
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND EXTRINSIC MOTIVATION ON THE WORK PRODUCTIVITY

Novanda Puspa Kemuning¹
Erina Rulianti²

Abstrak

Produktivitas Kerja Karyawan perlu diperhatikan oleh eksekutif, Karena ini adalah salah satu strategi sederhana untuk meningkatkan bisnis. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Printed Circuit Board Departement (PCB) di PT. Samjin Kawasan Industri Hyundai. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Sebanyak 92 responden dapat diambil sampelnya menggunakan non-probability sampling dengan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis merupakan teknik analisis yang digunakan. memanfaatkan instrumen uji SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan uji validitas dan reliabilitas semua pertanyaan dari kuesioner masuk kedalam kategori, hasil koefisien determinasi yang di peroleh yaitu 0,598 atau 59,8%, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Printed Circuit Board Departement (PCB) Pada PT. Samjin Kawasan Industri Hyundai.

Kata kunci: *gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, produktivitas kerja karyawan*

Abstract

Work Productivity Employees need to be paid attention to by executives, Because this is one of the simple strategies to improve the business. The purpose of this study is to determine the influence of Transformational Leadership Style, Organizational Culture and Extrinsic Motivation on Employee Work Productivity. This research was conducted on Printed Circuit Board Department (PCB) Employees at PT. Samjin Hyundai Industrial Estate. Quantitative research is the approach used. Questionnaires are used as a method of data collection. A total of 92 respondents could be sampled using non-probability sampling with the sampling used in this study being saturated sampling. Validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, and hypothesis tests are all analytical techniques used. utilizing the SPSS 23 test instrument. The results showed that the validity and reliability of all questions from the questionnaire fell into categories, the results of the coefficient of determination obtained were 0.598 or 59.8%, the results of the hypothesis test showed that Transformational Leadership Style, Organizational Culture and Extrinsic Motivation partially had a

significant effect on the Work Productivity of Printed Circuit Board Department (PCB) Employees at PT. Samjin Hyundai Industrial Zone.

Keywords: transformational leadership style, organizational culture, extrinsic motivation, employee work productivity

PENDAHULUAN

Pemimpin perusahaan harus memanfaatkan produktivitas karyawan karena ini adalah salah satu strategi sederhana untuk meningkatkan bisnis. Produktivitas karyawan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas perusahaan, yang pada gilirannya berdampak pada kemampuan organisasi untuk meningkatkan laba. Penerapan teknik untuk meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja juga harus diperhitungkan, dan strategi ini tidak hanya harus fokus pada satu bidang tetapi juga harus diterapkan dengan benar dan terhubung satu sama lain. sumber daya manusia juga sebagai makhluk yang memiliki pikiran, perasaan kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu. Setiap perusahaan yang berkembang membutuhkan sumber daya manusia yang memilih untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan produktivitas kerja yang baik (Andi Oh & Angelica, 2018).

Berdasarkan survei awal tentang produktivitas kerja karyawan ditemukan rendahnya produktivitas karyawan terlihat di PT. Samjin Kawasan Industri Hyundai (*PCB Departement*). Sebagai hasil dari pengamatan, diketahui bahwa beberapa karyawan memilih untuk bersantai, becanda, dan bermain game saat bekerja, yang berdampak pada pemenuhan tujuan proyek. Pada tahun 2021, ada sedikit penurunan yang dibuat dalam memenuhi tujuan proyek. Terlepas dari kenyataan bahwa penurunan tidak sampai pada tahap kecemasan tapi ini harus diperhitungkan karena mungkin memiliki efek negatif di kemudian hari. Tabel di bawah ini berisi informasi tentang penurunan pencapaian tujuan produksi *PCB*:

Tabel 1. Pencapaian Target Karyawan PT. Samjin Kawasan Industri Hyundai (PCB Departement)

No	Periode	Output Target	Pencapaian	Persentase	Jangka Waktu Proyek
1	Jan-Mar 2021	492.408 <i>PCB</i>	495.000	100,52%	3 bulan
2	April-Juni 2021	492.408 <i>PCB</i>	490.000	99,51%	3 bulan
3	Juli-Sept 2021	492.408 <i>PCB</i>	480.000	97,48%	3 bulan
4	Okt-Des 2021	492.408 <i>PCB</i>	450.000	91,38%	3 bulan

Sumber: PT. Samjin Kawasan Industri Hyundai (PCB Departement)

Penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan sudah banyak dilakukan sebelumnya dengan hasil yang beragam. Menurut (Angeline & Manalu, 2022) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa *leadership style and motivation partially have a significant effect on work productivity*. Penelitian ini sejalan dengan (A. Lestari dkk., 2018) bahwa terdapat hubungan

positif sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja guru. Sedangkan hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cholis & Andayani, 2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *leadership does not have a positive and significant impact on employee work productivity*. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Sipayung & Zamora, 2017) menyatakan Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut (Fahmi & Saputri, 2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asnora, 2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

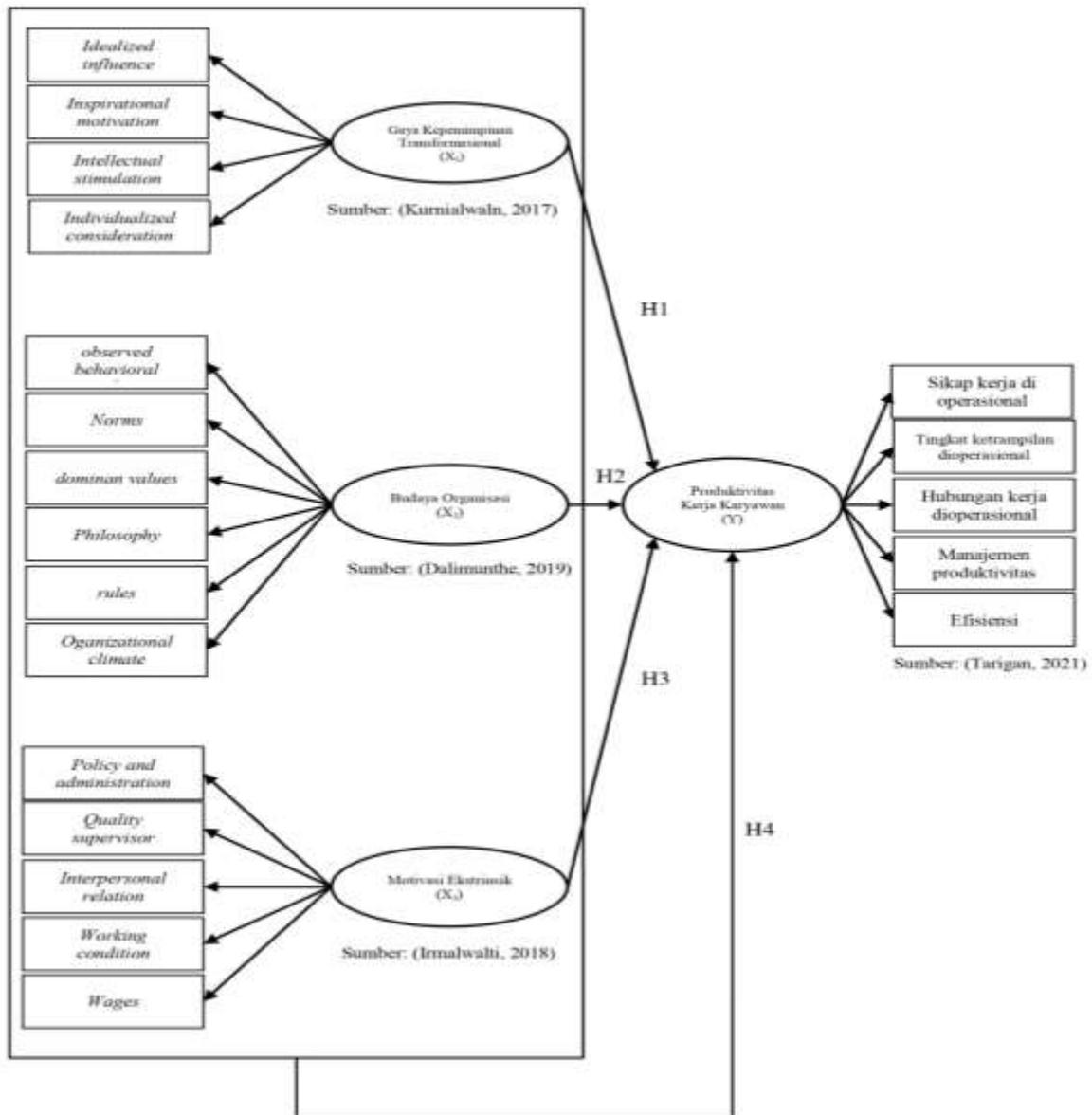
Menurut (Sipayung & Zamora, 2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan (Lestari dkk., 2021) bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Sedangkan hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rozzaqiyah dkk., 2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja tidak memiliki pengaruh.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut : Apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan?

Dari rumusan masalah tersebut, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Printed Circuit Board Departement (PCB)* Pada PT. Samjin Kawasan Industri Hyundai.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan melakukan uji hipotesis. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) individu atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu objek, kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Metode pengumpulan data ini dengan kuesioner. Populasi yang digunakan adalah karyawan pada *Printed Circuit Board Departement (PCB)* Pada PT. Samjin Kawasan Industri Hyundai, dengan teknik penentuan sampel *insidental sampling*. Metode analisis data penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan program SPSS *for Windows*. Desain penelitian pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Peneliti, 2023

Gambar 1. Desain Penelitian

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada variabel dengan cara membenarkan suatu operasional atau membenarkan arti yang diperlukna sebagai pengukur variabel tersebut. Model pengukuran dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam bentuk tabel sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Kepemimpinan transformasional adalah proses dimana pemimpin atau atasan dan bawahan saling mendorong satu dengan yang lainnya ke arah moral dan motivasi tinggi (Sipayung & Zamora, 2017).	Pertimbangan individual Stimulasi intelektual Motivasi inspiratif Kharisma	Linkert
Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi (Asnora, 2020).	Aturan-aturan perilaku Nilai-nilai dominan Iklim organisasi Norma (<i>Norms</i>)	Linkert
Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena motivasi dalam diri karyawan sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri (Hanafi & Yohana, 2017).	Gaji Kondisi kerja Hubungan antar pribadi Kebijakan dan administrasi Supervise	Linkert
Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sumber-sumber daya alam, teknologi, manusia yang dipergunakan dengan baik dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan (Asnora, 2020).	Sikap kerja di operasional Hubungan kerja Manajemen produktivitas Tingkat ketrampilan dioperasional Efisiensi	Linkert

Sumber: Peneliti, 2023

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada *Printed Circuit Board Departement (PCB)* Pada PT. Samjin Kawasan Industri Hyundai. Teknik *insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel secara kebetulan atau siapa saja yang kebetulan (*insidental*) bertemu dengan peneliti. Besarnya sampel yang digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi juga untuk menjelaskan ada dan tidaknya hubungan antar variabel laten serta memiliki pengaruh yang lebih besar, minimal direkomendasikan yaitu antara 30 hingga 100 responden (Ghozali, 2021). Populasi pada penelitian ini berjumlah 92 karyawan (responden).

Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan suatu kuesioner dikatakan realible atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji asumsi klasik, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan pengujian hipotesis secara parsial dan koefisien determinasi.

HASIL

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Variabel	Butir	R hitung	Kriteria	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	1	0,579	>	0.2050	Valid
	2	0,601	>	0.2050	Valid
	3	0,484	>	0.2050	Valid
	4	0,599	>	0.2050	Valid
	5	0,532	>	0.2050	Valid
	6	0,681	>	0.2050	Valid
	7	0,519	>	0.2050	Valid
	8	0,583	>	0.2050	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS v23, 2023

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa 8 butir instrument gaya kepemimpinan transormasional (X1) dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel sehingga uji validilitas ini dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Variabel	Butir	R hitung	Kriteria	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X2)	1	0,510	>	0.2050	Valid
	2	0,489	>	0.2050	Valid
	3	0,379	>	0.2050	Valid
	4	0,539	>	0.2050	Valid
	5	0,274	>	0.2050	Valid
	6	0,586	>	0.2050	Valid
	7	0,437	>	0.2050	Valid
	8	0,558	>	0.2050	Valid
	9	0,569	>	0.2050	Valid
	10	0,454	>	0.2050	Valid
	11	0,551	>	0.2050	Valid
	12	0,668	>	0.2050	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS v23, 2023

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa 12 butir instrumen budaya organisasi (X2) dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel sehingga uji validilitas ini dinyatakan valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik (X3)

Variabel	Butir	R hitung	Kriteria	R tabel	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X3)	1	0,636	>	0.2050	Valid
	2	0,655	>	0.2050	Valid
	3	0,519	>	0.2050	Valid
	4	0,566	>	0.2050	Valid
	5	0,570	>	0.2050	Valid
	6	0,631	>	0.2050	Valid
	7	0,458	>	0.2050	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS v23, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji diatas menunjukkan bahwa 7 butir instrumen motivasi ekstrinsik (X3) dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel sehingga uji validilitas ini dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Butir	R hitung	Kriteria	R tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	1	0,462	>	0.2050	Valid
	2	0,429	>	0.2050	Valid
	3	0,450	>	0.2050	Valid
	4	0,629	>	0.2050	Valid
	5	0,397	>	0.2050	Valid
	6	0,513	>	0.2050	Valid
	7	0,420	>	0.2050	Valid
	8	0,666	>	0.2050	Valid
	9	0,501	>	0.2050	Valid
	10	0,459	>	0.2050	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS v23, 2023

Berdasarkan hasil olah data di atas, menunjukkan bahwa 10 butir instrumen produktivitas kerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel sehingga uji validilitas ini dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Reliabilitas Minimum	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,705	0,600	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,728	0,600	Reliabel
Motivasi Ekstrinstik (X3)	0,664	0,600	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,660	0,600	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS v23, 2023

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76436251
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.045
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah SPSS v23, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai Kolmogorov Smirnov yaitu = 0,056 dengan Asymp, sig = 0,200. Hasil ini telah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal atau bisa dikatakan residual menyebar secara normal atau bisa dikatakan data terdistribusi secara normal.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

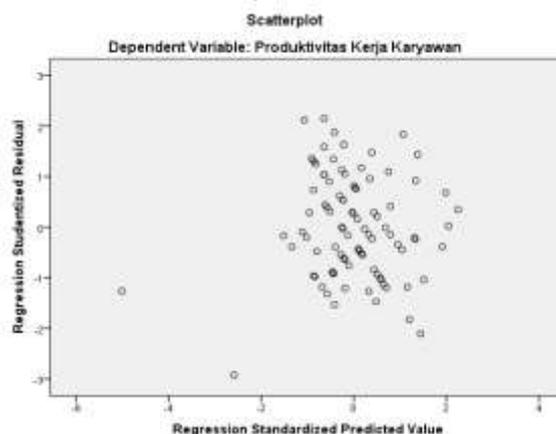
No	Variabel	Colinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,582	1,717	Tidak terjadi multikolonieritas

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
2	Budaya Organisasi (X2)	0,535	1,869	Tidak terjadi multikolonieritas
3	Motivasi Ekstrinsik (X3)	0,603	1,659	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Data primer diolah SPSS v23, 2023

Dari hasil output SPSS yang ditunjukkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF pada variabel X1, X2, dan X3 yaitu lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,1 atau 10%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya melebihi 90% sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan tidak adanya multikolonieritas serta uji multikolonieritas terpenuhi.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah SPSS v23, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel dengan Absolute Residual (ABS_RES) lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.448	3.275		2.274	.025		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.436	.103	.376	4.247	.000	2	.717
	Budaya Organisasi	.241	.077	.290	3.141	.002	.535	1.869
	Motivasi Ekstrinsik	.288	.103	.243	.789	.006	.603	1.659

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS v23, 2023

**Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.448	3.275		2.274	.025		
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.436	.103	.376	4.247	.000	.582	1.717
Budaya Organisasi	.241	.077	.290	3.141	.002	.535	1.869
Motivasi Ekstrinsik	.288	.103	.243	2.789	.006	.603	1.659

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
Sumber: Data primer diolah SPSS v23, 2023

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.584	1.79418

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah SPSS v23, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil koefisien determinasi yang diperoleh yaitu 0,598 atau 59,8% hal ini dapat diartikan bahwa sumbangan pengaruh variabel independen Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik sebesar 59,8%. atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 59,8% variasi-variasi dependen sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil data dari pengolahan data SPSS 23 yang menyatakan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional diperoleh t hitung lebih besar daripada t tabel ($4,247 > 1,662$) dan nilai signifikan didapat $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Printed Circuit Board Departement (PCB)* Pada PT. Samjin Kawasan Industri Hyundai. Temuan ini mendukung pernyataan (Angeline & Manalu, 2022) yang menyatakan bahwa *Leadership style partially have a significant effect on work productivity*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yaitu Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil data dari pengolahan data SPSS 23 yang menyatakan variabel Budaya Organisasi diperoleh t hitung lebih besar daripada t tabel ($3,141 > 1,662$) dan nilai signifikan didapat $0,002 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Printed Circuit Board Departement (PCB)* Pada PT. Samjin Kawasan Industri Hyundai. Temuan ini mendukung pernyataan (Yudhy & Nur'aeni, 2020) yang menyatakan bahwa *Organization Culture has a significant influence on work productivity*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil data dari pengolahan data SPSS 23 yang menyatakan variabel sikap diperoleh t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,789 > 1,662$) dan nilai signifikan didapat $0,006 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Printed Circuit Board Departement (PCB)* Pada PT. Samjin Kawasan Industri Hyundai. Temuan ini mendukung pernyataan (Cholis & Andayani, 2021) yang menyatakan bahwa *Work motivation has a significant influence on work productivity*.

KESIMPULAN

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Printed Circuit Board Departement (PCB)* Pada PT. Samjin Kawasan Industri Hyundai. Artinya dalam hal ini gaya kepemimpinan transformasional yang pengaruhnya dominan dan paling penting dalam menentukan berhasilnya pelaksanaan peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Samjin Kawasan Industri Hyundai.

Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Printed Circuit Board Departement (PCB)* Pada PT. Samjin Kawasan Industri Hyundai. Artinya dapat dikatakan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan, dengan demikian budaya organisasi yang ada di PT. Samjin Kawasan Industri Hyundai dapat dikelola dengan baik mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta mampu meningkatkan semangat kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Variabel Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Printed Circuit Board Departement (PCB)* Pada PT. Samjin Kawasan Industri Hyundai. Artinya Pengaruhnya motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samjin Kawasan Industri Hyundai. memberikan motivasi dari pemimpin, memiliki hubungan kerja yang harmonis antar karyawan maupun hubungan kerja pemimpin atau atasan dengan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Andi Oh, A. O., & Angelica, M. (2018). Analysis of the Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Work Productivity At Pt. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru. *PROCURATIO*, 6(4), 498–508.

- Angeline, S., & Manalu, H. (2022). Analysis of the Influence of Leadership Style and Motivation on the Level of Employee Productivity at PT . Sumber Setamurni. *Jurnal Mantik*, 5(36), 2628–2633.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Jurnal Ecobisma*, 7(2), 72–79.
- Cholis, M., & Andayani, E. (2021). Employee Work Productivity: In Terms of Leadership and Work Motivation. *Proceedings of the 5th Asian Education Symposium 2020 (AES 2020)*, 566(Aes 2020), 55–58. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210715.011>
- Dalimunthe, P. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Di Pt. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan*.
- Diansyah. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi*. *media ekonomi dan manajemen vol. 33 no. 1 januari p-ISSN: 0854-1442 (Print) e-ISSN: 2503-446X (Online)*. Jakarta.
- Fahmi, M., & Saputri, W. (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk . *PUSKIBII (Pusat Kewirausahaan, Inovasi, Dan Inkubator Bisnis)*, 1(1), 243–251.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Irmawati, I. (2018). *Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dprd Kabupaten Gowa*. 66, 37–39.
- JLestari, A., Hidayat, N., & Putra, K. S. (2018). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 672–682.
- Lestari, N. W. F. A., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.79>
- Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (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>
- Sipayung, L. M. B., & Zamora, R. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang

Pengelolaan Persampahan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 4(2), 1–21.

Tarigan, C. B. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kencana Inti Perkasa. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 142–152.

Yudhy, Y., & Nur'aeni, N. (2020). The Influence of Organization Culture and Work Motivation on Employee Productivity of Bank BJB Rancaekek Branch. *International Journal of Business, Economics, and Social Development*, 1(4), 202–211. <https://doi.org/10.46336/ijbesd.v1i4.98>