

MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. NOK PRECISION COMPONENT BATAM

Oleh

Dedi Iswandi¹, Hazriyanto²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Batam

Email: ¹dediiswandi88@gmail.com, ²hazriyanto@gmail.com

Article History:

Received: 22-01-2026

Revised: 12-02-2026

Accepted: 25-02-2026

Keywords:

Intrinsic Motivation,
Extrinsic Motivation,
Employee Performance, PT.
Nok Precision Component
Batam

Abstract: This research aims to determine the effect of intrinsic and extrinsic motivation on employee performance at PT. Nok Precision Component Batam. Intrinsic motivation includes internal drives such as the desire to achieve, personal satisfaction, and a sense of responsibility, while extrinsic motivation involves external factors such as salary, rewards, promotions, and a supportive work environment. Employee performance is assessed based on quantity, quality, punctuality, and teamwork. The research method used is quantitative with a survey approach. The sample consisted of 54 employees of PT. Nok Precision Component Batam, selected using simple random sampling. The research instrument was tested for validity and reliability. Data analysis was conducted with the assistance of SEM Smart PLS version 3.0. The results show that intrinsic motivation has a positive but not significant effect on employee performance, whereas extrinsic motivation has a positive, significant, and more dominant effect on employee performance. The coefficient of determination (R Square) value of 0.623 indicates that 62.3% of the variance in employee performance can be explained by the two motivation variables. Therefore, the company needs to prioritize the development of extrinsic motivation aspects, such as compensation and work environment, while still maintaining internal motivation to optimally enhance employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh keahlian teknis semata, namun juga sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Motivasi kerja terbagi menjadi dua jenis utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri individu, seperti keinginan untuk berkembang, pencapaian pribadi, serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sementara itu, motivasi ekstrinsik lebih bersifat eksternal, seperti pemberian insentif, penghargaan, tunjangan, atau promosi jabatan. Keseimbangan antara kedua jenis motivasi ini diyakini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

PT. Nok Precision Component Batam sebagai salah satu perusahaan manufaktur komponen presisi yang beroperasi di kawasan industri Batam, memiliki tantangan dalam mengelola sumber daya manusianya agar tetap berdaya saing tinggi. Perusahaan ini mengandalkan tenaga kerja yang terampil dan disiplin dalam proses produksi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap motivasi kerja para pegawai menjadi hal yang sangat penting, terutama dalam upaya peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

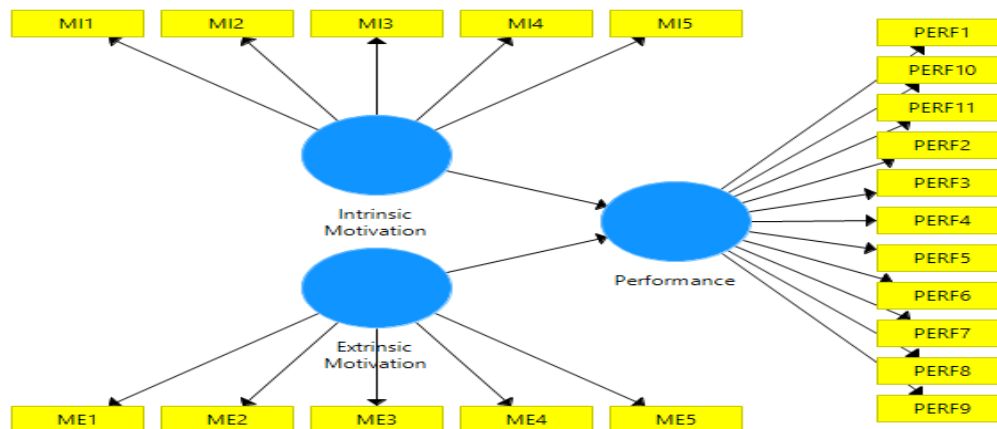
Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana motivasi intrinsik dan ekstrinsik memengaruhi kinerja pegawai di PT. Nok Precision Component Batam. Dengan mengetahui jenis motivasi mana yang lebih dominan atau berpengaruh signifikan, maka perusahaan dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan tepat sasaran.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di PT. Nok Precision Component Batam?
2. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di PT. Nok Precision Component Batam?
3. Apakah terdapat perbedaan tingkat pengaruh antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di PT. Nok Precision Component Batam.
2. Menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di PT. Nok Precision Component Batam.
3. Mengetahui jenis motivasi yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

LANDASAN TEORI

1. Konsep Motivasi Kerja

Secara etimologis, istilah motivasi berakar dari bahasa Latin yakni *movere* yang memiliki arti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan terjadi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi merupakan kesediaan individu untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan individual. Dengan kata lain, motivasi bertindak sebagai katalisator yang menjembatani antara kebutuhan pribadi pegawai dengan sasaran strategis perusahaan.

Lebih lanjut, Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Konsep ini menegaskan bahwa kinerja karyawan yang optimal tidak hanya bergantung pada kecakapan teknis atau kemampuan intelektual semata, melainkan sangat ditentukan oleh seberapa besar kemauan dan dorongan internal maupun eksternal yang mereka miliki untuk menuntaskan tanggung jawab yang diberikan. Tanpa adanya motivasi yang memadai, kapabilitas yang tinggi dari seorang pegawai tidak akan teraktualisasi menjadi produktivitas yang nyata di tempat kerja.

Dalam literatur perilaku organisasi, konsep motivasi kerja pada dasarnya bersifat multidimensional dan dapat ditelaah melalui berbagai pendekatan teori, mulai dari teori hierarki kebutuhan dasar hingga teori proses. Sutrisno (2016) menekankan bahwa pemahaman terhadap konsep motivasi mengharuskan pihak manajemen untuk mengenali bahwa dorongan kerja dapat bersumber dari dua arah utama, yaitu dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) seperti hasrat untuk berprestasi dan aktualisasi diri, serta dari luar individu (motivasi ekstrinsik) seperti sistem kompensasi, kebijakan perusahaan, dan kondisi lingkungan kerja. Interaksi yang harmonis antara kedua sumber motivasi inilah yang pada akhirnya akan membentuk postur kinerja pegawai di dalam sebuah organisasi.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai tidak hanya sebatas pencapaian target kuantitatif, tetapi juga mencakup penguasaan kompetensi, kepatuhan terhadap aturan, serta perilaku keorganisasian yang baik. Merujuk pada konsep manajemen sumber daya manusia dari Hasibuan (2019) dan Robbins & Judge (2017), dimensi kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat diukur melalui empat aspek utama, yaitu:

1. Pencapaian dan Kualitas Kerja: Tingkat sejauh mana hasil kerja karyawan mampu memenuhi target, standar, dan spesifikasi kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kompetensi dan Keahlian: Tingkat kemahiran, keupayaan, dan kesesuaian latar belakang keahlian karyawan dengan bidang pekerjaan yang ditekuninya.
3. Kepatuhan pada Kebijakan: Kedisiplinan dan perilaku kerja karyawan yang selaras dengan ketentuan serta Standard Operating Procedure (SOP) perusahaan.

4. Adaptabilitas: Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan operasional maupun manajerial yang berlaku di lingkungan perusahaan.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai tingkat efektivitas pencapaian hasil, kompetensi, dan kepatuhan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional perusahaan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seorang pegawai tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan dibentuk oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi di lingkungan kerja. Menurut Wibowo (2016), pencapaian kinerja merupakan hasil dari integrasi antara kemampuan individu, dukungan lingkungan, dan motivasi kerja. Dalam konteks penelitian ini, penekanan utama diberikan pada faktor dorongan atau motivasi, yang secara teoretis dibagi menjadi dua faktor penentu:

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif berbentuk kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data utama yang dikumpulkan berwujud angka-angka yang diperoleh melalui penyebaran instrumen kuesioner berskala *Likert*, yang selanjutnya dianalisis secara statistik menggunakan bantuan perangkat lunak *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Dilihat dari tingkat eksplanasinya, desain penelitian asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris hubungan sebab-akibat atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020). Dalam konteks penelitian ini, rancangan tersebut diaplikasikan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen, yakni motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y) pada PT. Nok Precision Component Batam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Nok Precision Component Batam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur komponen otomotif dengan jumlah karyawan 150 orang. Perusahaan ini menekankan efisiensi, kepatuhan terhadap standar kualitas, serta pemberdayaan karyawan sebagai bagian dari strategi peningkatan daya saing. Hubungan antara kepemimpinan dan karyawan sangat menentukan kelancaran proses produksi dan suasana kerja yang positif.

2. Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 54 responden yang merupakan pegawai tetap PT. Nok Precision Component Batam. Berdasarkan hasil pengolahan data, karakteristik responden digambarkan pada table berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	66.7	66.7	66.7
	Perempuan	18	33.3	33.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Hasil yang ditunjukkan table di atas dapat dijelaskan bahwa responden berdasarkan Jenis Kelamin: Laki-laki 66.7%, Perempuan 33.3%.

Tabel 2. Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	11	20.4	20.4	20.4
	Menikah	43	79.6	79.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Hasil dari table Status Pernikahan menunjukkan bahwa status Belum menikah (20.4%), Menikah (79.6%).

Tabel 3. Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	39	72.2	72.2	72.2
	Diploma	5	9.3	9.3	81.5
	S1 Sarjana	9	16.7	16.7	98.1
	S2 Magister	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Berdasarkan dari hasil Tingkat Pendidikan responden bahwa SMA/SMK (72.2%), D3 (9.3%), S1 (16.7%), dan S2 (1.9%).

Tabel 4. Status Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pegawai Tetap	36	66.7	66.7	66.7
	Pegawai Tidak Tetap	18	33.3	33.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Dari hasil responden berdasar Status Pegawai dapat dijelaskan bahwa Pegawai Tetap (66.7%), Pegawai tidak tetap (33.3%).

Tabel 5. Lama bekerja/Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	11	20.4	20.4	20.4
	2 - 5 Tahun	9	16.7	16.7	37.0
	> 5 Tahun	34	63.0	63.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Berdasarkan Masa Kerja, responden dengan masa kerja < 2 Tahun ((20.4%), 2-5 Tahun (16.7%), > 5 Tahun (63.0%).

Penelitian ini melibatkan 54 responden yang merupakan pegawai di lingkungan PT. Nok Precision Component Batam. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap karakteristik demografis, profil responden didominasi oleh pegawai laki-laki yang berjumlah 36 orang atau representatif sebesar 66,7%, sedangkan pegawai perempuan berjumlah 18 orang atau 33,3%. Proporsi ini dinilai wajar dan cukup merepresentasikan karakteristik umum tenaga kerja di lingkungan industri manufaktur komponen presisi, yang kerap membutuhkan ketahanan fisik dan teknis operasional. Selanjutnya, jika ditinjau dari status

perkawinan, mayoritas responden telah berstatus menikah, yakni sebanyak 43 orang (79,6%), sementara responden yang belum menikah berjumlah 11 orang (20,4%). Dominasi pegawai yang telah berkeluarga ini secara teoretis dapat memberikan implikasi terhadap tingginya dorongan pemenuhan kebutuhan ekonomi, yang erat kaitannya dengan orientasi motivasi ekstrinsik pegawai.

Dari aspek latar belakang pendidikan formal, sebagian besar responden merupakan lulusan Sekolah Menengah Umum (SMU) atau sederajat dengan jumlah 39 orang (72,2%). Kelompok responden lainnya terdistribusi pada tingkat pendidikan Diploma sebanyak 5 orang (9,3%), Strata 1 (S1) Sarjana sebanyak 9 orang (16,7%), dan Strata 2 (S2) Magister sebanyak 1 orang (1,9%). Profil pendidikan yang berpusat pada lulusan pendidikan menengah ini sangat relevan mengingat lokus penelitian berada pada kawasan pabrik industri yang banyak menyerap tenaga kerja untuk posisi *assembly* atau operator tingkat pelaksana. Selaras dengan hal tersebut, karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian menunjukkan bahwa lebih dari separuh pegawai, yakni sebanyak 36 orang (66,7%), telah diangkat sebagai pegawai tetap, sedangkan 18 orang lainnya (33,3%) masih berstatus sebagai pegawai tidak tetap atau kontrak.

Terakhir, karakteristik responden berdasarkan rekam jejak masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat loyalitas dan jam terbang yang memadai. Sebanyak 34 responden (63,0%) telah bekerja dan mengabdikan di perusahaan selama lebih dari 5 tahun. Di sisi lain, pegawai dengan masa kerja antara 2 hingga 5 tahun tercatat sebanyak 9 orang (16,7%), dan pegawai dengan masa kerja di bawah 2 tahun hanya berjumlah 11 orang (20,4%). Tingginya persentase pegawai senior ini mengindikasikan tingkat retensi (*turnover* yang rendah) yang cukup stabil di PT. Nok Precision Component Batam. Selain itu, masa kerja yang panjang ini memberikan legitimasi dan nilai tambah terhadap keandalan data penelitian, mengingat para responden diasumsikan telah sangat mengenali, memahami, dan beradaptasi dengan budaya, sistem motivasi, serta standar kinerja yang diterapkan oleh pihak manajemen perusahaan.

3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

a. Motivasi Intrinsik (X_1)

Motivasi intrinsik dinilai dari indikator keinginan berprestasi, kepuasan pribadi, rasa tanggung jawab, dan rasa memiliki. Hasil analisis menunjukkan bahwa keseluruhan item motivasi intrinsik berada pada skor rata-rata 4.28 – 4.46 dengan total skor rata-rata 4.39. Rata-rata skor berada pada kategori **sangat tinggi**, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki dorongan internal yang sangat kuat dalam bekerja.

Tabel 6. Motivasi Instrinsik

Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Interpretasi
MI1	54	2	5	4.33	Sangat Tinggi
MI2	54	2	5	4.28	Sangat Tinggi
MI3	54	2	5	4.31	Sangat Tinggi
MI4	54	2	5	4.31	Sangat Tinggi
MI5	54	2	5	4.46	Sangat Tinggi
Total Rata-rata				4.39	Sangat Tinggi

b. Motivasi Ekstrinsik (X_2)

Motivasi ekstrinsik mencakup kompensasi, penghargaan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja. Data menunjukkan bahwa bahwa keseluruhan item motivasi instrinsik berada pada skor rata-rata 4.07 – 4.56 dengan total skor rata-rata 4.39. Rata-rata skor berada pada kategori **sangat tinggi**, 1 item berada pada kategori tinggi. Faktor penghargaan dan kompensasi mendominasi sebagai pendorong utama motivasi ekstrinsik.

Tabel 7. Motivasi Ekstrinsik

Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Interpretasi
ME1	54	2	5	4.07	Tinggi
ME2	54	3	5	4.37	Sangat Tinggi
ME3	54	3	5	4.56	Sangat Tinggi
ME4	54	2	5	4.39	Sangat Tinggi
ME5	54	3	5	4.43	Sangat Tinggi
Total Rata-rata				4.36	Sangat Tinggi

c. Kinerja Pegawai (Y)

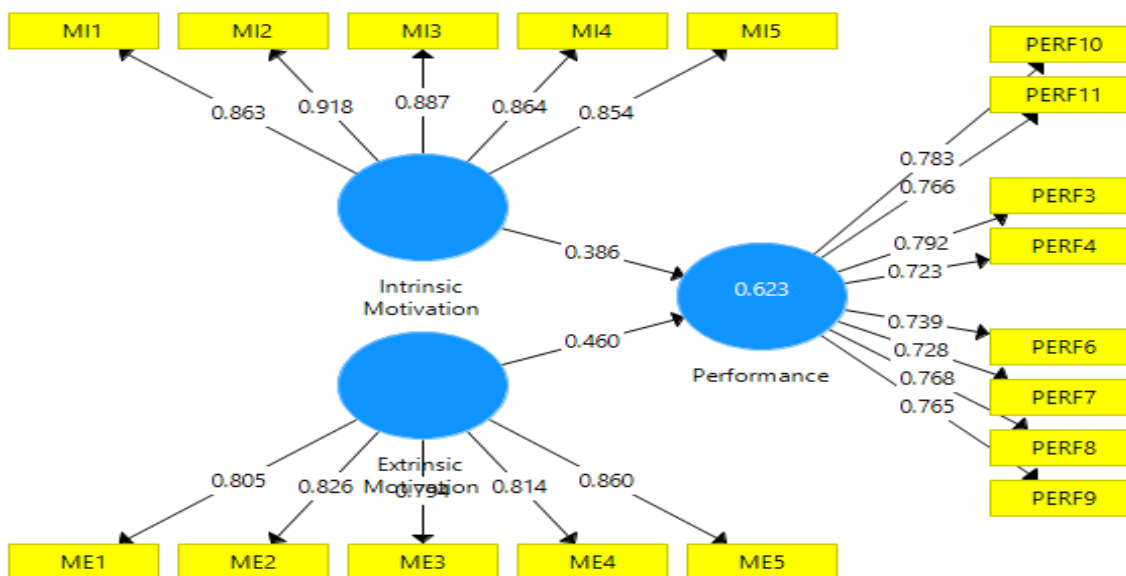
Kinerja pegawai diukur melalui indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kerja sama. Hasilnya menunjukkan bahwa keseluruhan item kinerja pegawai berada pada skor rata-rata 4.26 – 4.52 dengan total skor rata-rata 4.37. Rata-rata skor berada pada kategori **sangat baik**. Seluruh item kinerja berada pada kategori **sangat baik**.

Tabel 8. Kinerja Pegawai

Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Interpretasi
PERF1	54	2	5	4.39	Sangat Baik
PERF2	54	4	5	4.41	Sangat Baik
PERF3	54	2	5	4.39	Sangat Baik
PERF4	54	2	5	4.39	Sangat Baik
PERF5	54	3	5	4.52	Sangat Baik
PERF6	54	3	5	4.39	Sangat Baik
PERF7	54	3	5	4.33	Sangat Baik
PERF8	54	2	5	4.30	Sangat Baik
PERF9	54	3	5	4.26	Sangat Baik
PERF10	54	2	5	4.35	Sangat Baik
PERF11	54	3	5	4.31	Sangat Baik
Total Rata-rata				4.37	Sangat Baik

4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh item pertanyaan motivasi Instrinsik dan ekstrinsik dinyatakan valid. Sedangkan Item pernyataan kinerja terdapat 8 item yang valid nilai berada di atas 0.70. Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, Composite Reliability, Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan nilai berada di atas 0.70 dan 0.50, menunjukkan instrumen **reliabel**.



Gambar 2. algo

Tabel 9. Outer loading

Item	Extrinsic Motivation	Intrinsic Motivation	Performance	Keterangan
ME1	0,805			Valid
ME2	0,826			
ME3	0,794			
ME4	0,814			
ME5	0,860			
MI1		0,863		
MI2		0,918		
MI3		0,887		
MI4		0,864		
MI5		0,854		
PERF10			0,783	
PERF11			0,766	
PERF3			0,792	
PERF4			0,723	
PERF6			0,739	
PERF7			0,728	
PERF8			0,768	
PERF9			0,765	

Tabel 10. Construct Reliability and Validity

Variables	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Extrinsic Motivation	0,878	0,881	0,911	0,672	Reliable
Intrinsic Motivation	0,925	0,934	0,944	0,770	Reliable
Performance	0,895	0,895	0,915	0,575	Reliable

5. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model pengukuran (*outer model*) dipastikan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, tahap selanjutnya adalah melakukan evaluasi terhadap model struktural (*inner model*). Evaluasi ini bertujuan untuk memprediksi arah hubungan antarvariabel serta mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

1. Analisis Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Pengujian koefisien jalur dilakukan untuk melihat besaran dan arah pengaruh dari masing-masing variabel independen (Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

Tabel 11. Path Coefficients

Variables	Performance	Keterangan
Extrinsic Motivation → Performance	0,460	Moderat
Intrinsic Motivation → Performance	0,386	Moderat

Tabel 11 menunjukkan besaran nilai koefisien parameter untuk setiap jalur hubungan antarvariabel. Nilai koefisien jalur untuk pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,460 dengan kategori moderat. Angka positif ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas motivasi ekstrinsik—seperti insentif dan lingkungan kerja—akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara searah. Sementara itu, nilai koefisien jalur untuk pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai tercatat sebesar 0,386 yang juga berada pada kategori moderat. Berdasarkan perbandingan kedua nilai koefisien tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik memiliki daya dorong dan pengaruh yang lebih dominan dalam membentuk kinerja pegawai di PT. Nok Precision Component Batam dibandingkan dengan Motivasi Intrinsik.

2. Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh persentase variasi pada variabel terikat (Kinerja Pegawai) dapat dijelaskan secara simultan oleh variasi pada variabel bebas (Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik).

Tabel 12. R Square

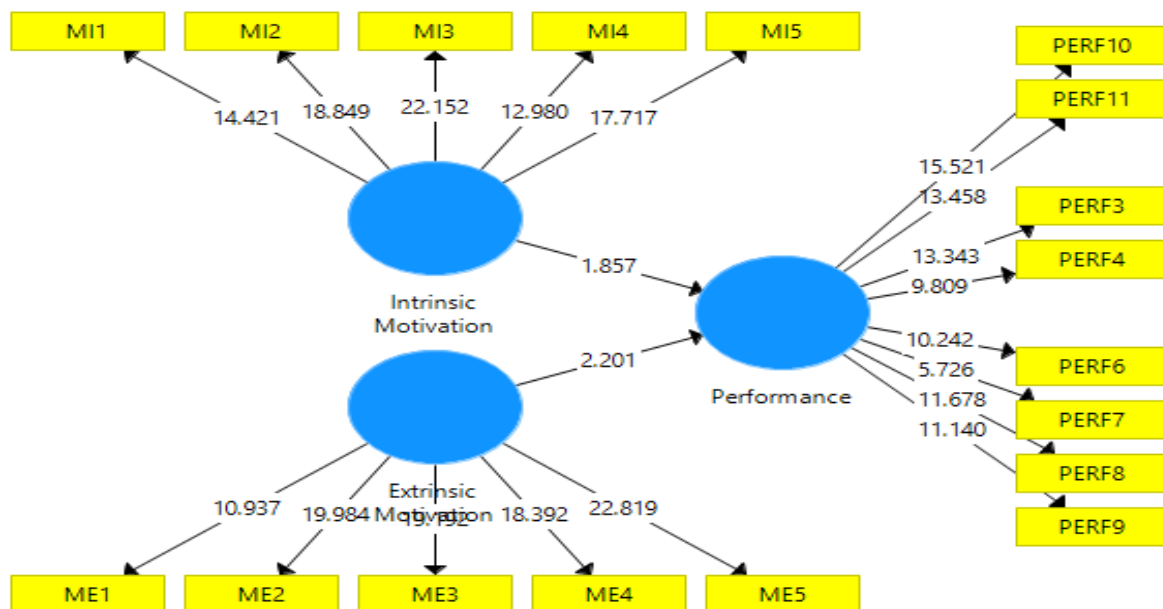
Variable	R Square	R Square Adjusted	Keterangan
Performance	0,623	0,609	Moderat

Tabel 12 menyajikan penjabaran nilai koefisien determinasi dari model struktural yang diuji. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai *R Square* untuk variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,623 atau masuk dalam kategori moderat. Nilai ini mengandung makna interpretatif bahwa 62,3% variasi dari naik turunnya kinerja pegawai di PT. Nok

Precision Component Batam dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Sementara itu, sisa variasi sebesar 37,7% (didapat dari $100\% - 62,3\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor maupun variabel lain di luar model penelitian ini, seperti komitmen organisasional, kepemimpinan, atau budaya organisasi.

6. Pengujian Hipotesis (Uji Signifikansi)

Untuk menguji hipotesis penelitian dan menentukan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, analisis dilanjutkan dengan prosedur *bootstrapping* pada perangkat lunak SmartPLS. Visualisasi pada Gambar 3 di atas merepresentasikan model struktural (*inner model*) yang memuat nilai *T-Statistics* pada setiap jalur hubungan. Dalam pendekatan PLS-SEM, sebuah hipotesis dinyatakan diterima dan memiliki pengaruh yang signifikan apabila nilai *T-Statistics* lebih besar dari nilai kritis ($> 1,96$) dan nilai probabilitas *P-Values* lebih kecil dari taraf signifikansi 5% atau $\alpha < 0,05$.



Gambar 3. Bootstrapping

Rincian hasil pengujian hipotesis melalui prosedur *bootstrapping* tersebut juga diringkas secara lebih terstruktur pada Tabel 13 di bawah ini:

Tabel 13. T-Values, P-Values

Variables	T Statistics	P Values	Keterangan
Extrinsic Motivation -> Performance	2,201	0,028	Signifikan
Intrinsic Motivation -> Performance	1,857	0,064	Tidak Signifikan

Berdasarkan *output* pada Tabel 13 dan visualisasi Gambar 3, penjabaran hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai (H1): Hasil pengujian menunjukkan bahwa jalur pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 1,857 dan *P-Values* sebesar 0,064. Karena nilai *T-Statistics* lebih kecil dari batas kritis ($< 1,96$) dan nilai *P-Values* lebih besar dari taraf

signifikansi ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial, Motivasi Intrinsik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Nok Precision Component Batam. Dengan demikian, Hipotesis 1 ditolak.

2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai (H2): Hasil pengujian pada jalur ini menunjukkan nilai *T-Statistics* sebesar 2,201 dan *P-Values* sebesar 0,028. Karena nilai *T-Statistics* melampaui batas kritis ($> 1,96$) dan nilai *P-Values* jauh di bawah taraf signifikansi ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial, Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Nok Precision Component Batam. Dengan demikian, Hipotesis 2 diterima secara empiris.

7. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Analisis statistik struktural mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik memiliki arah hubungan yang positif, namun secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Nok Precision Component Batam. Temuan ini tampak paradoks jika disandingkan dengan hasil analisis deskriptif, di mana indikator motivasi intrinsik (seperti rasa tanggung jawab dan keinginan berprestasi) mencatatkan skor rata-rata yang sangat tinggi, yakni 4,39. Fenomena ini dapat dijelaskan dan diurai melalui profil demografis responden serta karakteristik industri manufaktur tempat mereka bekerja.

Sebagian besar responden adalah lulusan pendidikan menengah (SMA/ sederajat) sebesar 72,2% yang menempati posisi operasional pelaksana di lantai produksi. Dalam industri manufaktur komponen presisi, ritme dan prosedur kerja sangat terstandarisasi oleh *Standard Operating Procedure* (SOP) yang ketat. Akibatnya, setinggi apa pun dorongan dari dalam diri (intrinsik) seorang pegawai untuk berinovasi atau mencapai aktualisasi diri, ruang gerak mereka dibatasi oleh standar teknis alat dan target lini perakitan. Kinerja mereka dinilai semata-mata dari tingkat kepatuhan terhadap SOP operasional, bukan dari inisiatif personal. Temuan empiris ini secara gamblang memperkuat penelitian terdahulu dari Menhard, Yusuf, dan Safrizal (2022) yang membuktikan bahwa motivasi intrinsik tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hasil ini sekaligus menempatkan teori *Motivator* dari Herzberg pada posisi sekunder dalam konteks pekerja *blue-collar* tingkat pelaksana.

b. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Evaluasi data pada jalur motivasi ekstrinsik menunjukkan hasil yang bertolak belakang, di mana variabel ini terbukti memiliki pengaruh yang positif, signifikan, dan menjadi determinan yang paling dominan dalam memacu kinerja pegawai (dengan koefisien jalur 0,460). Signifikansi faktor ekstrinsik ini sangat rasional dan sejalan dengan potret nyata kehidupan responden. Mayoritas pegawai telah berstatus menikah (79,6%) dan memiliki masa pengabdian lebih dari 5 tahun (63,0%). Status berkeluarga memunculkan tuntutan pemenuhan kebutuhan ekonomi dasar yang konstan, sehingga faktor kompensasi finansial (insentif dan gaji) serta keamanan lingkungan kerja menjadi stimulus mutlak yang membuat mereka bertahan dan bekerja keras untuk mencapai target perusahaan.

Merujuk pada pandangan Hasibuan (2019) serta hierarki pemenuhan kebutuhan dasar berjenjang dari Maslow, pemenuhan faktor eksternal ini secara presisi dan langsung memicu gairah serta produktivitas kerja. Pegawai di PT. Nok Precision Component Batam mampu memberikan performa terbaiknya (terbukti dari skor kinerja rata-rata kategori

sangat baik, 4,37) karena pihak perusahaan dinilai berhasil menjamin kesejahteraan, memberikan sistem *reward* yang kompetitif, dan menciptakan suasana kerja yang suportif. Fakta empiris ini sangat identik dengan temuan Masmarulan dan Muliati (2024), yang secara eksplisit menegaskan bahwa meskipun motivasi intrinsik bermakna secara psikologis, motivasi ekstrinsiklah yang memegang kendali paling masif dan signifikan dalam membentuk perilaku karyawan pabrik guna mencapai tujuan organisasi.

c. Implikasi bagi Perusahaan (Integrasi *R Square*)

Secara simultan, integrasi kedua bentuk motivasi ini memiliki daya penjelas yang berstatus moderat, yakni mampu memprediksi 62,3% variasi dari pencapaian kinerja pegawai (*R Square*). Di tengah tingginya tensi persaingan industri komponen di Kawasan Industri Batamindo, PT. Nok Precision Component Batam dituntut untuk senantiasa menjaga akurasi produk dan produktivitas kerja. Kinerja optimal yang ditunjukkan oleh barisan pegawai tetap (66,7%) terbukti sebagian besar ditopang oleh keberhasilan manajemen dalam mendistribusikan stimulus ekstrinsik. Pemeliharaan faktor *hygiene* seperti lingkungan fisik dan kompensasi terbukti krusial sebagai fondasi utama pendongkrak produktivitas, sementara motivasi intrinsik mengambil peran sebagai penyokong moral tak kasat mata yang menjaga integritas para pegawai dalam menuntaskan tugas-tugas rutin harian mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Nok Precision Component Batam, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan dari dalam diri (seperti keinginan berprestasi dan tanggung jawab personal), meskipun bernilai baik secara psikologis, tidak menjadi faktor penentu utama yang mendongkrak produktivitas secara nyata. Karakteristik pekerjaan di industri manufaktur komponen presisi yang sangat terikat pada *Standard Operating Procedure* (SOP) membatasi ruang bagi inisiatif individual, sehingga kinerja lebih banyak ditentukan oleh kepatuhan terhadap sistem daripada dorongan intrinsik murni.
2. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sekaligus menjadi variabel yang paling dominan. Pemenuhan faktor-faktor eksternal—seperti insentif finansial yang kompetitif, kenyamanan lingkungan fisik, serta keharmonisan hubungan kerja—terbukti secara empiris menjadi stimulus utama yang memacu performa karyawan. Temuan ini sangat rasional mengingat mayoritas pegawai telah berkeluarga dan memiliki masa kerja yang panjang, sehingga pemenuhan kebutuhan dasar dan keamanan kerja menjadi prioritas yang memotivasi mereka untuk mencapai target perusahaan.
3. Secara simultan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik memberikan kontribusi yang moderat terhadap pembentukan kinerja pegawai. Kedua bentuk motivasi ini secara bersama-sama mampu menjelaskan 62,3% dari total variasi kinerja pegawai di PT. Nok Precision Component Batam. Hal ini menegaskan bahwa untuk mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi di tengah ketatnya persaingan industri, perusahaan tidak bisa

mengabaikan rancangan sistem motivasi, di mana 37,7% sisa pendorong kinerja lainnya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi dari hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai di PT. Nok Precision Component Batam, terdapat beberapa saran yang dapat direkomendasikan:

1. Bagi Manajemen PT. Nok Precision Component Batam

- 1) Optimalisasi Motivasi Ekstrinsik: Mengingat motivasi ekstrinsik terbukti menjadi variabel yang paling dominan dan signifikan dalam mendorong kinerja, manajemen disarankan untuk terus mempertahankan dan mengevaluasi kebijakan terkait kesejahteraan karyawan. Langkah konkret yang dapat diambil meliputi peninjauan sistem insentif finansial agar tetap kompetitif, pemeliharaan fasilitas keselamatan dan kenyamanan lingkungan kerja (pabrik), serta penciptaan ruang komunikasi yang asertif dan harmonis antara jajaran atasan dengan pegawai pelaksana.
- 2) Pemberdayaan Motivasi Intrinsik dalam Koridor SOP: Meskipun motivasi intrinsik secara statistik tidak signifikan akibat ketatnya standarisasi kerja (SOP) di lini manufaktur, perusahaan tidak boleh mengabaikan aspek psikologis karyawan. Manajemen disarankan untuk memberikan apresiasi (*recognition*) atas pencapaian target individu atau tim, serta melibatkan pegawai dalam forum-forum perbaikan kualitas berkelanjutan (seperti *Quality Control Circle* atau *Kaizen*). Hal ini akan menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan tanggung jawab tanpa harus menyalahi prosedur teknis yang ada.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Pengembangan Variabel Penelitian: Mengingat kemampuan variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai adalah sebesar 62,3% (kategori moderat), masih terdapat 37,7% variasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel independen lain yang relevan dengan konteks industri manufaktur, seperti disiplin kerja, komitmen organisasional, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi.
- 2) Perluasan Objek dan Metode Pendekatan: Untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif, peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode campuran (*mixed-methods*) yang menggabungkan kuesioner kuantitatif dengan wawancara mendalam (*in-depth interview*). Selain itu, memperluas objek penelitian ke beberapa perusahaan manufaktur lain di Kawasan Industri Batamindo dapat dilakukan guna menguji konsistensi temuan ini pada populasi pekerja blue-collar yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1).
- [2] Efliza, S. A. P., & Syarif, M. (2025). Pengaruh motivasi instrinsik dan ekstrinsik terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinarindo Wiranusa Elektrik Bekasi. *Socius: Jurnal*

- Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(2).
- [3] Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis variance based structural equation modeling (PLS) dan makro proses dengan program SmartPLS 3.2.9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 - [4] Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1).
 - [5] Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
 - [6] Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
 - [7] Kurniawan, A. P., & Muda, V. A. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Nian tana Sikka: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(6).
 - [8] Masmarulan, R., & Muliati. (2024). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 5(2).
 - [9] McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge University Press.
 - [10] Menhard, Yusuf, M., & Safrizal. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pada PT. Az-Zuhra Property Pekanbaru. *Working, Productivity and Motivation*.
 - [11] Nst, V. F. H. (2024). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 6(3).
 - [12] Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4).
 - [13] Putri, D. A., & Iryanti, E. (2024). Pengaruh motivasi intrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1).
 - [14] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
 - [15] Sapar, J. F. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2).
 - [16] Sari, N. P. T. R. P., Widayani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Harris Hotel. *Jurnal EMAS*.
 - [17] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
 - [18] Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
 - [19] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
 - [20] Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Rajawali Pers.