagi Perusahaan. Markplus Institute. <https://markplusinstitute.com/explore/meningkatkan-produktivitas-kerja/?srsltid=AfmBOopD8Xmq2YT6SMoSyDM6njx1oP5zsaBWeOidnNv7W3h9s06kuF9E>
- Husna, R. dan. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek. Journal Industrial Servicess, 6(2), 85. <https://doi.org/10.36055/62001>
- Jefrinus, Y. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. Jurnal Penelitian Mahasiswa, 1(6), 202–211.
- Karino, A. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK, DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER KEMAS MAKMUR.
- Marsha. (2022). Produktivitas Adalah: Pengertian dan Cara Menghitungnya. Majoo.Id. <https://majoo.id/solusi/detail/produktivitas-adalah>
- Menhard, S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Az-Zuhra Property Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 10(2), 371–376. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v10i2.1436>
- Mulyasari, vanya karunia. (2021). observasi pengertian para ahli. <https://www.kompas.com/skola/read/2021/08/03/164904169/observasi-pengertian-para-ahli-tujuan-ciri-ciri-dan-jenisnya>
- Nusantarabina. (2021). Motivation Hygiene Theory dan Dual Factor Theory. <https://accounting.binus.ac.id/2021/11/02/motivation-hygiene-theory-dan-dual-factor-theory/>
- Oktaviani, S. (2022). devinisi opsional variabel jenis dan tujuannya. <https://kumparan.com/berita-terkini/definisi-operasional-variabel-jenis-jenis-dan-tujuannya-1yz8hKbtXhc>
- Renita. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Kabanjahe. 8–42. [http://portaluqb.ac.id:808/534/4/BAB II.pdf](http://portaluqb.ac.id:808/534/4/BAB%20II.pdf)
- Rima, & Kurniawan. (2023). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raga Gunawan Mandiri. SAMMAJIVA : Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen, 1(3), 1–15.
- Samodra, F. puspa. (2024). Apa itu sampel jenuh. <https://www.liputan6.com/feeds/read/5805815/apa-itu-sampel-jenuh-pengertian-teknik-dan-penerapannya-dalam-penelitian?page=3>
- Sinta. (2021). 5 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. Pluxee Id. <https://www.pluxee.co.id/blog/5-faktor-yang-mempengaruhi-produktivitas-kerja-karyawan/>
- Sugiyono. (2023). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D.
- Syafnidawaty. (2020a). HYPOTHESIS. <https://raharja.ac.id/2020/11/04/hipotesis/>
- Syafnidawaty. (2020b). pengertian data primer sekunder.
- Thabroni, G. (2022). Pengertian Produktivitas Kerja. Serupa.Id. <https://serupa.id/produktivitas-kerja-pengertian-indikator-faktor-cara-meningkatkan/>
- Yahya, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tirta Sukses Perkasa Jember. Valid Jurnal Ilmiah, 17(1), 31–39.