

## ABSTRAK

Motivasi kerja dapat dilihat dari data kehadiran karyawan dan data keterlambatan karyawan yang ada didalam perusahaan, dilihat dari data kehadiran dan data keterlambatan karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero). Dari data yang diperoleh dapat dikatakan bahwa kehadiran dan keterlambatan karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) terbilang cukup baik disetiap bulannya. Sedangkan untuk mengukur kinerja karyawan pada penelitian ini menggunakan *Key Performance Indicator* dan *preliminary* kuesioner.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Jakarta serta pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Jakarta.

Pendekatan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif menggunakan IBM SPSS 20. Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. metode pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan 272 sample karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* sedangkan teknik sampling menggunakan teknik sampling acak sederhana (*Simple Random Sampling*).

Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi ekstrinsik secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan. untuk mengetahui aspek-aspek lainnya yang tidak dibahas pada penelitian ini, dan juga dapat menggunakan metode penelitian lainnya seperti analisis jalur dan analisis SEM. Saran untuk perusahaan untuk memberikan *creativity training* yang bertujuan untuk memberikan peluang bagi para karyawannya untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang bersifat rasional.

Kata Kunci: motivasi kerja, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kinerja karyawan.