



PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN MOVEMENTSPEED PADA PERUSAHAAN OTOMOTIF PT. INDONESIA NIPPON SEIKI

Muhammad Verry¹, Haidilia Maharani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*muhammadverry35@gmail.com¹, dosen02006@unpam.ac.id²

Abstract. *The purpose of this research is to determine the influence of intrinsic motivation and competence on employee productivity in the movementspeed division of an automotive company, PT Indonesia Nippon Seiki. The research employs a quantitative method with a saturated sampling technique involving 57 respondents. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results indicate that intrinsic motivation has a significant effect on employee productivity, with a coefficient of determination of 37.2%, and the hypothesis test shows that $t\text{-value} > t\text{-table}$ ($5.708 > 2.004$). Competence also has a significant effect on employee productivity, with a coefficient of determination of 18.4%, and the hypothesis test shows that $t\text{-value} > t\text{-table}$ ($3.438 > 2.004$). Simultaneously, intrinsic motivation and competence significantly affect employee productivity, as shown by the regression equation $Y = 10.343 + 0.557X_1 + 0.151X_2$. The coefficient of determination is 39.4%, indicating that the remaining 60.2% is influenced by other factors. The hypothesis test also shows that $F\text{-value} > F\text{-table}$ ($17.838 > 3.17$). Keywords: Intrinsic Motivation, Competence and Employee Productivity.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan bagian movementspeed pada perusahaan otomotif PT Indonesia Nippon Seiki. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 57 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 37,2% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,708 > 2,004$). Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 18,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($3,438 > 2,004$). Motivasi intrinsik dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,343 + 0,557X_1 + 0,151X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,4% sedangkan sisanya 60,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($17,838 > 3,17$).

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Kompetensi dan Produktivitas Karyawan.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Tabel 1.1
**Data Penilaian Produktivitas pada PT. Indonesia Nippon Seiki Periode Tahun
2020 – 2024**

Bulan	Target	Pencapaian	%
2020	2.000.000	2.016.650	101%
2021	1.800.000	1.624.447	90%
2022	1.700.000	2.051.235	121%
2023	900.000	910.680	101%
2024	500.000	369.690	74%
Rata – rata			97%

Sumber: PT. Indonesia Nippon Seiki, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan hasil produktivitas karyawan tersebut selama periode 5 tahun hasil produksi cenderung tidak sesuai target pada tahun 2021 dan 2024. Pencapaian produksi tertinggi di 121% dengan lonjakan yang signifikan dibanding tahun sebelumnya.

Tabel 1.2
**Hasil Kuisiener Pra-Survey mengenai Pertanyaan umum motivasi intrinsik
karyawan PT. Indonesia Nippon Seiki**

No	Pernyataan	Jumlah Peserta	Jawaban Responden			
			Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasa puas saat berhasil menyelesaikan tugas dengan baik	30	7	23,4%	23	76,6%
2	Saya merasa dihargai ketika atasan atau rekan kerja secara pribadi mengakui hasil kerja saya.	30	7	23,4%	23	76,6%
3	Saya termotivasi melakukan pekerjaan secara maksimal karena ingin belajar hal baru.	30	8	26,6%	22	73,4%
4	Saya merasa dihargai ketika pekerjaan saya diakui secara pribadi, bukan hanya secara formal.	30	23	76,6%	7	23,4%
5	Saya selalu merasa ingin memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan.	30	12	40%	18	60%
Total Rata-rata			11	38%	19	62%

Sumber: Hasil Kuesioner Pra-Survey PT. Indonesia Nippon Seiki, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan 30 peserta pada PT. Indonesia Nippon Seiki dengan hasil pra-survey tentang variable motivasi, dapat PT. Indonesia Nippon Seiki menurut pra-survey dari 30 responden telah terpenuhi dengan rata-rata 62,0% responden mengatakan ‘TIDAK SETUJU’.

Tabel 1.3

**Hasil Kuisisioner Pra-Survey mengenai Pertanyaan umum Kompetensi karyawan
PT. Indonesia Nippon Seiki**

No	Pernyataan	Jumlah Peserta	Jawaban Responden			
			Ya	%	Tidak	%
1	Saya sudah memahami semua prosedur standar kerja di organisasi	30	21	70%	9	30%
2	Saya mampu menyelesaikan tugas utama dengan akurat dan tepat waktu secara konsisten.	30	20	67%	10	33%
3	Saya tetap tenang dan fokus saat menghadapi tekanan kerja tinggi.	30	13	43%	17	57%
4	Saya merasa dihargai ketika pekerjaan saya diakui secara pribadi, bukan hanya secara formal.	30	11	43%	19	57%
5	Saya selalu termotivasi mencapai target prestasi di atas rata-rata.	30	12	40%	18	60%
Total Rata-rata			15,4	51,4%	14,6	48,6%

Sumber: Hasil Kuesioner Pra-Survey PT. Indonesia Nippon Seiki, 2025

Tabel diatas menunjukkan hasil prasurvei kompetensi secara rinci pada elemen permukaan model gunung es Spencer & Spencer, khususnya pengetahuan sebesar 70% (21 responden dari 30 menyatakan sudah memahami prosedur standar kerja) dan keterampilan 67% (20 responden mengonfirmasi kemampuan menyelesaikan tugas akurat serta tepat waktu), yang secara konsisten dikategorikan sebagai kekuatan karena melebihi ambang batas 60% yang ditetapkan sebagai standar performa memadai.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis. Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua perusahaan manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan

perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

1. Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tanpa paksaan atau imbalan dari luar. Fauziyah (2021) menyatakan motivasi intrinsik sebagai kehendak kuat dari dalam diri individu yang membuatnya berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya. Motivasi ini muncul karena adanya keinginan sendiri, memberikan sikap positif dan semangat dalam menjalankan tugas. Faktor yang memengaruhi motivasi intrinsik meliputi hasrat untuk berhasil, dorongan belajar, harapan masa depan, dan penghargaan dalam belajar. Indikator motivasi intrinsik mencakup prestasi, pengakuan atas hasil kerja, serta tantangan pekerjaan yang dirasakan (Fatmasari dan Rozaq, 2023).

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian ini pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Cara ilmiah yang dimaksud adalah kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019:8) adalah pendekatan penelitian berdasarkan filosofi positivis yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan peralatan penelitian, pengolahan data kuantitatif atau statistik, dan hipotesis pengujian.

Jenis riset yang digunakan adalah jenis riset deskriptif. Menurut Sugiyono (2019:29), Metode penelitian deskriptif digunakan untuk mengetahui keberadaan variabel bebas, baik pada satu variabel atau lebih (variabel berdiri sendiri atau variabel bebas), tanpa membandingkan variabel dan mencari keterkaitan dengan faktor lain.

3.2 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarikkesimpulannya.

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Seksi *MovementSpeed* PT. Indonesia Nippon Seiki berjumlah 57 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2023:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 57 orang karyawan pada PT. Indonesia Nippon Seiki

Untuk mengumpulkan data tentang variabel independen atau bebas (X) yaitu motivaasi intrinsik dan kompetensi serta variabel dependen atau terikat (Y) yaitu produktivitas karyawan, terdapat berbagai teknik *sampling* dalam pengambilan sampel

sebagai berikut :

1. *Probability Sampling*

Menurut Sugiyono (2023:129) *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random sampling, area (cluster) sampling.*

2. *Nonprobability Sampling*

Menurut Sugiyono (2023:131) *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik ini meliputi, *sampling sistematis, sampling kuota, sampling insidental, sampling purposive, sampling jenuh, snowball sampling.*

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *sampling jenuh*, *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2023:133).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Pengujian Instrumen Data Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

- 1) Bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan valid
- 2) Bila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan tidak valid

2. Uji Reliabilitas Instrumen

- a. Jika nilai *cronbatch alpha* $> 0,600$, maka instrument reliabel.
- b. Jika nilai *cronbatch alpha* $< 0,600$, maka instrument tidak reliabel.

4.1.2 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		57	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.55580642	
Most Extreme Differences	Absolute	.101	
	Positive	.064	
	Negative	-.101	
Test Statistic		.101	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c	Sig.	.155	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.146
		Upper Bound	.164

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Data diolah, 2026

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.343	4.856		2.130	.038		
	Motivasi Intrinsik	.557	.125	.528	4.452	<.001	.793	1.261
	Kompetensi	.151	.099	.181	1.523	.134	.793	1.261

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi intrinsik dan kompetensi sebesar 0,793 dimana nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)* variabel motivasi intrinsik sebesar 1,261 dan variabel kompetensi sebesar 1,261 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi dengan *Durbin-Watson (DW)*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.631 ^a	.398	.376	2.603	1.719

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi Intrinsik

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,719 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18
Uji Heteroskedastisitas Dengan Glejser

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN BAGIAN MOVEMENTSPEED PADA PERUSAHAAN OTOMOTIF
PT. INDONESIA NIPPON SEIKI**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.719	2.615		-1.040	.303
	Motivasi Intrinsik	.070	.067	.153	1.036	.305
	Kompetensi	.050	.053	.138	.931	.356

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variabel motivasi intrinsik (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,305 dan kompetensi(X_2) sebesar 0,356 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0.05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka data tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka data telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.

4.1.3 Pengujian Hipotesis

1. Penelitian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.29

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Intrinsik (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.689	4.660		2.723	.009
	Motivasi Intrinsik	.643	.113	.610	5.708	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung Motivasi Intrinsik sebesar 5,708 > t tabel 2,004 dengan signifikan 0,001 < 0,050 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap produktivitas karyawan PT Indonesia Nippon Seiki.

2. Pengujian Hiptesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F) Secara Simultan Motivasi Intrinsik (X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241.673	2	120.837	17.838	<,001 ^b
	Residual	365.800	54	6.774		
	Total	607.474	56			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi Intrinsik

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} 17,838 > F_{tabel} 3,17$ dengan signifikan $0,001 < 0,050$ dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya motivasi intrinsik dan kompetensi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Indonesia Nippon Seiki.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Motivasi Intrinsik

Total mean skor variabel motivasi intrinsik adalah sebesar 4,12 yang termasuk kategori sangat baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas adanya motivasi intrinsik karyawan yang ada di organisasi. Berdasarkan jawaban, sebanyak 28,8% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 56,0% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 14,0% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 1,2% memberikan jawaban tidak baik (TB) dan sebanyak 0% responden yang menjawab kategori sangat tidak baik (STB).

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kompetensi

Total mean skor variabel kompetensi adalah sebesar 4,12 yang termasuk kategori sangat baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kesadaran kompetensi yang dimiliki karyawan dalam organisasi. Berdasarkan jawaban, sebanyak 24,6% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 49,8% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 19,6% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 6,0% memberikan jawaban tidak baik (TB) dan sebanyak 0% responden yang menjawab kategori sangat tidak baik (STB).

3. Kondisi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Karyawan

Total mean skor variabel produktivitas karyawan adalah sebesar 3,94 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas produktivitas karyawan yang dilakukan di organisasi. Berdasarkan jawaban, sebanyak 21,8% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 53,3% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 21,6% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 3,3% memberikan jawaban tidak baik (TB) dan sebanyak 0% responden yang menjawab kategori sangat tidak baik (STB).

4.2.2 Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,689 + 0,643X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,610 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 37,2% sedangkan sisanya sebesar 62,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,708 > 2,004$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima

artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap produktivitas karyawan PT PT Indonesia Nippon Seiki.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Yahya Arief dan Umi Afifa (2020) dengan judul penelitiannya yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tirta Sukses Perkasa Jember, dimana penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan t hitung $2,665 > t$ tabel 2.021 dengan signifikansi $0,011 < 0,05$, yang artinya berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 25,432 + 0,6351X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar $0,421$ artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar $18,4\%$ sedangkan sisanya sebesar $81,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($3,438 > 2,004$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap produktivitas karyawan PT Indonesia Nippon Seiki.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rori Setiawan Putra & Estu Mahanani (2022) yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Amaan Indonesia Sejahtera Jakarta yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung $2,543 > t$ tabel $2,012$ dan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,343 + 0,557X_1 + 0,151X_2$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar $0,631$ artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar $39,8\%$ sedangkan sisanya sebesar $60,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($17,838 > 3,17$) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi intrinsik dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan PT Indonesia Nippon Seiki.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Tasyania Rindiani dan Abu Bakar Dja'far, (2024) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $Sig = 0,000 < 0,05$; $F_{hit} = 87,631 > F_{tabel} = 3,08$

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,689 + 0,643X_1$, nilai korelasi sebesar 0,610 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 37,2% dan uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5,708 > 2,004$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi intrinsik terhadap produktivitas karyawan pada bagian *movementspeed* di PT Indonesia Nippon Seiki.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 25,432 + 0,351X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,421 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi dan kontribusi pengaruhnya sebesar sebesar 18,4% sedangkan sisanya sebesar 81,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau ($3,438 > 2,004$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada bagian *movementspeed* di PT Indonesia Nippon Seiki.
3. Motivasi intrinsik dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,343 + 0,557X_1 + 0,151X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,631 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,4% sedangkan sisanya 60,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau ($17,838 > 3,17$) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis penelitian diterima. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya dengan adanya motivasi intrinsik yang mendukung dan kompetensi karyawan yang mumpuni akan meningkatkan produktivitas karyawan pada bagian *movementspeed* di PT Indonesia Nippon Seiki.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya mengkaji dua variabel independen, yaitu motivasi intrinsik dan kompetensi, sementara hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain diluar variabel penelitian yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Faktor-faktor tersebut bisa seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja ataupun budaya organisasi yang belum diteliti dalam penelitian ini.
2. Pengukuran variabel motivasi intrinsik dan kompetensi menggunakan instrumen kuesioner yang bersifat persepsi responden, sehingga hasil penelitian sangat bergantung pada kejujuran, pemahaman dan subjektivitas karyawan dalam menjawab pertanyaan. Kondisi ini memungkinkan adanya bias persepsi yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.
3. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 57 responden saja yaitu hanya spesifik dibagian *movementspeed*, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan manufaktur yang memiliki karakteristik motivasi intrinsik dan kompetensi karyawan yang berbeda.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil Kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pernyataan terendah pada variabel motivasi intrinsik adalah "*Pencapaian hasil kerja membuat saya terdorong untuk bekerja lebih baik*" dengan skor 3,28, yang terdapat di dalam indikator Prestasi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan

- penghargaan atas pencapaian kerja melalui program pengakuan karyawan, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta mengaitkan hasil kerja dengan peluang pengembangan karier agar karyawan lebih termotivasi dalam mencapai hasil kerja yang optimal.
2. Pernyataan terendah pada variabel kompetensi adalah “*Saya mampu menerapkan teknik kerja untuk mencegah kesalahan atau defect*” dengan skor 3,02, yang terdapat di dalam indikator keterampilan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengadakan pelatihan teknis yang berfokus pada pencegahan kesalahan kerja (*defect*), disertai pendampingan langsung dan evaluasi berkala agar keterampilan karyawan dalam menerapkan teknik kerja semakin optimal.
 3. Pernyataan terendah pada variabel produktivitas karyawan adalah “*Berusaha meningkatkan jumlah hasil kerja tanpa mengurangi kualitas pekerjaan*” dengan skor 3,33 pada indikator Kuantitas. Oleh karena itu, perusahaan disarankan melakukan evaluasi proses kerja untuk meningkatkan efisiensi, menetapkan standar kinerja yang seimbang antara kuantitas dan kualitas, serta memberikan insentif bagi karyawan yang mampu meningkatkan hasil kerja.

DAFTAR PUSAKA

Sumber Buku

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Armstrong, M. (2014). Armstrong’s handbook of human resource management practice (13th ed.). London: Kogan Page.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. (1999). Managing behavior in organizations. New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. Cleveland: World Publishing.
- Luthans, F. (2011). Organizational behavior (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mali, P. (1978). Improving total productivity. New York: John Wiley & Sons.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maskan, M., & Mulyadi, K. (2019). Manajemen. Malang: Polinema Press.
- Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. New York: Harper & Row.
- Parnawi, A. (2019). Psikologi belajar. Yogyakarta: Deepublish.
- Rivai, V. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). New York: Pearson Education.
- Schermerhorn, J. R. (2010). Management. New York: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sinungan, M. (2014). Produktivitas: Apa dan bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at work: Models for superior performance. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R. (2021). Principles of management. New York: McGraw-Hill.
- Whitmore, J. (1979). Coaching for performance. London: Nicholas Brealey Publishing.

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN BAGIAN MOVEMENTSPEED PADA PERUSAHAAN OTOMOTIF
PT. INDONESIA NIPPON SEIKI**

Tarumingkeng, R. C. (2025). Teori motivasi dua faktor Herzberg dalam manajemen modern. Jakarta: Penerbit Universitas Kristen Petra.

Sumber Jurnal

- Andriani, V., & Maharani, H. (2025). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Otopart (Motoquick) Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1). Universitas Pamulang.
- Aprillianti, S., & Aryata, I. M. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor (Studi kasus divisi transmigrasi). *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 5(1), 256–267. Universitas Pamulang.
- Arief, M. Y., & Afifa, U. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Valid Ilmiah*, 17(1), 31–39.
- Arief, M. Y., & Afifa, U. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tirta Sukses Perkasa Jember. *Jurnal Ilmiah*, 17(1), 31–39. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *JAMANE (Jurnal Manajemen dan Ekonomi)*, 1(1), 55–62. Universitas Negeri Makassar.
- Fatmasari, & Rozaq. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.
- Halomoan, Y. K., Permatasari, R. J., & Sudiarto. (2023). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ardente Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen*, 3(2). Universitas Pamulang.
- Hasibuan, A., Sembiring, D., & Yulia. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1).
- Hasibuan, A., Sembiring, D., & Yulia. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan di PT PCI Elektronik Internasional. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1). STIE Nagoya Indonesia.
- Putra, R. S., & Mahanani, E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Amaan Indonesia Sejahtera, Jakarta. *IKRAITH-Ekonomika*, 5(1). Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
- Rindiani, T., & Dja'far, A. B. (2024). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 4(3), 668–679. Universitas Pamulang.
- Sulistiawati, F., Sukri, & Latif, D. (2023). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kasmar Matano Persada. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6, 792–799. Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Widiyasari, E., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh kemampuan karyawan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Yupi Indo Jelly Gum Karanganyar. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(2). Universitas Muhammadiyah.