

Membangun Kinerja Karyawan Melalui Pemberian Motivasi Dalam Bentuk Material Dan Moril

HENDRAYANI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : hendrayani@Lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Submit: 13 Maret 2026

Review: 10 Mei 2026

Publish: 26 Juli 2026

*) Korespondensi

Abstract: Employee performance is a fundamental aspect in achieving company goals, particularly in the highly competitive media industry. A primary determinant of this performance is work motivation. Objective: This study aims to comprehensively analyze and determine the effect of work motivation on employee performance at PT. XYZ. Methods: The research design utilized is both descriptive and quantitative. The population consists of all employees at PT. XYZ. A census sampling method was applied, resulting in a total sample of 40 respondents. Primary data was gathered via questionnaires, while secondary data included company records on attendance and target realization. Simple linear regression, validity, reliability, and classical assumption tests were conducted using SPSS software to analyze the relationship between variables. Results: The statistical analysis yielded a regression equation of $Y = 19.137 + 0.669X$. The t-test results demonstrated that work motivation produced a calculated t-value of 6.113, which is significantly higher than the t-table value of 2.02439 at a 5% significance level (P-Value 0.000). This indicates a significant, positive, and unidirectional influence of work motivation on employee performance. Furthermore, the coefficient of determination (R-Square) analysis showed a value of 0.496, indicating that 49.6% of the variations in employee performance can be directly attributed to the work motivation variable. The remaining 50.4% is influenced by other external factors not included in this study, such as leadership and organizational culture.

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance, Human Resources, Performance Evaluation*

Secara fundamental, terdapat dua tujuan dasar dari pendirian suatu entitas perusahaan, yaitu perusahaan yang tujuan dasarnya adalah untuk mencari laba (profit-oriented) dan perusahaan yang tujuan utamanya bukan untuk mencari laba (non-profit oriented). Terlepas dari orientasi tersebut, salah satu faktor yang memiliki pengaruh paling determinan terhadap pencapaian tujuan kelembagaan adalah manusia yang berperan sebagai tenaga kerja. Dalam operasional sehari-hari, setiap perusahaan akan selalu berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan dinamika faktor manusia. Masalah utama yang sering muncul adalah bagaimana mengelola manusia sebagai tenaga kerja agar mereka mau dan mampu bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya sasaran strategis yang telah ditetapkan.

Sebuah perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan tujuannya tanpa adanya dukungan dari jajaran karyawan yang kompeten, berdedikasi, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap visi perusahaan. Namun, pada praktiknya, proses untuk mencapai tujuan tersebut sering kali mengalami berbagai hambatan dan kegagalan. Salah satu akar permasalahan yang sering teridentifikasi adalah munculnya rasa ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan, baik yang bersifat material (seperti gaji dan tunjangan) maupun non-material (seperti lingkungan kerja dan apresiasi). Apabila bibit ketidakpuasan ini dibiarkan berkembang, secara perlahan namun pasti hal tersebut akan menggerus semangat, gairah, dan motivasi kerja karyawan yang

bermuara pada penurunan produktivitas.

Oleh sebab itu, jajaran pimpinan perusahaan dituntut untuk memiliki kepekaan tinggi dalam memperhatikan apa yang menjadi keinginan, aspirasi, dan kebutuhan mendasar para karyawannya. Upaya pemenuhan ini dapat diwujudkan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, penciptaan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta pemberian kompensasi yang adil. Faktor produksi di luar manusia (seperti mesin atau modal) jauh lebih mudah dikalkulasi dan diperkirakan tingkah lakunya dibandingkan dengan manusia, yang perilakunya sangat dinamis dan dipengaruhi oleh kondisi psikologis. Di sinilah letak urgensi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai objek dan subjek utama dari manajemen personalia.

Tenaga kerja yang cakap dan terampil mutlak dibutuhkan oleh setiap perusahaan manapun. Akan tetapi, kecakapan teknis saja tidaklah cukup. Apabila kompetensi tersebut tidak diiringi dengan semangat dan gairah kerja yang menyala, hasil kerja yang ditunjukkan tidak akan pernah mencapai titik maksimal. Semangat dan motivasi kerja yang tinggi berfungsi sebagai katalisator yang mampu mendorong produktivitas secara signifikan. Selain fasilitas fisik, pengakuan atas prestasi kerja juga merupakan elemen motivasional yang sangat kuat. Karyawan yang merasa dihargai akan memiliki kebanggaan tersendiri, yang pada gilirannya akan menaikkan status dan kepercayaan diri mereka dalam bekerja.

Dalam konteks riil di lapangan, penelitian ini memfokuskan objek kajian pada PT. XYZ, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri media cetak dan digital. Sebagai perusahaan media, peran serta karyawan sebagai motor penggerak kegiatan jurnalistik, redaksional, hingga distribusi sangatlah vital. Berdasarkan data awal yang diperoleh dari internal perusahaan, terdapat beberapa fenomena yang mengindikasikan perlunya evaluasi mendalam terhadap aspek motivasi dan kinerja. Hal ini terlihat dari fluktuasi perputaran tenaga kerja (Labor

Turnover/LTO) dalam lima tahun terakhir (2021-2025).

Lebih lanjut, analisis terhadap data absensi karyawan menunjukkan bahwa tingkat kehadiran masih menjadi tantangan tersendiri. Namun demikian, perusahaan telah berupaya keras untuk memberikan motivasi yang komprehensif. Bentuk motivasi yang diberikan mencakup gaji yang rutin ditingkatkan setiap tahunnya, tunjangan transportasi, Tunjangan Hari Raya (THR), serta Jaminan Kesehatan (BPJS). Tidak hanya itu, motivasi non-materi juga disalurkan melalui pemberian penghargaan (sertifikat) dan promosi jabatan bagi karyawan yang menunjukkan dedikasi luar biasa.

Untuk mengukur efektivitas kinerja karyawan secara lebih komprehensif, PT. XYZ menggunakan instrumen pencapaian target pendapatan. Data target dan realisasi pendapatan/penjualan digunakan oleh perusahaan secara spesifik sebagai instrumen evaluasi kinerja karyawan secara objektif, bukan semata-mata sebagai metrik untuk menilai masalah disiplin kerja karyawan. Evaluasi berdasarkan pencapaian target penjualan koran maupun iklan ini memberikan gambaran riil mengenai seberapa jauh produktivitas tenaga kerja dapat dikonversi menjadi keuntungan finansial bagi perusahaan. Meskipun realisasi pendapatan terus menunjukkan angka yang masif (mencapai miliaran rupiah per tahun), terkadang masih terdapat kesenjangan (gap) antara target yang ditetapkan dengan realisasi di lapangan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang masalah yang telah diuraikan, sangat relevan untuk melakukan kajian empiris guna menjawab perumusan masalah: "Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?". Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besaran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada entitas media tersebut, sehingga dapat memberikan sumbangsih praktis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan SDM di masa mendatang..

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pilar krusial dalam struktur organisasi modern. Menurut Edy Sutrisno (2018), MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. SDM tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset paling berharga (human capital) yang harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan visi-misi organisasi. Malayu S. P. Hasibuan mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara berkesinambungan.

Konsep Motivasi Kerja

Istilah motivasi (motivation) secara etimologis berasal dari bahasa Latin yakni "movere", yang berarti "menggerakkan" (to move). Motivasi merepresentasikan serangkaian proses psikologis yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang terarah pada tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2018), dalam konteks manajemen, motivasi ditujukan untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dalam menganalisis motivasi, penelitian ini berpijak pada Teori Hierarki Kebutuhan yang digagas oleh Abraham Maslow. Maslow mempostulatkan bahwa perilaku manusia digerakkan oleh usaha untuk memenuhi lima tingkatan kebutuhan yang tersusun secara hierarkis:

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs): Kebutuhan dasar untuk bertahan hidup, seperti sandang, pangan, papan, dan gaji yang memadai untuk memenuhi kebutuhan fisik esensial.
2. Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs): Kebutuhan akan perlindungan dari

ancaman fisik maupun psikologis, termasuk asuransi keselamatan kerja (Jamsostek/BPJS), jaminan hari tua, dan lingkungan kerja yang kondusif.

3. Kebutuhan Sosial (Social Needs): Kebutuhan akan persahabatan, afiliasi, dan interaksi sosial yang harmonis. Dalam dunia kerja, ini bermanifestasi pada kekompakan tim dan hubungan baik antar kolega.
4. Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs): Kebutuhan akan pengakuan, status, apresiasi, dan penghormatan atas prestasi kerja yang diraih.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs): Kebutuhan puncak untuk merealisasikan seluruh potensi diri, berkarya secara optimal, dan menghadapi tantangan pekerjaan yang menuntut kreativitas tinggi.

Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja (performance) adalah manifestasi nyata dari kemampuan seorang individu dalam mengeksekusi tugas-tugasnya. Menurut Hasibuan (2018), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Mangkunegara (2018) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mengemban tanggung jawab.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yang diadopsi dalam penelitian ini merujuk pada pedoman Mathis dan Jackson (2017), yang mencakup:

1. Kualitas dari Hasil: Kesesuaian output pekerjaan dengan standar mutu yang telah ditetapkan.
2. Kuantitas dari Hasil: Volume atau jumlah beban kerja yang mampu diselesaikan dalam satu siklus waktu tertentu.
3. Ketepatan Waktu: Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu (deadline) yang berlaku.

4. Kehadiran (Absensi): Tingkat kedisiplinan fisik untuk hadir dan memenuhi jam operasional kerja.
5. Kemampuan Bekerjasama: Kemahiran bersinergi dengan rekan sejawat, atasan, maupun bawahan untuk mencapai efisiensi kelompok.

METODE

Penelitian ini didesain sebagai studi kausalitas dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian ditetapkan secara purposif pada PT. XYZ yang berkedudukan di Jalan T. Tambusai, Pekanbaru. Pengumpulan data dilaksanakan melalui dua instrumen utama: observasi langsung ke lapangan dan kuesioner berskala Likert. Pada kuesioner, setiap item pernyataan diberikan lima alternatif jawaban dengan gradasi skor: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Populasi penelitian ini adalah seluruh jajaran karyawan aktif pada PT. XYZ yang berjumlah 40 orang. Mengingat total populasi tergolong kecil (kurang dari 100 orang), maka teknik penarikan sampel yang diaplikasikan adalah metode sampling jenuh (sensus). Dengan demikian, seluruh anggota populasi sebanyak 40 responden diikutsertakan sebagai subjek sampel untuk meminimalisasi margin error.

Prosedur analisis data dimulai dengan melakukan uji instrumen penelitian yang meliputi Uji Validitas (untuk memastikan butir pertanyaan sah mengukur variabel) dan Uji Reliabilitas (menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi instrumen). Setelah data dinyatakan layak, dilanjutkan dengan Uji Asumsi Klasik berupa Uji Normalitas. Pengujian hipotesis dieksekusi menggunakan metode Regresi Linier Sederhana untuk mengetahui model matematis hubungan antar variabel. Signifikansi pengaruh diuji melalui Uji parsial (Uji t), dan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat diukur menggunakan Koefisien Determinasi (R-Square). Seluruh proses komputasi

statistik ini dibantu oleh piranti lunak SPSS (Statistical Program for Social Science) for Windows.

HASIL

Analisis deskriptif memberikan gambaran komprehensif mengenai profil demografis dari 40 karyawan PT. XYZ yang menjadi responden dalam studi ini.

Tabel 1: Gambaran Umum Responden

No	Kategori Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	7	17,5
2	31-40 Tahun	11	27,5
3	41-50 Tahun	13	32,5
4	> 50 Tahun	9	22,5
Total		40	100

Sumber: Data Primer 2026 yang diolah

Berdasarkan data umur di atas, mayoritas karyawan berada pada fase kedewasaan dan kematangan karir, yakni rentang usia 41-50 tahun sebanyak 13 orang (32,50%). Selain itu, berdasarkan jenis kelamin, perusahaan didominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 26 orang (65,00%), mengingat tingginya mobilitas dalam industri media cetak. Dari sisi akademis, 52,50% karyawan berpendidikan akhir SLTA, namun diimbangi dengan masa kerja yang panjang, di mana mayoritas telah mengabdikan selama 11-15 tahun (32,50%). Lamanya masa bakti ini menunjukkan tingkat retensi yang cukup baik serta penguasaan pengalaman lapangan yang mendalam.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil tabulasi dari 15 item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X) menghasilkan skor rata-rata (mean) sebesar 3,91. Skor ini jatuh pada rentang kriteria "Setuju". Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum, karyawan memandang perusahaan telah mengimplementasikan kebijakan yang mampu membangkitkan motivasi kerja dengan baik. Skor tertinggi tercatat pada item yang menyoroti tentang penghargaan perusahaan terhadap pendapat karyawan

(rata-rata 4,10), yang bermakna bahwa budaya egaliter dan kebebasan berpendapat sangat dijunjung tinggi di lingkungan redaksi MHM.

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), rekapitulasi 15 item pernyataan juga menunjukkan nilai rata-rata yang sangat identik, yakni sebesar 3,89 (kriteria "Setuju"). Nilai puncak pada variabel ini terdapat pada indikator kerja sama tim, di mana karyawan menyatakan sangat menjaga hubungan harmonis dengan sesama rekan kerja (skor rata-rata 4,15). Kohesi sosial yang tangguh ini berfungsi sebagai sabuk pengaman psikologis yang meredam tekanan kerja (stressor) yang lazim terjadi di lingkungan media.

Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

Pengujian instrumen merupakan prasyarat mutlak sebelum melangkah pada analisis regresi. Validitas kuesioner diukur dengan membandingkan nilai r-hitung (Corrected Item-Total Correlation) dengan r-tabel. Dengan jumlah responden (n) 40 dan derajat kebebasan (df) = 38 pada alpha 0,05, Tabel 2: Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	19,137	6,506		2,941	0,006
Motivasi Kerja (X)	0,669	0,109	0,704	6,113	0,000

Sumber: Data Primer 2026 yang diolah

Dari tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan regresi linier: $Y = 19,137 + 0,669X$. Konstanta (a) sebesar 19,137 bermakna bahwa apabila perusahaan tidak memberikan stimulasi motivasi sama sekali (nilai $X = 0$), maka kinerja karyawan (Y) secara agregat sudah berada pada level 19,137. Koefisien regresi (b) bernilai positif sebesar 0,669, yang bermakna bahwa setiap peningkatan atau perbaikan program motivasi kerja sebesar satu satuan akan berdampak pada melonjaknya kinerja operasional karyawan sebesar 0,669 satuan.

nilai r-tabel ditetapkan sebesar 0,3120. Hasil uji membuktikan bahwa seluruh (30 item) pernyataan instrumen memiliki nilai r-hitung yang berada jauh di atas ambang batas 0,3120. Dengan demikian, kuesioner ini dinyatakan 100% valid dan sah untuk menjaring data di lapangan. Selanjutnya, keandalan alat ukur diuji melalui statistik Cronbach's Alpha. Dengan nilai Cronbach's Alpha menembus angka 0,895 dan 0,892 (mendekati 1.00), disimpulkan bahwa instrumen kuesioner memiliki konsistensi internal yang luar biasa kokoh dan dapat diandalkan untuk analisis lanjutan. Visualisasi uji normalitas P-Plot juga mengonfirmasi bahwa sebaran data residual mengikuti garis diagonal lurus, sehingga model regresi terbukti memenuhi asumsi distribusi normal.

Uji Hipotesis dan Analisis Regresi

Pemodelan statistik dilakukan melalui pendekatan regresi linier sederhana guna menaksir kekuatan kausalitas antar variabel. Hasil output SPSS adalah sebagai berikut:

Uji signifikansi parsial (Uji t) membuktikan bahwa nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah 6,113. Angka ini secara mutlak mematahkan nilai kritis t-tabel sebesar 2,02439. Didukung dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 (jauh di bawah toleransi error 0,05), maka Hipotesis Alternatif (H_a) pada penelitian ini **DITERIMA**. Secara empiris, dibuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang amat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R-Square) membuahkan

output sebesar 0,496. Representasi persentase dari angka ini adalah 49,6%. Makna substansialnya adalah bahwa hampir separuh dari segala fluktuasi, variasi, maupun peningkatan yang terjadi pada kinerja karyawan PT. XYZ murni didikte oleh seberapa kuat motivasi yang ditanamkan oleh perusahaan. Sementara itu, 50,4% residu lainnya digerakkan oleh konstelasi variabel eksogen yang belum terakomodasi dalam cetak biru penelitian ini (contoh: gaya kepemimpinan transformasional, struktur kompensasi finansial, iklim organisasi, atau disiplin hierarkis).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Temuan tersebut ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 19,137 + 0,669X$, dengan nilai t-hitung sebesar 6,113, lebih besar daripada t-tabel sebesar 2,02439, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja terbukti diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Wang, Luan, dan Ma (2024) yang menggunakan meta-analisis terhadap 11 studi longitudinal dengan 4.389 observasi. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja pada periode sebelumnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada periode berikutnya ($\beta = 0,143$), sementara pengaruh kinerja terhadap motivasi tidak terbukti signifikan. Temuan tersebut memberikan dukungan empiris yang lebih kuat bahwa motivasi merupakan faktor yang dapat mendahului dan mendorong peningkatan kinerja, bukan sekadar konsekuensi dari kinerja yang telah dicapai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hanafi, Sudianto, Hamsal, dan Hidayat (2025) pada pegawai kantor kecamatan di Kota Pekanbaru. Penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan

kemampuan model menjelaskan 64,1% variasi kinerja. Temuan tersebut menjadi pembandingan yang relevan karena dilakukan dalam konteks wilayah yang relatif dekat dengan objek penelitian ini, sekaligus menunjukkan bahwa motivasi tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pada lingkungan organisasi yang berbeda.

Penelitian Setiawan dan Andriani (2025) juga memperlihatkan pentingnya motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menempatkan motivasi kerja bersama disiplin dan kompetensi sebagai faktor internal yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan karyawan, tetapi juga oleh dorongan internal dan kondisi kerja yang mampu mengarahkan karyawan untuk menggunakan kompetensinya secara optimal.

Secara deskriptif, motivasi kerja karyawan PT. XYZ berada pada kategori setuju, dengan nilai rata-rata 3,91. Salah satu aspek yang memperoleh nilai tertinggi adalah penghargaan perusahaan terhadap pendapat karyawan, yaitu sebesar 4,10. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial, tetapi juga berkaitan dengan penghargaan, pengakuan, keterlibatan, dan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan gagasan.

Temuan tersebut semakin diperkuat oleh penelitian Fauzi dan Selvi (2025) yang menemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Secara parsial, motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kompensasi dan motivasi mampu menjelaskan 54,1% variasi kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan material tetap penting, tetapi efektivitasnya akan lebih optimal apabila dikombinasikan dengan upaya membangun motivasi kerja.

Dalam konteks PT. XYZ, motivasi diberikan dalam bentuk material dan moril.

Bentuk material antara lain peningkatan gaji, tunjangan transportasi, THR, dan jaminan kesehatan, sedangkan bentuk moril dilakukan melalui pemberian sertifikat penghargaan dan promosi jabatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan pendekatan motivasi yang relatif komprehensif. Strategi ini penting karena karyawan tidak hanya membutuhkan imbalan ekonomi, tetapi juga membutuhkan pengakuan, penghargaan, rasa aman, hubungan sosial, dan peluang pengembangan diri.

Hasil penelitian juga dapat dijelaskan melalui teori hierarki kebutuhan Maslow. Pemenuhan kebutuhan fisiologis melalui gaji, kebutuhan keamanan melalui jaminan kesehatan, kebutuhan sosial melalui hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan penghargaan melalui apresiasi, serta kebutuhan aktualisasi diri melalui kesempatan pengembangan dan promosi dapat menciptakan dorongan yang lebih kuat bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian, hasil penelitian memberikan dukungan empiris terhadap pandangan bahwa motivasi merupakan mekanisme psikologis yang mendorong individu mengarahkan energi dan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan PT. XYZ sendiri memperoleh nilai rata-rata 3,89 dan berada pada kategori setuju. Indikator dengan nilai tertinggi adalah kemampuan bekerja sama dengan skor 4,15. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama merupakan salah satu kekuatan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Temuan tersebut relevan dengan penelitian Yasman, Ratnawati, dan Rokhman (2025) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja, serta motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Artinya, peningkatan kinerja perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara motivasi dengan lingkungan organisasi dan praktik kepemimpinan.

Penelitian Diansyah dan Admiral (2024) juga memperkuat argumentasi

tersebut. Mereka menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta dapat memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berdiri sendiri, melainkan dapat berinteraksi dengan kondisi lingkungan organisasi dalam membentuk kinerja.

Implikasi Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat konsep bahwa motivasi kerja merupakan salah satu determinan penting kinerja karyawan. Temuan empiris PT. XYZ, yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja, konsisten dengan penelitian mutakhir Wang et al. (2024), Hanafi et al. (2025), serta penelitian lainnya. Bahkan, meta-analisis Wang et al. (2024) memberikan bukti longitudinal bahwa motivasi lebih mungkin menjadi penyebab peningkatan kinerja daripada sebaliknya.

Namun demikian, nilai R^2 sebesar 49,6% menunjukkan bahwa motivasi bukan satu-satunya determinan kinerja. Sebesar 50,4% variasi kinerja dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, penelitian berikutnya dapat mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan memasukkan kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kompetensi sebagai variabel independen, mediasi, atau moderasi.

Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian memberikan rekomendasi agar manajemen PT. XYZ mempertahankan dan mengembangkan sistem motivasi secara berimbang antara material dan moril. Motivasi material berupa gaji, tunjangan, THR, dan jaminan kesehatan perlu diberikan secara adil dan konsisten. Sementara itu, motivasi moril seperti penghargaan, pengakuan atas prestasi, kesempatan promosi, keterlibatan dalam

pengambilan keputusan, dan kesempatan menyampaikan pendapat perlu terus diperkuat.

Manajemen juga perlu menghubungkan sistem penghargaan dengan pencapaian kinerja yang terukur. Dengan demikian, karyawan dapat memahami bahwa peningkatan usaha, produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kerja sama tim memiliki konsekuensi positif terhadap penghargaan yang diterima. Pendekatan tersebut sejalan dengan hasil penelitian terbaru yang menunjukkan pentingnya kombinasi motivasi, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi juga menunjukkan bahwa motivasi perlu ditempatkan sebagai bagian dari strategi manajemen SDM yang terintegrasi. Perusahaan perlu membangun sistem yang mampu memenuhi kebutuhan material sekaligus psikologis karyawan. Strategi tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pekerjaan, loyalitas, kerja sama, dan keberlanjutan kinerja organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan diskursus teoretis dan pembuktian empiris yang telah diurai secara komprehensif, ditarik beberapa postulat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi faktual motivasi kerja dan kinerja karyawan di lingkungan PT. XYZ berada pada rentang yang sangat ideal (kategori Setuju). Hal ini diperkuat oleh budaya organisasi yang inklusif, di mana aspirasi karyawan didengar dan hubungan kolegal antar pekerja terjalin sangat harmonis.
2. Pengujian instrumen dan prasyarat regresi memvalidasi bahwa seluruh data yang digunakan sah, konsisten, dan terdistribusi secara normal.
3. Penelitian ini memverifikasi bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan dari motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan. Semakin gencar dan terstruktur upaya perusahaan dalam memompa motivasi (baik material maupun moril), maka laju produktivitas dan kualitas kinerja karyawan akan terakselerasi secara linier ($Y = 19,137 + 0,669X$).

4. Motivasi memegang supremasi sebagai salah satu penentu kinerja utama dengan kontribusi sebesar 49,6%, membuktikan bahwa intervensi manajemen pada aspek psikologis pekerja adalah investasi strategis yang tidak bisa dikesampingkan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsini. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bacal, Robert. (2017). *Performance Management (Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan)*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Diansyah, & Admiral, M. I. (2024). *The Influence of The Work Environment and Company Image on Employee Performance with Work Motivation as a Moderator at The Nizam Zachman Samudera Fishing Port Jakarta*. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 8(2), 1–13. (*Journal Universitas Negeri Jakarta*)
- Fauzi, A., & Selvi, E. (2025). *The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance of the Bekasi City Education Office*. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(9.A), 1–12. (*Jurnal Peneliti*)
- Hanafi, I., Sudianto, I., Hamsal, H., & Hidayat, H. (2025). *The Effect of Job Satisfaction and Work*. *Jurnal Bisnis Kompetif*, ISSN: 2829-5277 Vol. 5, No. 2, Juli 2026

- Motivation on Employee Performance in Pekanbaru City Sub-District in Pekanbaru City.* Studi Akuntansi dan Bisnis Indonesia, 1(2), 127–137. (Jurnal STIE Krakatau)
- Handoko, T. Hani. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihsan, Khairul. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api. Pekanbaru: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.*
- Mangkunegara, A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2019). *Perancangan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rafika Aditama.
- Marwansyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grasindo Persada.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, R. H., & Andriani, D. (2025). *Work Motivation, Discipline, and Competency Patterns in Employee Performance*. Indonesian Journal of Law and Economics Review, 20(4). (IJLER)
- Siagian, P. Sondang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi dan Garniwa. (2018). *Perilaku Organisasional (Edisi Pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wang, N., Luan, Y., & Ma, R. (2024). *Detecting causal relationships between work motivation and job performance: A meta-analytic review of cross-lagged studies*. Humanities and Social Sciences Communications, 11, 595. (Nature)
- Wirawan. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yasman, Ratnawati, & Rokhman, M. T. N. (2025). *The Influence of Organizational Culture, Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 14(9). (E-Journal UNUD)