



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 20246-20252

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi dan Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perintis Perkasa Flamboyan Medan

Lidya Halimah, Sri Gustina Pane, Julkarnain

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

lidyahalimah19@gmail.com, srigustinapane@gmail.com, julkarnain@fe.uisu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan produktivitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Perintis Perkasa Flamboyan Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert kepada seluruh responden. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 84 karyawan yang terdiri atas bagian bengkel dan showroom. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik untuk memastikan instrumen dan model penelitian memenuhi persyaratan analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Produktivitas juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi dan produktivitas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perintis Perkasa Flamboyan Medan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,512 atau 51,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Produktivitas mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 51,2%, sedangkan sisanya sebesar 48,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja guna mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Produktivitas, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk mampu meningkatkan daya saing agar tetap bertahan dan berkembang. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan tersebut adalah sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan aset strategis yang berperan dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional perusahaan, sehingga keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, maupun fasilitas kerja, tetapi juga oleh kualitas dan kinerja karyawan yang dimiliki. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan perusahaan karena menunjukkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi (Ernanda et al., 2024).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi dan produktivitas kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan disiplin yang lebih baik sehingga berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi, serta rendahnya pencapaian target perusahaan. Penelitian Amoy et al. (2023) menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja dan kompensasi, di mana kondisi tersebut akan memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain motivasi, produktivitas kerja juga merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Produktivitas tidak hanya diartikan sebagai kemampuan menghasilkan output dalam jumlah yang besar, tetapi juga mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Karyawan yang produktif mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas, waktu, dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Herfieqo dan Santoso (2023) menjelaskan bahwa produktivitas kerja tercermin dari kemampuan karyawan dalam memahami proses kerja, mengoptimalkan waktu, serta menyelesaikan tugas secara tepat dan

tuntas. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

Industri otomotif di Indonesia saat ini menghadapi berbagai tantangan akibat perlambatan ekonomi dan perubahan kondisi pasar. Penurunan penjualan kendaraan bermotor dalam beberapa tahun terakhir menyebabkan banyak perusahaan otomotif melakukan efisiensi operasional agar tetap mampu mempertahankan kinerja perusahaan. Kondisi tersebut memberikan tekanan terhadap karyawan karena meningkatnya tuntutan kerja, perubahan target, dan ketidakpastian kondisi bisnis. Situasi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja serta berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan apabila tidak dikelola secara tepat.

PT. Perintis Perkasa Flamboyan Medan sebagai salah satu dealer resmi otomotif juga menghadapi kondisi tersebut. Berdasarkan data perusahaan periode 2021–2025, pencapaian target perusahaan mengalami fluktuasi pada Departemen Bengkel maupun Departemen Showroom. Pada tahun 2021 dan 2022 realisasi target belum sepenuhnya tercapai akibat dampak pemulihan pascapandemi, keterbatasan stok suku cadang, serta penurunan aktivitas penjualan. Kondisi perusahaan sempat mengalami peningkatan pada tahun 2023 dengan pencapaian target yang melebihi 100%. Namun, pada tahun 2024 dan 2025 kembali muncul berbagai permasalahan operasional seperti meningkatnya beban kerja mekanik akibat banyaknya kendaraan yang harus ditangani, terjadinya pembatalan layanan (unit cancel), serta meningkatnya pembatalan Surat Pemesanan Kendaraan (SPK Cancel) pada bagian showroom. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa meskipun target perusahaan secara umum masih dapat dipenuhi, terdapat indikasi penurunan motivasi dan produktivitas kerja yang dapat memengaruhi keberlanjutan kinerja karyawan.

Hasil observasi awal juga menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa beban kerja yang semakin tinggi belum diimbangi dengan sistem penghargaan yang memadai. Selain itu, masih terdapat hambatan komunikasi antarbagian, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta menurunnya semangat kerja pada beberapa karyawan. Kondisi tersebut diduga menjadi faktor yang menyebabkan produktivitas kerja belum optimal sehingga berdampak pada pencapaian kinerja perusahaan. Apabila kondisi ini terus berlangsung, perusahaan berpotensi mengalami penurunan kualitas pelayanan serta kehilangan daya saing di tengah persaingan industri otomotif yang semakin ketat.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Ernanda et al. (2024) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perintis Perkasa Medan. Sebaliknya, penelitian Amoy et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian mengenai produktivitas kerja lebih banyak dilakukan pada perusahaan lain sehingga belum banyak dikaji pada PT. Perintis Perkasa Flamboyan Medan. Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya mengenai pengaruh motivasi dan produktivitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian tersebut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perintis Perkasa Flamboyan Medan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sekaligus memberikan masukan praktis bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan yang tepat untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh motivasi dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perintis Perkasa Flamboyan Medan. Populasi penelitian berjumlah 84 karyawan yang terdiri atas karyawan bagian bengkel dan showroom. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, dan jurnal ilmiah yang relevan. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh motivasi dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil dan Diskusi

Identitas Responden

Penelitian ini melibatkan 84 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Perintis Perkasa Flamboyan Medan. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang (53,6%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 39 orang (46,4%). Berdasarkan divisi kerja, responden didominasi oleh karyawan Sales Executive/Sales Counter sebanyak 33 orang (39,3%), diikuti oleh Mekanik/Teknisi (GR & BP) sebanyak 22 orang (26,2%), sedangkan divisi lainnya memiliki jumlah responden yang relatif lebih sedikit. Dari sisi masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 2–5 tahun sebanyak 62 orang (73,8%), yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 39 orang (46,4%), diikuti lulusan SMA/SMK/ sederajat sebanyak 33 orang (39,3%), dan Diploma (D1-D4) sebanyak 12 orang (14,3%).

Analisis Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 24,71 dengan standar deviasi 2,452, variabel produktivitas kerja memiliki nilai rata-rata 24,52 dengan standar deviasi 2,562, sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 24,30 dengan standar deviasi 3,259. Nilai rata-rata ketiga variabel berada pada kategori yang baik, yang mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat motivasi, produktivitas, dan kinerja yang relatif tinggi. Selain itu, nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata menunjukkan bahwa data responden cenderung homogen dan tidak memiliki penyimpangan yang besar.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) lebih besar daripada r tabel sebesar 0,2146 pada taraf signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi (X_1), produktivitas kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.642	7

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.721	7

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,658, variabel produktivitas kerja sebesar 0,642, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,721. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum yang ditetapkan, sehingga ketiga variabel dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0326890
	Std. Deviation	.91607430
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.096
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,062. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah berdistribusi normal. Dengan demikian model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.791	2.201		2.631	.010		
	Motivasi	.587	.082	.617	7.155	.000	.925	1.081
	Produktivitas	.169	.075	.196	2.268	.026	.925	1.081

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,925 dan nilai VIF sebesar 1,081. Variabel Produktivitas juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,925 dan nilai VIF sebesar 1,081. Nilai Tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada uji Glejser.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.784	1.351		2.060	.043
	Motivasi	-.052	.050	-.124	-1.042	.301
	Produktivitas	-.037	.046	-.097	-.811	.420

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,301 dan variabel Produktivitas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,420. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi dan Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.475	2.114		2.591	.012
	Motivasi	.574	.079	.616	7.292	.000
	Produktivitas	.196	.072	.230	2.724	.008

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.475 + 0.574X_1 + 0.196X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 5,475 artinya apabila variabel Motivasi dan Produktivitas dianggap konstan atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 5,475.

Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,574 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,574 dengan asumsi variabel lain tetap. Selanjutnya koefisien regresi variabel Produktivitas sebesar 0,196 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Produktivitas sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,196 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.475	2.114		2.591	.012
	Motivasi	.574	.079	.616	7.292	.000
	Produktivitas	.196	.072	.230	2.724	.008

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel Motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 7,292 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Variabel Produktivitas memiliki nilai t hitung sebesar 2,724 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya peningkatan produktivitas kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.868	2	33.434	38.870	.000 ^b
	Residual	63.652	74	.860		
	Total	130.519	76			

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 38,870 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Produktivitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.512	.499	.927
a. Predictors: (Constant), Produktivitas, Motivasi				

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai R Square sebesar 0,512 atau 51,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Produktivitas mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 51,2%, sedangkan sisanya sebesar 48,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Evaluasi Data

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, diperoleh nilai t hitung variabel Motivasi sebesar 7,292 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan.

Pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, diperoleh nilai t hitung variabel Produktivitas sebesar 2,724 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Motivasi dan Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 38,870 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Produktivitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

4. Kesimpulan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat pula

kinerjanya. Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Artinya, produktivitas kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dan Produktivitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,512 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 51,2%.

Referensi

1. Amoy, F. U., Tanjung, H., & S, B. D. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERINTIS PERKASA TOYOTA MEDAN. *Jurnal Humaniora*, 7(2), 310–318. <https://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/4611/0>
2. CNBC Indonesia. (2025). Penjualan Anjlok, Industri Komponen Otomotif PHK Karyawan.
3. Ernanda, Y., Halim, W., Riady, M., & Nainggolan, E. P. (2024). THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT , WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PERINTIS PERKASA MEDAN MEDAN. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accountin*, 7, 7163–7173. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/9934/5989>
4. Hadi, A. B., & Hendrian. (2025). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Langgang Buana Perkasa. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 8(2), 919–928. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/10231/6141>
5. Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
6. Herfieqo, M. R., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Produktivitas Kerja , Perilaku Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Lapangan di PT . Uler Raya Indonesia. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5, 2731–2745. <https://doi.org/10.47476/as.v5i6.2570>
7. Izzar, F., & Suryani, N. L. (2025). THE INFLUENCE OF WORK PRODUCTIVITY AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT TIRTA UTAMA ABADI IN SOUTH OF JAKARTA. *Jiic : JURNAL INSAN CENDIKIA*, 2(2), 3763–3777. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/2622/2765>
8. Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Rajagrafindo Persada.
9. Rahman Safiih, A., & Syahrani Putri, A. (2025). Dampak Motivasi Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) Di Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15, 77–89. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/1395/1331>
10. Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.
11. Sinungan, M. (2009). Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara.
12. Solehudin, M. A., & Halomoan, Y. K. (2026). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN MANAJEMEN*, 4(1), 832–842. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/2806/1665>
13. Sugiyono, D. P. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); 2nd ed.). ALFABETA, cv.
14. Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
15. Warta Ekonomi. (2025). Kinerja Industri Otomotif Diproyeksikan Menurun di 2025, Kemenperin Usulkan Insentif Pendongkrak.