

## PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV GEPREK JON X PAPA RISOL

**Ahmad Syihabuddin Al Fathoni<sup>1</sup>, Wahyu Eko Pujiyanto<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Email: [fatonisihabal@gmail.com](mailto:fatonisihabal@gmail.com)

\*Corresponding author: Ahmad Syihabuddin Al Fathoni<sup>1</sup>

**Abstrak:** Pengaruh motivasi ekstrinsik dan insentif terhadap kinerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol penting untuk dilakukan penelitian, karena untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi ekstrinsik dan insentif terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol. Dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang dijadikan objek penelitian sebanyak 100 orang yang diambil dari keseluruhan karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner. Metode analisis data penelitian menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis uji parsial (t). Hasil penelitian merujuk pada pengaruh produktivitas kerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol dengan adanya pemberian motivasi ekstrinsik dan insentif.

**Kata Kunci:** Motivasi Ekstrinsik, Insentif, Produktivitas Kerja.

**Abstract:** The effect of extrinsic motivation and incentives on the performance of CV Geprek Jon X Papa Risol's employees is important for research, because it is to find out and analyze the extent to which the influence of extrinsic motivation and incentives has on the performance productivity of CV Geprek Jon X Papa Risol's employees. The research was conducted using a quantitative approach. The number of samples used as research objects was 100 people taken from all employees of CV Geprek Jon X Papa Risol. Data collection tool used is the distribution of questionnaires. Research data analysis method using instrument test (validity test and reliability test), classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing partial test (t). The results of the study refer to the influence of the work productivity of CV Geprek Jon X Papa Risol employees by providing extrinsic motivation and incentives.

**Keywords:** Extrinsic Motivation, Incentives, Work Productivity.

## PENDAHULUAN

Dewasa ini, dunia usaha dibidang pelayanan dan jasa mengalami kemajuan yang sangat pesat, maka sumber daya manusia berperan penting didalamnya, peran individu ataupun kelompok sangat dibutuhkan untuk menghadapi segala tantangan dan mencapai tujuan sebuah perusahaan. Keberhasilan organisasi akan dipengaruhi oleh hasil kerja pegawainya, dan untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai, maka perlu adanya kegiatan manajemen yang berdaya guna bagi kepentingan pegawai (Djuremi, Leonardo Budi Hasiholan, 2016). Seiring dengan berkembangnya zaman para sumber daya manusia dituntut harus memiliki keahlian, pengetahuan, serta kemampuan yang tinggi (Indarwati, 2022).

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis untuk mencapai semua tujuan dari sebuah perusahaan. Dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber yang dibutuhkan setiap organisasi atau perusahaan, sebuah tujuan tidak akan tercapai jika tidak ada sumber daya manusia. Para pegawai dituntut untuk mempunyai mental yang tangguh untuk melewati segala tantangan didunia persaingan. Mengingat peran sumber daya manusia sangat penting dalam berjalannya sebuah perusahaan, maka perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan cara memberi motivasi, penghargaan ataupun upah insentif atas apa yang telah dikerjakannya selama dia bekerja.

Perusahaan harus memperhatikan kedua hal itu, apabila perusahaan tidak memperhatikan kedua hal tersebut maka akan timbul suatu masalah didalam perusahaan tersebut. Menurut Remus (2016) yang dikutip dari (Nur, 2019), adanya penghargaan karyawan akan merasa bahwa usahanya dalam berprestasi dihargai oleh perusahaan dan hal ini akan memacu karyawan untuk lebih berprestasi. Pemberian penghargaan dapat dilaksanakan apabila seorang pegawai telah mengerjakan target melebihi kapasitas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan adanya penghargaan ini, pegawai diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, serta keinginan untuk menjadi lebih unggul dalam melakukan pekerjaan.

Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawannya (Safrizal, Menhard dan Yusuf, 2022). Dalam dunia kerja, perusahaan dituntut untuk mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi masa depan yang penuh dengan tantangan global dan perubahan teknologi yang sangat pesat, dengan cara membangun keahlian dan kemampuan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. CV Geprek Jon X Papa Risol juga harus memiliki suatu cara untuk memotivasi karyawannya dengan memberi reward pada karyawannya yang berprestasi sehingga karyawan dapat termotivasi dan akan lebih produktif.

Penghargaan diberikan kepada karyawan yang loyal dan berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemberian penghargaan ini pun merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan menaikkan produktivitas kerja karyawan yang lain agar termotivasi untuk berhasil juga. Pada saat ini penghargaan dan insentif

sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Solikah, Setyowati dan Sanosra, 2016).

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bahtiar dan Trang, 2018) menunjukkan bahwa pemberian insentif, kepuasan kerja dan daya saing berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Begitupun hasil penelitian dari (Nur Irawan, 2018) menunjukkan bahwa variabel gaji dan insentif secara simultan dan parsial berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan hasil penelitian Muslih (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak selalu dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Haq, Suzan dan Muslih, 2017).

Dari hasil penelitian terdahulu menjelaskan pengaruh motivasi dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan menghasilkan analisis melalui tanda parameter  $b_2$  dalam persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah positif. Dimana variabel insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dikutip dari (Nur dkk., 2018) Berdasarkan hasil analisis penelitian terdahulu menyatakan bahwa adanya pengaruh pada insentif dan bonus terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada CV Geprek Jon X Papa Risol. Dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi dengan uji  $f$  (secara simultan) maka bisa disimpulkan pemberian insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut (Afandi, 2018:23) motivasi ekstrinsik merupakan kebalikan dari motivasi intrinsik, dan itu berkaitan dengan melakukan sesuatu semata-mata untuk tujuan mencapai tujuan. (Safrizal, Menhard dan Yusuf, 2022) Motivasi ekstrinsik diperoleh dari faktor-faktor di luar kendali individu (Makki dan Abid, 2017). Kebanyakan motivasi teori mencerminkan keprihatinan ini dengan melihat motivasi sebagai tren kohesif mulai dari kurangnya motivasi menjadi motivasi yang besar (Georgiana-florina, 2022).

Motivasi kerja juga bisa juga sebagai proses menggambarkan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan, bisa juga sebagai dorongan untuk karyawan agar mereka mau melakukan, sesuatu yang telah di tetapkan (Iskandar, 2022). Ketika semua karyawan memiliki motivasi dengan kerja keras serta mengeluarkan seluruh kemampuan, pengetahuan serta keterampilan yang ada maka dapat memotivasi karyawan yang berpengaruh pada peningkatan produktivitas (Rozaqiyah *et al.*, 2021). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugas sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaan tidak akan memuaskan. Motivasi berkaitan dengan sejauh mana komitmen seseorang terhadap

pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang motivasinya terhadap suatu pekerjaan rendah atau turun akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya. Karyawan tersebut termasuk orang yang kurang semangat atau motivasi rendah (Abadi, 2022).

Motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya tergantung kepada ketangguhan pimpinan (Indarwati, 2022). Ketika motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi dan sebaliknya jika motivasi rendah kinerja karyawan juga akan rendah (Febriani, 2021). Itu Alasan untuk ini adalah bahwa “ketika motivasi ekstrinsik diarahkan sendiri, orang tidak hanya akan melakukan tugas dengan sukarela dan antusias tetapi juga secara berkelanjutan” (Heinisch, 2022).

**Hipotesis 1** : Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol.

### **Insentif**

Selain faktor upah, insentif juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Insentif merupakan salah satu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk selain uang seperti pujian, rekreasi ataupun pengembangan karier. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas (Astuti *et al.*, 2017). Menurut Hasibuan (2017:118), insentif adalah kompensasi ekstra yang diberikan kepada pekerja tertentu yang memiliki prestasi lebih dibandingkan dengan yang lainnya. Insentif adalah strategi untuk memberikan inspirasi kepada orang-orang yang bekerja lebih keras dan bersungguh-sungguh. Diberikannya insentif bukan tergolong gaji utama yang memang telah menjadi bonus yang harus diperoleh oleh para karyawan.

Insentif ini lebih mengarah pada motivasi agar para karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin. Diberikannya insentif yang sesuai sehingga akan meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan kualitas ataupun kuantitas yang baik (Adriani Rangkuti *et al.*, 2019). Maka disimpulkan bahwa insentif adalah suatu motivasi yang berupa imbalan yang dikasih dari perusahaan untuk karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal. Untuk indikator-indikator insentif antara lain kinerja, lama kerja, kebutuhan, senioritas, keadilan dan kelayakan, evaluasi jabatan (Rauuf *et al.*, 2022).

**Hipotesis 2** : Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol.

### **Produktivitas Kerja**

Menurut P. Siagian yang dikutip dari (Solikah Idkk., 2016) “Produktivitas adalah Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal” (Solikah, Setyowati dan Sanosra, 2016). Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan

dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Aisyah *et al.*, 2017). Maksud dari produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah performance appraisa atau penilaian kinerja yang telah diberi motivasi ekstrinsik dan insentif agar dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan dalam suatu pekerjaan sebagai bentuk evaluasi bagi individu yang berkaitan dengan pelaksanaan organisasinya.

Menurut (Suhadianto dan Pratitis, 2020) dikatakan bahwa tingkatan hasil produktivitas yang dirasakan setiap sumber daya manusia dalam bekerja dapat mempengaruhi munculnya sebuah permasalahan dalam organisasi, sehingga produktivitas dari karyawan harus dapat dikelola dengan baik agar produktivitasnya tidak menurun. Output yang dihasilkan oleh karyawan lah yang menyokong berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan roda bisnis. Seseorang karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggilah yang dapat mampu menghasilkan produk-produk yang sesuai dengan ketentuan ataupun kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan dengan tidak memakan waktu yang lebih lama dari waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan (Correlation dan Work, 2022).

**Hipotesis 3** : Motivasi Ekstrinsik dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol dengan menggunakan seluruh anggota populasi yang berjumlah 100 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang bersumber dari hasil pengisian kuisioner yang disebar kepada para karyawan. Tujuan penelitian ini agar mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Geprek Jon X Papa Risol.

### **Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh. Objek penelitian adalah sesuatu yang dijadikan penelitian atau yang menjadi tujuan perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi subjek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian crew outlet CV Geprek Jon X Papa Risol. Subjek penelitian akan menggunakan populasi karyawan crew outlet yang bekerja di CV Geprek Jon X Papa Risol. Sedangkan yang menjadi objek penelitian yaitu pengaruh pemberian motivasi ekstrinsik dan insentif terhadap produktivitas kerja.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian dapat pula diartikan sebagai keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Unit analisis adalah unit/satuan yang akan diteliti atau dianalisis. Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol pada bagian crew outlet dengan jumlah 100 responden. Sampel merupakan bagian dari populasi tersebut berupa jumlah dan karakteristik data (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini sebanyak 100 responden yang memenuhi kriteria pengambilan sampel dengan pendekatan *puposive sampling*.

## Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana data yang digunakan dalam penelitian ini berasal langsung dari para karyawan yang bekerja di CV Geprek Jon X Papa Risol dengan menggunakan penyebaran kuesioner untuk pengumpulan datanya.

## Teknis Analisis Data

Semua data dari hasil penyebaran angket ini diberi skor dan dianalisis dengan menggunakan uji statistik. dengan perhitungan data di software SPSS 24. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dan regresi, yaitu Regresi linear berganda. Untuk menentukan kontribusi masing - masing variabel X1 dan X2 baik secara parsial (masing-masing) maupun bersama-sama terhadap variable Y.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan program SPSS 24, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai variabel Kualitas Pelayanan, Citra Perusahaan, dan Kepuasan Pelanggan yang berjumlah 15 item, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan yaitu nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka hasil ini berarti bahwa seluruh item pernyataan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui nilai cronbach's alpha sebesar 0,910  $>$  0,60, hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dari semua variabel yaitu motivasi ekstrinsik, insentif dan produktivitas kerja adalah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

## Uji Analisis Regresi Berganda

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.228	2.622		1.612	.110
	Motivasi Ekstrinsik	.110	.091	.113	1.207	.230
	Insentif	.793	.102	.729	7.803	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
Sumber : Data Primer Yang Diolah SPSS,2023

Regresi linier berganda dalam pengujian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana kemampuan dari variabel bebas (independent) yang terdiri dari Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Insentif (X2) dalam mempengaruhi variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini yaitu variabel Produktivitas Kerja (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent).

Hasil output SPSS release 24.0 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 4.228 + 0.110 X_1 + 0.793 X_2$  Persamaan diatas mengandung makna: Nilai konstanta sebesar 4.228. Nilai konstanta sebesar 4.228 berarti apabila tidak ada variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Insentif (X2) maka tidak ada Produktivitas Kerja. Koefisien regresi X1 (Motivasi Ekstrinsik) = 0.110 Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.110 menyatakan bahwa apabila motivasi ekstrinsik, insentif mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, sedangkan Produktivitas Kerja diasumsikan tetap maka Produktivitas Kerja akan meningkat. Koefisien regresi X2 (Insentif) = 0.793 Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.793 menyatakan bahwa apabila Insentif mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, sedangkan Motivasi Ekstrinsik diasumsikan tetap maka Produktivitas Kerja akan meningkat.

### Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dengan menggunakan uji f diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1233.637	2	616.819	99.641	.000 <sup>a</sup>
	Residual	600.473	97	6.190		
	Total	1834.110	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber : Data Primer Yang Diolah SPSS,2023

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk membuktikan langsung semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F merupakan pengujian untuk dapat mengetahui hubungan variabel independen memiliki pengaruh atau tidak secara bersama-sama kepada variabel dependen. Dengan melihat nilai sig F < 0,05 atau F.hitung > F.tabel sehingga hipotesis dapat diterima, maka dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh secara simultan dan signifikan kepada variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Berdasarkan hasil pada Tabel 2, menunjukkan tingkat signifikansi uji kelayakan model 0,000 < 0,05, hasil ini telah memenuhi ketetapan yang telah ditentukan, maka model layak untuk digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan

insentif secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 <sup>a</sup>	.673	.666	2.488

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi Ekstrinsik  
Sumber : Data Primer Yang Diolah SPSS,2023

Dari hasil uji pada Tabel 3, dapat diketahui nilai R Square (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0.673 atau 67,3%, yang berarti motivasi ekstrinsik dan insentif menunjukkan kontribusi yang cukup terhadap produktivitas kerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol, sedangkan sisanya 33,7% di kontribusi oleh faktor-faktor lain. Pada penelitian ini yang digunakan adalah angka Adjusted R Square karena jika jumlah variabel pada penelitian ini lebih dari dua, maka yang lebih baik digunakan adalah angka Adjusted R Square. Angka Adjusted R Square adalah 0.666. Hal ini menunjukkan bahwa 66,6% variasi dari variabel dapat dijelaskan oleh variabel motivasi ekstrinsik dan insentif sedangkan sisanya sebesar 34,4% dijelaskan oleh variabel lain.

### Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 4**  
**Hasil Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.228	2.622		1.612	.110
	Motivasi Ekstrinsik	.110	.091	.113	1.207	.230
	Insentif	.793	.102	.729	7.803	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
Sumber : Data Primer Yang Diolah SPSS,2023

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu motivasi ekstrinsik (X1), dan insentif (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y) secara parsial. Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat



adalah sebagai berikut; 1) Nilai signifikansi variabel motivasi ekstrinsik  $0.110 > 0.050$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol. 2) Nilai signifikansi variabel insentif  $0,000 < 0,050$ . Hal ini menunjukkan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja.**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja CV Geprek Jon X Papa Risol dengan uji regresi berganda variabel (X1) sebesar 0,05 berdasarkan hasil SPSS 24. Nilai t hitung sebesar  $1,612 > 1,692$  dengan tingkat signifikan  $0,002 < 0,05$ , hasil ini menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja CV Geprek Jon X Papa Risol. Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah perlunya peningkatan terhadap motivasi ekstrinsik

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol. Hal ini mencerminkan bahwa semakin banyak motivasi ekstrinsik yang diberikan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Sejalan dengan pendapat tersebut, hasil penelitian yang dilakukan oleh Alimuddin (2015) menunjukkan variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga membuktikan hipotesis berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan secara bersama-sama diterima.

### **Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja CV Geprek Jon X Papa Risol.**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja CV Geprek Jon X Papa Risol dengan uji regresi berganda variabel (X2) sebesar 0,227 berdasarkan hasil SPSS 24. Nilai t hitung sebesar  $1,612 < 0,184$  dengan tingkat signifikan  $0,184 < 0,05$ , hasil ini menyatakan bahwa Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol. Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah perlunya konsistensi terhadap Insentif karyawan dalam hal ini yang berkaitan dengan Non Material Insentif, Sosial Insentif dan Material Insentif.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan tinggi insentif yang diberikan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Diharapkan manajemen CV Geprek Jon X Papa Risol mampu memberikan insentif yang lebih agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Rivai (2004:387) yang mengatakan bahwa "Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan pada penelitian berjudul Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja CV Geprek Jon X Papa Risol penulis menarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas di simpulkan bahwa semua variabel bebas (Motivasi Ekstrinsik dan Insentif) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol.
2. Motivasi Ekstrinsik terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol.
3. Insentif terbukti merupakan variabel yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol.
4. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol adalah Insentif karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan nilai Standardized Coefficients (Beta.0.729).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, S. (2022) "1 , 2 1 2," 2(1), hal. 56–65.
- Adriani Rangkuti, D. *et al.* (2019) "Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Graha Indonesia," *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), hal. 108–120.
- Aisyah, M. F. *et al.* (2017) "Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember," *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), hal. 131. doi: 10.19184/ejeba.v4i1.4753.
- Astuti, E. A. *et al.* (2017) "PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP," 2(1), hal. 33–43.
- Bahtiar, J. dan Trang, W. J. F. . T. I. (2018) "Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja Dan Daya Saing Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud. Jepara Karya Furniture, Kec Tuminting," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2), hal. 638–647.
- Correlation, T. dan Work, B. (2022) "Jurnal Social Library," 2(1), hal. 24–30.
- Djuremi, Leonardo Budi Hasiholan, and M. M. M. (2016) "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang," *Journal Of Management*, 2(2), hal. 7–16. Tersedia pada: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=6780213&site=ehost-live>.
- Febriani, D. (2021) "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi," 9(2), hal. 309–316. doi: 10.37641/jimkes.v9i2.483.
- Georgiana-florina, I. P. (2022) "THE INFLUENCE OF INTRINSIC AND EXTRINSIC MOTIVATION FOR EMPLOYEE," 26(5), hal. 1–8.
- Haq, F. R. G., Suzan, L. dan Muslih, M. (2017) "Pengaruh Kepemilikan Manajerial Dan Financial Distress Terhadap Integritas Laporan Keuangan," *Assets*, 7(1), hal. 41–55.

- Heinisch, B. (2022) "The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on the Creation of Language Resources in a Citizen Linguistics Project about Lexicography."
- Indarwati, S. (2022) *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang)*.
- Iskandar, R. (2022) "PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT .," 1(1).
- Makki, A. dan Abid, M. (2017) "Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Task Performance," *Studies in Asian Social Science*, 4(1), hal. 38. doi: 10.5430/sass.v4n1p38.
- Nur Irawan, M. R. (2018) "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo," *Ecopreneur*.12, 1(1), hal. 36. doi: 10.51804/econ12.v1i1.196.
- Nur, T. (2019) "Pengaruh Profitabilitas Dan Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Pemoderasi," *Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(1), hal. 58–76.
- Rauuf, M. A. *et al.* (2022) "PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT . DELTA MERLIN SANDANG TEXTILE I SRAGEN Universitas Bina Taruna Gorontalo," IX, hal. 639–654.
- Rozzaqiyah, H. *et al.* (2021) "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek," 6(2).
- Safrizal, S., Menhard, M. dan Yusuf, M. (2022) "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Az-Zuhra Property Pekanbaru," *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(2), hal. 371–376. doi: 10.37641/jimkes.v10i2.1436.
- Solikah, I., Setyowati, T. dan Sanosra, A. (2016) "Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirone Kalibaru Banyuwangi," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), hal. 91–105.
- Suhadianto, S. dan Pratitis, N. (2020) "Eksplorasi Faktor Penyebab, Dampak dan Strategi Untuk Penanganan Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa," *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), hal. 204. doi: 10.24036/rapun.v10i2.106672.