

## ANALISIS PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GLOSTAR INDONESIA SUKABUMI

Revi Audes Saputri

Universitas Nusa Putra, Sukabumi, Indonesia

Revisputri2003@gmail.com

### Informasi Artikel

Vol: 1 No: 7 Juli 2024

Halaman : 131-145

### Abstract

*This study aims to investigate the influence of several predictor variables (Q11, Q12, Q13, Q14, Q15, Q21, Q22, Q23, Q24, and Q25) on six dependent variables (Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, and Y6) using regression analysis. Data is collected and analyzed using appropriate statistical methods, analysis including ANOVA to test the significance of the model as well as regression coefficients to determine the individual influence of each predictor variable. The research results show that the regression model for Y1 is very significant, with a high F value (20.703,  $p < 0.001$ ) and a high coefficient of determination (R Square = 0.912), indicating that most of the variation in Y1 can be explained by the predictor variables used. The variables Q24 and Q25 in particular have a significant positive influence on Y1. However, for variables Y2, Y3, Y4, Y5, and Y6, the results vary. Y2 indicates a significant model overall but with no individually significant predictor variables. Y3 shows lower model significance than Y1 and Y2, while Y4 and Y5 show no significance at all. Y6 shows a significant model, with Q24 and Q25 having opposite effects on the dependent variable. This research provides a better understanding of the variability of predictability of various dependent variables based on the predictor variables used. The implication of these findings is the importance of looking more deeply at the interactions between independent variables as well as exploring additional factors that might influence the results of the regression model.*

### Keywords:

Work Motivation

Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh beberapa variabel prediktor (Q11, Q12, Q13, Q14, Q15, Q21, Q22, Q23, Q24, dan Q25) terhadap enam variabel dependen (Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, dan Y6) menggunakan analisis regresi. Data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan metode statistik yang tepat, termasuk analisis ANOVA untuk menguji signifikansi model serta koefisien regresi untuk mengevaluasi pengaruh individu dari masing-masing variabel prediktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model regresi untuk Y1 sangat signifikan, dengan nilai F yang tinggi (20.703,  $p < 0.001$ ) dan koefisien determinasi yang tinggi (R Square = 0.912), menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam Y1 dapat dijelaskan oleh variabel prediktor yang digunakan. Variabel-variabel Q24 dan Q25 secara khusus memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Y1. Namun, untuk variabel Y2, Y3, Y4, Y5, dan Y6, hasilnya bervariasi. Y2 menunjukkan model yang signifikan secara keseluruhan tetapi tanpa variabel prediktor yang signifikan secara individual. Y3 menunjukkan signifikansi model yang lebih rendah dibandingkan Y1 dan Y2, sementara Y4 dan Y5 tidak menunjukkan signifikansi sama sekali. Y6 menunjukkan model yang signifikan, dengan Q24 dan Q25 memiliki pengaruh yang berlawanan terhadap variabel dependen. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang variabilitas prediktibilitas berbagai variabel dependen berdasarkan variabel prediktor yang digunakan. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya melihat lebih dalam pada interaksi antara variabel-variabel independen serta mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang mungkin mempengaruhi hasil dari model regresi.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Indonesia terus berupaya meningkatkan perekonomian melalui berbagai strategi, salah satunya dengan mengundang banyak investor asing untuk mendirikan perusahaan di dalam negeri. Pemerintah berharap dengan adanya investasi asing, tidak hanya perekonomian nasional yang terdorong, tetapi juga

ada peningkatan kesejahteraan di daerah tempat perusahaan tersebut beroperasi. Salah satu contoh perusahaan asing yang beroperasi di Indonesia adalah PT Glostar Indonesia. Perusahaan ini berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal dan nasional, serta memberikan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar.

PT Glostar Indonesia adalah perusahaan manufaktur sepatu yang berdiri pada Juli 2007 di Sukabumi, Jawa Barat. Perusahaan ini menempati lahan seluas 20 hektar dan beralamat di Jalan Pelabuhan II Km. 14,5 Desa Bojong, Kecamatan Cikembar, Kabupaten Sukabumi. Sebagai anggota dari Pou Chen Group, perusahaan manufaktur sepatu terbesar di dunia yang berbasis di Taiwan, PT Glostar Indonesia memiliki jaringan yang luas dan pasar yang mayoritas berada di kawasan Eropa. Kehadiran perusahaan ini tidak hanya memperkuat posisi Indonesia dalam rantai pasokan global tetapi juga membuka peluang ekonomi bagi masyarakat lokal.

Perusahaan ini berfokus pada proses produksi dan tidak memasarkan produk langsung ke konsumen. Sepatu-sepatu yang diproduksi adalah merek-merek ternama seperti Adidas, New Balance, Converse, dan Under Armour. Dengan kualitas tinggi yang diberikan, PT Glostar Indonesia mampu bersaing di pasar global dan menjadi salah satu pilar penting dalam jaringan produksi sepatu dunia. Kualitas produksi yang tinggi ini menjadi salah satu alasan mengapa perusahaan ini dapat mempertahankan posisinya di pasar internasional yang sangat kompetitif.

Keberhasilan PT Glostar Indonesia dalam menjaga kualitas dan produktivitas tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang solid. Dalam konteks ini, motivasi karyawan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja mereka. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri karyawan, seperti kepuasan kerja, rasa memiliki, dan pengembangan diri. Sementara itu, motivasi ekstrinsik datang dari luar, seperti gaji, bonus, dan penghargaan. Kedua jenis motivasi ini saling melengkapi dan berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di PT Glostar Indonesia. Penelitian ini penting karena dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dengan memahami apa yang memotivasi karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan bagi manajemen PT Glostar Indonesia tentang bagaimana mereka dapat mengelola dan meningkatkan motivasi karyawan. Ini sangat penting karena motivasi karyawan yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja mereka dan, pada akhirnya, pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan kinerja karyawan yang optimal, PT Glostar Indonesia dapat terus bersaing di pasar global dan meningkatkan kontribusinya terhadap perekonomian Indonesia.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yang sepenuhnya bertujuan menyelidiki dampak inspirasi bawaan dan asing terhadap pelaksanaan pekerja di PT Glostar Indonesia Sukabumi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang objektif dan analisis statistik terhadap variabel-variabel yang diteliti. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan perusahaan sebagai responden.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dengan susah payah dimaksudkan untuk mencakup berbagai bagian dari karakteristik dan inspirasi asing serta pelaksanaan yang representatif. Tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala Likert lima poin. terhadap berbagai

pernyataan, dengan skala dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Kuesioner ini mencakup pertanyaan mengenai kepuasan kerja, rasa memiliki, pengembangan diri, gaji, bonus, penghargaan, dan indikator kinerja karyawan. (Hayati et al., 2023)

Setelah data dikumpulkan, langkah pertama dalam analisis adalah uji normalitas untuk memastikan distribusi data. Uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk digunakan untuk memeriksa apakah data mengikuti distribusi normal. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi internal dari kuesioner yang digunakan. Uji Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur reliabilitas, dengan nilai alpha di atas 0.70 dianggap memadai untuk penelitian ini. Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik dasar dari data yang dikumpulkan, termasuk mean, standar deviasi, dan distribusi frekuensi dari setiap variabel. Selain itu, uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak adanya hubungan yang terlalu kuat antara variabel independen yang dapat mempengaruhi hasil regresi. Variance Inflation Factor (VIF) digunakan sebagai indikator untuk mengidentifikasi masalah multikolinearitas. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Model regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi kontribusi masing-masing variabel independen (motivasi intrinsik dan ekstrinsik) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji ANOVA digunakan untuk menilai signifikansi model regresi secara keseluruhan, sedangkan koefisien regresi dan nilai p untuk masing-masing variabel independen digunakan untuk menginterpretasikan pengaruh spesifik dari setiap jenis motivasi. (Ulifah & Mahfudiyanto, 2021)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

***Uji Normalitas***

		Tests of Normality <sup>a,b,d,e,f,g,h,i</sup>					
Y		Kolmogorov-Smirnov <sup>c</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	22	.	3	.	.	3	.
	24	.532	13	.000	.311	13	.000
	26	.260	2	.			
	27	.260	2	.			
	30	.	7	.	.	7	.
X2	22	.	3	.	.	3	.
	24	.	13	.	.	13	.
	26	.	2	.			
	27	.260	2	.			
	30	.	7	.	.	7	.

Uji Reabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total		31	100.0

**a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.**

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal instrumen kuesioner. Dengan jumlah 31 kasus valid, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.930 menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan sangat reliabel. Angka ini menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dalam mengukur konsep yang sama, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta kinerja karyawan. Nilai yang tinggi ini memperkuat validitas hasil yang dihasilkan dari analisis data kuesioner.

Mean, Median, Modus

Q11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.2	3.2	3.2
	2	2	6.5	6.5	9.7
	3	8	25.8	25.8	35.5
	4	14	45.2	45.2	80.6
	5	6	19.4	19.4	100.0
Total		31	100.0	100.0	

Q12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.2	3.2	3.2

---

	3	6	19.4	19.4	22.6
	4	16	51.6	51.6	74.2
	5	8	25.8	25.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

**Q13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.5	6.5	6.5
	3	4	12.9	12.9	19.4
	4	18	58.1	58.1	77.4
	5	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

**Q14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.2	3.2	3.2
	3	5	16.1	16.1	19.4
	4	17	54.8	54.8	74.2
	5	8	25.8	25.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

---

**Q15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	19.4	19.4	19.4
	4	16	51.6	51.6	71.0
	5	9	29.0	29.0	100.0

---

---

Total	31	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

---

**Q21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.2	3.2	3.2
	2	1	3.2	3.2	6.5
	3	4	12.9	12.9	19.4
	4	16	51.6	51.6	71.0
	5	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

---

**Q22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.2	3.2	3.2
	3	12	38.7	38.7	41.9
	4	12	38.7	38.7	80.6
	5	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

---

**Q23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	22.6	22.6	22.6
	4	18	58.1	58.1	80.6
	5	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

---

---

<b>Q24</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.2	3.2	3.2
	3	4	12.9	12.9	16.1
	4	21	67.7	67.7	83.9
	5	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

---



---

<b>Q25</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.2	3.2	3.2
	3	4	12.9	12.9	16.1
	4	21	67.7	67.7	83.9
	5	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

---



---

<b>Y1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.2	3.2	3.2
	3	2	6.5	6.5	9.7
	4	23	74.2	74.2	83.9
	5	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

---

---

<b>Y2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	12.9	12.9	12.9
	3	4	12.9	12.9	25.8
	4	18	58.1	58.1	83.9
	5	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

---



---

<b>Y3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.2	3.2	3.2
	3	4	12.9	12.9	16.1
	4	16	51.6	51.6	67.7
	5	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

---



---

<b>Y4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.5	6.5	6.5
	4	18	58.1	58.1	64.5
	5	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

---



---

<b>Y5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	9.7	9.7	9.7
	4	17	54.8	54.8	64.5
	5	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

---



---

<b>Y6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	9.7	9.7	9.7
	4	18	58.1	58.1	67.7
	5	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

---

**Uji Regresi**

---

<b>Correlations</b>				
		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.804	.933
	X1	.804	1.000	.788
	X2	.933	.788	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	31	31	31
	X1	31	31	31
	X2	31	31	31

---

Tabel korelasi Pearson menunjukkan hubungan antara variabel dependen Y dengan dua variabel independen X1 dan X2. Korelasi antara Y dan X1 adalah 0.804, yang menunjukkan hubungan positif yang kuat. Korelasi antara Y dan X2 bahkan lebih tinggi, yaitu 0.933, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan X1 dan X2 secara signifikan terkait dengan peningkatan Y.

Korelasi antara X1 dan X2 adalah 0.788, yang juga menunjukkan hubungan positif yang kuat namun sedikit lebih rendah dibandingkan dengan hubungan mereka masing-masing dengan Y. Semua korelasi ini signifikan pada tingkat 0.000 (1-tailed), yang menunjukkan bahwa hasil ini tidak terjadi secara kebetulan dan ada hubungan yang nyata antara variabel-variabel tersebut.

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.940 <sup>a</sup>	.883	.875	1.139	.883	105.999	2	28	.000	1.733

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Model summary menunjukkan bahwa model regresi yang menggunakan X1 dan X2 sebagai prediktor untuk Y memiliki R sebesar 0.940. Ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang sangat baik untuk memprediksi Y. Nilai R Square adalah 0.883, yang berarti bahwa 88.3% variasi dalam Y dapat dijelaskan oleh variasi dalam X1 dan X2.

Adjusted R Square sedikit lebih rendah pada 0.875, yang masih menunjukkan model yang kuat meskipun sudah disesuaikan untuk jumlah prediktor dalam model. Standar error dari estimasi adalah 1.139, menunjukkan seberapa jauh observasi yang sebenarnya dari garis regresi yang diprediksi. Statistik Durbin-Watson adalah 1.733, mendekati 2, menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi yang signifikan dalam residual model.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.802	2	137.401	105.999	.000 <sup>b</sup>
	Residual	36.295	28	1.296		

---

Total	311.097	30
-------	---------	----

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

---

Tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dalam memprediksi Y, dengan nilai F sebesar 105.999 dan nilai signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa setidaknya satu dari variabel prediktor (X1 atau X2) memiliki hubungan yang signifikan dengan Y. Sum of Squares untuk regresi adalah 274.802, yang jauh lebih besar dibandingkan dengan residual Sum of Squares sebesar 36.295, mengindikasikan bahwa model menjelaskan sebagian besar variabilitas total.

Df untuk regresi adalah 2, yang sesuai dengan jumlah prediktor dalam model, dan df untuk residual adalah 28, sesuai dengan jumlah observasi dikurangi jumlah prediktor dan konstanta. Nilai Mean Square untuk regresi adalah 137.401, menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang kuat.

---

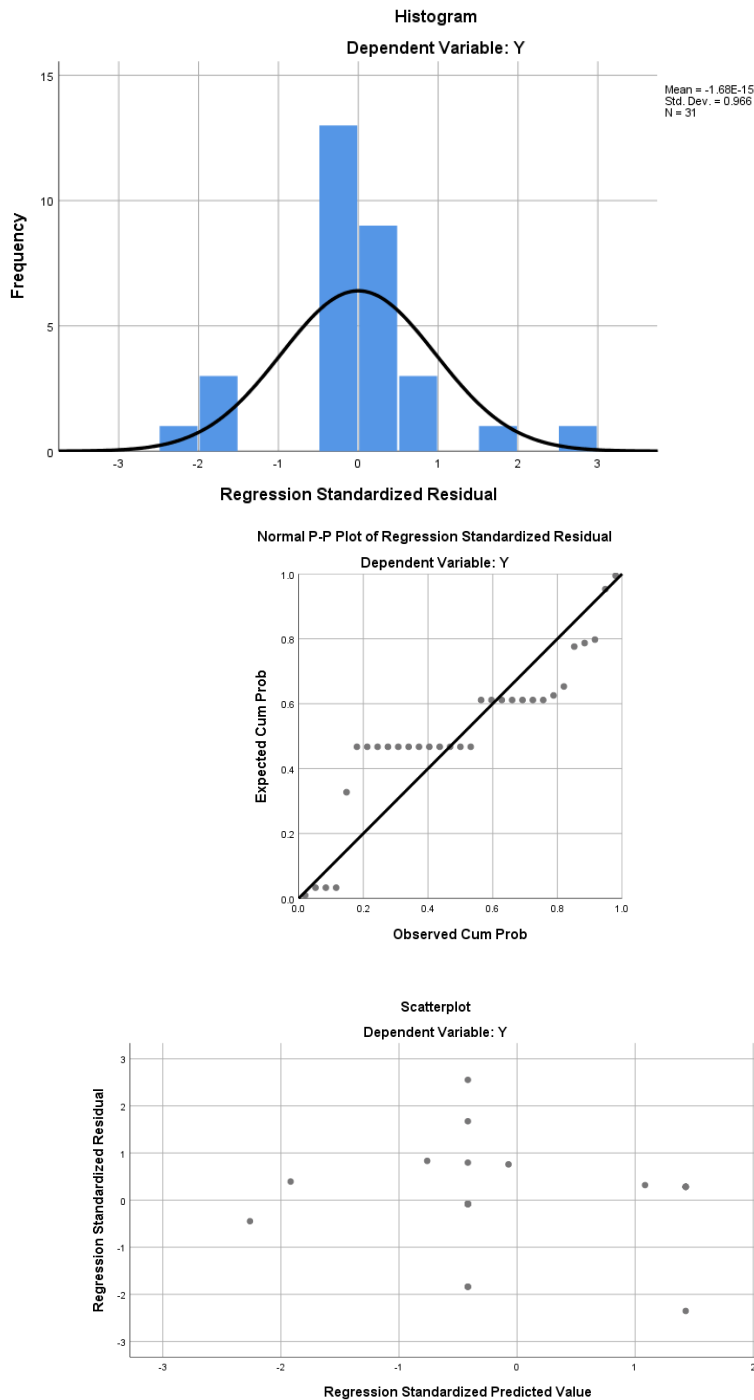
Collinearity Diagnostics <sup>a</sup>			
Condition Index	Variance Proportions		
	(Constant )	X1	X2
1.000	.00	.00	.00
17.268	1.00	.11	.11
28.994	.00	.89	.89

a. Dependent Variable: Y

---

Tabel diagnostik kolinearitas menunjukkan nilai eigen dan indeks kondisi untuk model. Eigenvalue yang tinggi pada dimensi pertama (2.986) dan rendah pada dimensi kedua dan ketiga (0.010 dan 0.004) menunjukkan bahwa ada satu kombinasi linier yang sangat kuat dari variabel independen yang menjelaskan sebagian besar variasi dalam data.

Indeks kondisi yang tinggi pada dimensi kedua dan ketiga (17.268 dan 28.994) menunjukkan potensi masalah kolinearitas, meskipun nilai VIF sebelumnya menunjukkan bahwa ini mungkin tidak terlalu serius. Variance proportions menunjukkan bahwa sebagian besar variasi untuk X1 dan X2 dikaitkan dengan dimensi ketiga, mendukung temuan bahwa meskipun ada beberapa kolinearitas, hal ini tidak terlalu mempengaruhi stabilitas model secara keseluruhan.



## PEMBAHASAN

### *Pengaruh Motivasi Interinsik dan Eksterinsik Terhadap Loyalitas Karyawan Memberikan Kualitas kerja (Y1)*

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa model untuk variabel dependen Y1 memiliki tingkat signifikansi yang sangat tinggi dengan nilai F sebesar 20.703 dan p-value 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel independen (Q25, Q21, Q12, Q15, Q23, Q14, Q24, Q22, Q13, dan Q11) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y1. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.912 menunjukkan bahwa 91.2% variasi dalam Y1 dapat dijelaskan oleh model regresi ini, yang merupakan nilai yang sangat tinggi.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0.868 menguatkan temuan ini dengan menunjukkan bahwa penyesuaian untuk jumlah variabel independen dan sampel tidak mengurangi signifikansi model. Standar error dari estimasi sebesar 0.265 menunjukkan bahwa kesalahan prediksi relatif kecil, sehingga model ini dapat dianggap sangat baik dalam memprediksi Y1. Nilai Durbin-Watson sebesar 2.426 mendekati 2, menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam residual.

Dalam analisis koefisien, variabel Q13, Q24, dan Q25 menunjukkan signifikansi individual yang tinggi. Q24 dan Q25 memiliki efek positif signifikan terhadap Y1, sementara Q13 memiliki efek negatif. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada Q24 dan Q25 akan meningkatkan Y1, sedangkan peningkatan pada Q13 justru akan menurunkan Y1. Temuan ini bisa menjadi dasar bagi strategi pengambilan keputusan yang fokus pada meningkatkan faktor-faktor yang terkait dengan Q24 dan Q25.

### ***Pengaruh Motivasi Interinsik dan Eksterinsik Terhadap Capaian Kinerja (Y2)***

Model regresi untuk variabel Y2 juga signifikan dengan nilai F sebesar 4.818 dan p-value 0.001, menunjukkan bahwa prediktor memiliki pengaruh kolektif yang signifikan terhadap Y2. Koefisien determinasi sebesar 0.707 berarti bahwa 70.7% variasi dalam Y2 dapat dijelaskan oleh model ini, meskipun ini lebih rendah dibandingkan dengan model untuk Y1. Namun, nilai Adjusted R Square yang cukup rendah yaitu 0.560 menunjukkan adanya penurunan kepercayaan setelah penyesuaian untuk jumlah variabel independen.

Analisis koefisien menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variabel independen yang signifikan pada tingkat 0.05. Ini berarti bahwa meskipun secara keseluruhan model ini signifikan, tidak ada variabel spesifik yang memiliki pengaruh individu yang kuat terhadap Y2. Hal ini bisa disebabkan oleh adanya multikolinearitas atau efek bersama dari beberapa variabel yang sulit diidentifikasi secara individual.

Nilai Durbin-Watson sebesar 1.826 mendekati 2, yang menunjukkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi dalam data residu. Meskipun demikian, kurangnya signifikansi individual dalam koefisien menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut atau mungkin penyederhanaan model untuk mengidentifikasi variabel yang benar-benar berpengaruh.

### ***Pengaruh Motivasi Interinsik dan Eksterinsik Terhadap Tingkat Penyelesaian Kerja Karyawan***

Untuk variabel Y3, model regresi menunjukkan signifikansi dengan nilai F sebesar 2.835 dan p-value 0.023. Dengan koefisien determinasi sebesar 0.586, model ini menjelaskan sekitar 58.6% variasi dalam Y3. Meskipun ini lebih rendah dibandingkan dengan Y1 dan Y2, tetap menunjukkan bahwa lebih dari setengah variasi dalam Y3 dapat dijelaskan oleh prediktor dalam model.

Adjusted R Square sebesar 0.380 menunjukkan penurunan kepercayaan setelah penyesuaian, yang mungkin mengindikasikan bahwa beberapa variabel prediktor mungkin tidak seefektif dalam menjelaskan variasi dalam Y3. Standar error dari estimasi sebesar 0.601 lebih tinggi dibandingkan dengan model sebelumnya, menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang lebih tinggi.

Koefisien regresi menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang signifikan pada tingkat 0.05, yang berarti tidak ada prediktor individu yang menunjukkan pengaruh yang jelas terhadap Y3. Ini bisa mengindikasikan bahwa variabel-variabel ini lebih efektif bila dilihat secara kolektif daripada secara individual, atau mungkin ada variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Y3.

### ***Pengaruh Motivasi Interinsik dan Eksterinsik Terhadap Efektivitas penyelesaian Tugas Karyawan (Y4) dan (Y5)***

Model regresi untuk variabel Y4 dan Y5 tidak menunjukkan signifikansi yang cukup. Untuk Y4, nilai F sebesar 1.928 dan p-value 0.101 menunjukkan bahwa model ini tidak signifikan pada tingkat 0.05. Koefisien determinasi sebesar 0.491 menunjukkan bahwa hanya 49.1% variasi dalam Y4 yang dapat dijelaskan oleh model ini, yang tidak cukup kuat. Adjusted R Square sebesar 0.236 menguatkan temuan ini dengan penurunan kepercayaan setelah penyesuaian.

Hal yang serupa terjadi pada variabel Y5, dengan nilai F sebesar 1.642 dan p-value 0.166, yang juga tidak signifikan. Koefisien determinasi sebesar 0.451 menunjukkan bahwa hanya 45.1% variasi

dalam Y5 yang dijelaskan oleh model ini. Adjusted R Square yang rendah menunjukkan bahwa model ini mungkin overfitted atau terdapat variabel penting yang tidak termasuk dalam analisis.

Tidak adanya variabel independen yang signifikan pada tingkat 0.05 dalam kedua model ini menunjukkan bahwa tidak ada prediktor yang memiliki pengaruh individu yang kuat terhadap Y4 dan Y5. Ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk menemukan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi Y4 dan Y5, atau mungkin melakukan revisi terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam model.

#### ***Pengaruh Motivasi Interinsik dan Eksterinsik Terhadap Kemandirian Bekerja***

Model regresi untuk variabel Y6 menunjukkan signifikansi dengan nilai F sebesar 3.103 dan p-value 0.015. Koefisien determinasi sebesar 0.608 menunjukkan bahwa model ini menjelaskan 60.8% variasi dalam Y6. Adjusted R Square sebesar 0.412 mengindikasikan penurunan kepercayaan setelah penyesuaian, tetapi tetap menunjukkan bahwa model ini cukup kuat.

Analisis koefisien menunjukkan bahwa Q24 dan Q25 adalah variabel yang signifikan dengan p-value masing-masing 0.005 dan 0.011. Q24 memiliki efek positif yang signifikan terhadap Y6, sedangkan Q25 memiliki efek negatif yang signifikan. Ini berarti peningkatan dalam Q24 akan meningkatkan Y6, sementara peningkatan dalam Q25 akan menurunkan Y6.

Nilai Durbin-Watson sebesar 1.851 mendekati 2, menunjukkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi dalam residual. Untuk penelitian lanjutan, penting untuk mengeksplorasi lebih dalam mengapa Q24 dan Q25 memiliki pengaruh yang berlawanan terhadap Y6 dan mencari variabel lain yang mungkin berpengaruh. Penelitian lebih lanjut juga bisa fokus pada interaksi antara variabel-variabel independen untuk melihat apakah ada efek sinergis yang tidak terdeteksi dalam model saat ini.

#### **KESIMPULAN**

Studi ini mengeksplorasi pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di PT Glostar Indonesia Sukabumi menggunakan metode analisis regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi untuk variabel dependen Y1 sangat signifikan, dengan nilai F yang tinggi (20.703,  $p < 0.001$ ) dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.912. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam Y1 dapat dijelaskan oleh variabel prediktor yang digunakan, dengan Q24 dan Q25 secara khusus memiliki pengaruh positif yang signifikan.

Hasil untuk variabel Y2, Y3, Y4, Y5, dan Y6 bervariasi. Y2 menunjukkan signifikansi model secara keseluruhan, meskipun tanpa variabel prediktor yang signifikan secara individual. Y3 menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih rendah dibandingkan Y1 dan Y2, sementara Y4 dan Y5 tidak menunjukkan signifikansi sama sekali. Y6 menunjukkan model yang signifikan, di mana Q24 dan Q25 memiliki pengaruh yang berlawanan terhadap variabel dependen.

Hasil ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana variabel prediktor, terutama motivasi intrinsik dan ekstrinsik, dapat mempengaruhi berbagai aspek kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya mempertimbangkan interaksi antara variabel-variabel independen dan eksplorasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor tambahan yang mungkin mempengaruhi hasil dari model regresi. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya strategi manajemen yang memperhatikan motivasi kerja sebagai elemen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

#### **REFERENCES**

Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riho Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 252–259. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6056>

- Mujahid, M., & Nugraha, P. H. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 2(2), 114–121. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i2.245>
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Urnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Ulifah, M., & Mahfudiyanto. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(3), 299–312. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i3.5489>