



karyawan guna mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Keterikatan Kerja, Kinerja Karyawan

**Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:**

Putra, A. D. A., & Rozaq, K. . (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Rajawali I. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 5845-5860. <https://doi.org/10.63822/92x6jq77>

## PENDAHULUAN

Globalisasi ekonomi menuntut dunia usaha sebagai salah satu pelaku ekonomi untuk berbenah menghadapi persaingan yang semakin ketat. Agar dapat bersaing dalam rangka mempertahankan eksistensi usaha, maka perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya guna mencapai hasil secara efektif dan efisien. Serta keunggulan bersaing perusahaan ditentukan secara langsung oleh karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat maupun melalui kinerja perusahaan keunggulan bersaing juga ditentukan oleh kinerja sistem informasi dan customer intimacy dan keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh peralatan modern, tetapi yang paling penting adalah kinerja karyawan (Idrus et al., 2021). Pengelolaan karyawan di perusahaan yang dilakukan secara profesional dapat menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan, kapabilitas organisasi, dan tuntutan organisasi, sehingga berdampak pada kualitas karyawan yang pada akhirnya akan memengaruhi kemajuan perusahaan. Keseimbangan perusahaan merupakan kunci bagi perkembangan produktivitas dan pertumbuhan perusahaan, Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat bekerja dengan produktivitas dan profesionalisme yang tinggi (Tamam et al., 2022).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rumbiak et al., 2023). Kinerja karyawan adalah proses membangun pemahaman tentang apa yang ingin dicapai oleh karyawan di tingkat organisasi. Penekanannya adalah pada peningkatan karyawan, komitmen staf, produktivitas, pembelajaran, dan pengembangan untuk mencapai strategi bisnis secara keseluruhan dan menciptakan tenaga kerja berkinerja tinggi (Udo et al., 2024).

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (extrinsic) dan hakiki (intrinsic), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan, baik extrinsic maupun intrinsic. Extrinsic adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan intrinsic adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka bekerja di perusahaan yang mereka pilih (Idrus et al., 2021). Motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang baik akan berusaha semaksimal mungkin agar pekerjaannya dapat berjalan sesuai keinginan (Idrus et al., 2021). Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin baik atau tinggi pula kinerja karyawan tersebut (Ayundasari, 2017).

Keterikatan Kerja ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan. Semangat melibatkan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi di tempat kerja. Dedikasi mengacu pada keterlibatan yang intens dalam pekerjaan dan merasakan rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan terhadap pekerjaan. Penyerapan mengacu pada karyawan yang merasa bahagia, menikmati pekerjaan mereka, dan tenggelam dalam pekerjaan yang membuat waktu terasa cepat berlalu saat bekerja. Karyawan yang terlibat secara positif akan menggunakan upaya mereka untuk berkontribusi bagi organisasi dengan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, efisiensi yang lebih tinggi, dan inovasi (Sari et al., 2021). Organisasi perlu memastikan bahwa setiap karyawan berfokus dan menggunakan seluruh

kemampuan mereka dalam setiap tugas untuk mempertahankan Tingkat produktivitas dan efektivitas fungsional yang tinggi. Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaannya cenderung lebih fokus, serius, dan antusias untuk terus meningkatkan kinerjanya (Widodo et al., 2024).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Husain *et al.*, 2021), (Rozi *et al.*, 2024). Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Zuraida *et al.*, (2023), Susanti *et al.*, (2026). yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan belum konsisten pada berbagai objek penelitian, sehingga masih diperlukan penelitian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda, termasuk di PT PG Rajawali I.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengkajian pengaruh motivasi kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PG Rajawali I yang memiliki karakteristik operasional berbeda dengan perusahaan pada umumnya. Dalam industri gula, proses kerja dipengaruhi oleh siklus musim giling dan non-musim giling, di mana pada musim giling terjadi peningkatan beban kerja, tuntutan pencapaian target produksi, serta intensitas pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan periode non-musim giling. Perbedaan karakteristik sistem kerja tersebut memungkinkan motivasi kerja dan keterikatan kerja memberikan pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan industri gula yang memiliki pola operasional musiman, sekaligus menjadi referensi bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT PG Rajawali I dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan perusahaan yang bergerak di industri gula dengan karakteristik operasional yang menuntut karyawan untuk memiliki motivasi kerja dan keterikatan kerja yang tinggi dalam mencapai target perusahaan, terutama pada saat musim giling. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan pihak perusahaan, PT PG Rajawali I telah menerapkan berbagai upaya dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti pemberian kompensasi dan fasilitas kerja yang memadai, penerapan standar operasional prosedur (SOP), pembinaan dan arahan dari atasan, serta evaluasi kinerja secara berkala. Selain itu, perusahaan juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan atasan. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti keterlambatan hadir di tempat kerja, kecenderungan menunda penyelesaian pekerjaan, meningkatnya beban kerja pada musim giling, serta kurangnya ketelitian dalam penyusunan laporan. Kondisi tersebut menjadikan PT PG Rajawali I sebagai objek yang relevan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menguji pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan, serta menguji pengaruh motivasi kerja dan keterikatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT PG Rajawali I.

## KAJIAN TEORITIS

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nurjanah *et al.*, (2022) pemenuhan kebutuhan kerja karyawan berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan hingga aktualisasi diri menciptakan tingkat motivasi kerja yang tinggi yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal yang terbentuk dari kombinasi pemenuhan kebutuhan dasar dan kebijakan organisasi (misalnya sistem penghargaan, promosi, pelatihan, serta kesempatan pengembangan diri) yang mendorong karyawan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Secara teoritis, motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan lebih antusias, bertanggung jawab, dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target serta standar operasional perusahaan. Dalam industri gula, motivasi kerja menjadi faktor yang penting karena proses operasional, terutama pada musim giling, menuntut karyawan untuk mampu bekerja secara optimal dalam menghadapi peningkatan beban kerja dan tuntutan pencapaian target produksi. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaiknya, sehingga dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, motivasi kerja diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan telah didukung oleh beberapa penelitian terdahulu. Husain *et al.*, (2021), Rozi *et al.*, (2024), Wahyuni *et al.*, (2023) Sejumlah penelitian terdahulu tersebut menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dapat dicapai. Berdasarkan landasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu, motivasi kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Schaufeli & Bakker, (2004) work engagement merupakan keadaan psikologis positif dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan, yang ditandai oleh tiga indikator utama, yaitu vigor, dedication, dan absorption. Vigor mencerminkan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental dalam bekerja, dedication menunjukkan keterlibatan yang kuat, rasa antusias, serta makna terhadap pekerjaan, sedangkan absorption menggambarkan kondisi tenggelam secara penuh dan fokus dalam aktivitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat work engagement yang tinggi cenderung menunjukkan usaha yang lebih besar, ketekunan, dan konsentrasi yang berkelanjutan, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Secara teoritis, keterikatan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi (vigor), memiliki dedikasi terhadap pekerjaannya (dedication), serta terlibat secara penuh dalam melaksanakan tugas (absorption). Dalam industri gula, keterikatan kerja menjadi faktor yang penting karena proses operasional, terutama pada musim giling, menuntut karyawan untuk tetap fokus, memiliki komitmen

yang tinggi, dan mampu bekerja secara optimal dalam menghadapi peningkatan beban kerja serta tuntutan pencapaian target produksi. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya, sehingga dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, keterikatan kerja diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif.

Sejumlah penelitian terdahulu menemukan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dealisa *et al.*, (2024), Yudha *et al.*, (2022), Mahesa *et al.*, (2021) Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dapat dicapai. Berdasarkan landasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu, keterikatan kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji pengaruh motivasi kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PG Rajawali I. Lokasi penelitian berada di PT PG Rajawali I. Populasi penelitian berjumlah 64 karyawan dan seluruh populasi dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh (*sensus*). Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics melalui analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (*uji t*) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen serta uji simultan (*uji F*) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan keterikatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian hipotesis menggunakan nilai signifikansi (*p-value*)  $< 0,05$ , dengan nilai *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel pada uji *t* dan nilai *F*-hitung lebih besar dari *F*-tabel pada uji *F*.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (*sangat tidak setuju*) hingga skor 5 (*sangat setuju*). Variabel motivasi kerja diukur menggunakan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri yang mengacu pada Nining *et al.*, (2023) Variabel keterikatan kerja diukur menggunakan indikator *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang mengacu pada Mewengkang *et al.*, (2016) Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kerja sama yang mengacu pada Febriyani *et al.*, (2022).

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Uji kualitas instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Uji validitas dinilai berdasarkan nilai korelasi setiap item dengan ketentuan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sedangkan uji reliabilitas dinilai berdasarkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Selanjutnya, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi yang dipersyaratkan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (*uji t*) untuk mengetahui pengaruh

masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

| Variabel Demografis | Kategori              | Jumlah | Presentase |
|---------------------|-----------------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin       | Laki-Laki             | 46     | 72%        |
|                     | Perempuan             | 18     | 28%        |
| Usia                | 25-35                 | 29     | 45%        |
|                     | >35                   | 35     | 55%        |
| Pendidikan Terakhir | SMA/SMK               | 2      | 3%         |
|                     | S1/D3                 | 55     | 86%        |
|                     | S2                    | 7      | 11%        |
| Lama Bekerja        | <2 Tahun              | 1      | 2%         |
|                     | 2-5 Tahun             | 20     | 31%        |
|                     | 5-10 Tahun            | 15     | 23%        |
|                     | >10 Tahun             | 28     | 44%        |
| Divisi              | QPI                   | 6      | 9%         |
|                     | Produksi              | 6      | 9%         |
|                     | Akuntansi & Keuangan  | 17     | 27%        |
|                     | SDM & Umum            | 16     | 25%        |
|                     | Sekretaris Perusahaan | 9      | 14%        |
|                     | Pemasaran             | 5      | 8%         |
|                     | SPI                   | 5      | 8%         |

Sumber : Data diolah Peneliti (2026)

### Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,33 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan PT PG Rajawali I memiliki tingkat motivasi kerja yang sangat tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator kebutuhan sosial memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,59, yang mengindikasikan bahwa hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, serta kerja sama antarpegawai dan atasan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung semangat kerja karyawan. Sebaliknya, indikator kebutuhan rasa aman dan keselamatan memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,88, meskipun masih termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa aspek keamanan dan keselamatan kerja masih perlu terus diperhatikan agar motivasi kerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,47 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan PT

PG Rajawali I memiliki tingkat keterikatan kerja yang sangat tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator dedikasi dan komitmen kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,64, yang mengindikasikan bahwa karyawan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya, antusias dalam bekerja, serta berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, indikator keterfokusan dan keterlibatan penuh memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 4,33, meskipun masih termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk tetap fokus dan terlibat secara penuh dalam pekerjaan perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan agar keterikatan kerja semakin optimal serta mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,43 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan PT PG Rajawali I memiliki tingkat kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator kualitas kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,48, yang mengindikasikan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, teliti, dan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Sebaliknya, indikator kuantitas kerja memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 4,36, meskipun masih termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah atau target yang ditetapkan masih perlu terus ditingkatkan, terutama pada periode dengan beban kerja yang tinggi seperti musim giling, sehingga kinerja karyawan dapat semakin optimal.

## Uji Kualitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

| Item  | <i>Pearson Correlation</i> | <b>R-Tabel</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------|----------------------------|----------------|-------------------|
| X1.1  | 0,717                      | 0.2461         | VALID             |
| X1.2  | 0,722                      | 0.2461         | VALID             |
| X1.3  | 0,766                      | 0.2461         | VALID             |
| X1.4  | 0,797                      | 0.2461         | VALID             |
| X1.5  | 0,728                      | 0.2461         | VALID             |
| X1.6  | 0,708                      | 0.2461         | VALID             |
| X1.7  | 0,822                      | 0.2461         | VALID             |
| X1.8  | 0,834                      | 0.2461         | VALID             |
| X1.9  | 0,656                      | 0.2461         | VALID             |
| X1.10 | 0,730                      | 0.2461         | VALID             |
| X2.1  | 0,753                      | 0.2461         | VALID             |
| X2.2  | 0,789                      | 0.2461         | VALID             |
| X2.3  | 0,817                      | 0.2461         | VALID             |
| X2.4  | 0,706                      | 0.2461         | VALID             |
| X2.5  | 0,835                      | 0.2461         | VALID             |
| X2.6  | 0,773                      | 0.2461         | VALID             |
| Y.1   | 0,540                      | 0.2461         | VALID             |
| Y.2   | 0,619                      | 0.2461         | VALID             |
| Y.3   | 0,591                      | 0.2461         | VALID             |
| Y.4   | 0,553                      | 0.2461         | VALID             |
| Y.5   | 0,642                      | 0.2461         | VALID             |

|      |       |        |       |
|------|-------|--------|-------|
| Y.6  | 0,745 | 0.2461 | VALID |
| Y.7  | 0,689 | 0.2461 | VALID |
| Y.8  | 0,755 | 0.2461 | VALID |
| Y.9  | 0,658 | 0.2461 | VALID |
| Y.10 | 0,652 | 0.2461 | VALID |

Sumber : Output SPSS Versi 32 (Diolah peneliti 2026)

Menurut Ghozali, (2021) suatu kuisioner dinyatakan valid apabila hasil uji validitas menunjukkan nilai  $r$  yang diperoleh dari perhitungan ( $r$  hitung) melebihi nilai  $r$  tabel. Nilai  $r$  yang dihitung ini ditampilkan pada kolom *Pearson correlation*. dalam output SPSS. dengan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , yaitu 62 (64-2), diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0.2461. Merujuk pada hasil pengujian validitas yang ditampilkan dalam Tabel, seluruh indikator menunjukkan nilai korelasi ( $r$  hitung) yang melebihi nilai  $r$  tabel sebesar 0.2461. Dengan demikian seluruh item dalam kuisioner dinyatakan valid. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap indikator mampu mempresentasikan variabel penelitian secara tepat dan akurat.

## 2. Uji Reliabilitas

| Variabel          | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------|------------------|------------|
| Motivasi Kerja    | 0,911            | Reliabel   |
| Keterikatan Kerja | 0,871            | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan  | 0,846            | Reliabel   |

Sumber : Output SPSS Versi 32 (Diolah peneliti 2026)

Menurut Ghozali, (2021) kuisioner dinyatakan reliabel jika respon responden tetap konsisten dari waktu ke waktu. Realibilitas tercapai jika nilai composite realibility dan *Cronbach's Alpha* >0,70. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi batas minimum 0,70. Variabel Motivasi Kerja (X1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,911, variabel Keterikatan Kerja (X2) memperoleh nilai sebesar 0,871, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai sebesar 0,846. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel penelitian.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Merujuk pada Tabel diatas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200. Karena angka tersebut melebihi ambang signifikansi 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data residual dalam studi ini mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas telah terpenuhi dan pengujian regresi linier dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 64                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .00                     |
|                                    | Std. Deviation | 2.20                    |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .06                     |
|                                    | Positive       | .06                     |
|                                    | Negative       | -.59                    |
| Test Statistic                     |                | .06                     |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>d</sup>       |

Sumber : Output SPSS Versi 32 (Diolah peneliti 2026)

## 2. Uji Multikolinearitas

| Model                  | Collinearity Statistics |       |
|------------------------|-------------------------|-------|
|                        | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)             |                         |       |
| Motivasi Kerja (X1)    | 0,567                   | 1,764 |
| Keterikatan Kerja (X2) | 0,567                   | 1,764 |

Sumber : Output SPSS Versi 32 (Diolah peneliti 2026)

Berdasarkan informasi pada Tabel diatas, semua variabel menunjukkan nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

| Coefisients            |                            |            |                          |        |       |
|------------------------|----------------------------|------------|--------------------------|--------|-------|
| Model                  | Unstandardized Coefisients |            | Standardized Coefisients | t      | Sig.  |
|                        | B                          | Std. Error | Beta                     |        |       |
| (Constant)             | 4,058                      | 1,715      |                          | 2,367  | 0,021 |
| Motivasi Kerja (X1)    | -0,066                     | 0,049      | -0,225                   | -1,350 | 0,182 |
| Keterikatan Kerja (X2) | 0,022                      | 0,075      | 0,048                    | 0,289  | 0,773 |

Sumber : Output SPSS Versi 32 (Diolah peneliti 2026)

Menurut Tabel diatas, nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 0,182 dan untuk variabel Keterikatan Kerja (X2) sebesar 0.773. Karena nilai signifikansi keduanya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Data

### 1. Analisis Linear Berganda

| Coefisients            |                            |            |                          |       |        |
|------------------------|----------------------------|------------|--------------------------|-------|--------|
| Model                  | Unstandardized Coefisients |            | Standardized Coefisients | t     | Sig.   |
|                        | B                          | Std. Error | Beta                     |       |        |
| (Constant)             | 11,605                     | 3,033      |                          | 3,826 | <0,001 |
| Motivasi Kerja (X1)    | 0,435                      | 0.086      | 0,504                    | 5,048 | <0,001 |
| Keterikatan Kerja (X2) | 0,513                      | 0,133      | 0,384                    | 3,851 | <0,001 |

Sumber : Output SPSS Versi 32 (Diolah peneliti 2026)

Hasil uji regresi linear berganda menghasilkan persamaan  $Y = 11,605 + 0,435X_1 + 0,513X_2 + e$ . Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,435 dan keterikatan kerja sebesar 0,513, yang berarti kedua variabel memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja dan keterikatan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Uji T (Parsial)

| Coefisients            |                            |            |                          |       |        |
|------------------------|----------------------------|------------|--------------------------|-------|--------|
| Model                  | Unstandardized Coefisients |            | Standardized Coefisients | t     | Sig.   |
|                        | B                          | Std. Error | Beta                     |       |        |
| (Constant)             | 11,605                     | 3,033      |                          | 3,826 | <0,001 |
| Motivasi Kerja (X1)    | 0,435                      | 0.086      | 0,504                    | 5,048 | <0,001 |
| Keterikatan Kerja (X2) | 0,513                      | 0,133      | 0,384                    | 3,851 | <0,001 |

Sumber : Output SPSS Versi 32 (Diolah peneliti 2026)

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 5,048, yang lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,999, dengan nilai signifikansi  $< 0,001$ , sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel keterikatan kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,851, yang juga lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,999, dengan nilai signifikansi  $< 0,001$ , sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua hipotesis penelitian (H1 dan H2) dinyatakan diterima.

### 3. Uji F (Simultan)

| ANOVA <sup>a</sup> |               |    |             |        |                     |
|--------------------|---------------|----|-------------|--------|---------------------|
| Model              | Sum of Square | df | Mean Square | F      | Sig.                |
| Regression         | 584,482       | 2  | 292,241     | 58,138 | <0,001 <sup>b</sup> |
| Residual           | 306,628       | 61 | 5,027       |        |                     |
| Total              | 891,109       | 63 |             |        |                     |

Sumber : Output SPSS Versi 32 (Diolah peneliti 2026)

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 58,138, yang lebih besar daripada F-tabel sebesar 3,15, dengan nilai signifikansi < 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan keterikatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan.

### 4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .810 <sup>a</sup> | .656     | .645              | 2.24203                    |

Sumber : Output SPSS Versi 32 (Diolah peneliti 2026)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan keterikatan kerja mampu menjelaskan 64,5% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, 35,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini terjadi karena motivasi kerja mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, berusaha mencapai target yang telah ditetapkan, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Di lingkungan PT PG Rajawali I, motivasi kerja tercermin dari upaya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, hingga kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, memiliki semangat yang tinggi, serta berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun pada saat musim giling beban kerja meningkat, motivasi yang baik membantu karyawan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaannya secara efektif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT PG Rajawali I telah terbentuk dengan baik. Tingginya motivasi tersebut tercermin dari adanya hubungan kerja yang harmonis, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta dorongan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan. Kondisi ini turut mendukung peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di antaranya penelitian Husain *et al.*, (2021), Rozi *et al.*, (2024), Wahyuni *et al.*, (2023), Ismail *et al.*, (2025) serta Adinda *et al.*, (2023) Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

## 2. Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini terjadi karena karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat dalam bekerja, merasa bangga terhadap pekerjaannya, serta mampu berkonsentrasi dan terlibat secara penuh dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Di lingkungan PT PG Rajawali I, keterikatan kerja tercermin dari antusiasme karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, rasa memiliki terhadap perusahaan, serta komitmen untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Karyawan tetap berupaya menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP) dan target yang telah ditetapkan, termasuk pada saat musim giling ketika beban kerja meningkat. Tingginya dedikasi dan keterlibatan karyawan tersebut mendorong mereka untuk tetap bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel keterikatan kerja berada pada kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja karyawan PT PG Rajawali I telah terbentuk dengan baik. Kondisi tersebut tercermin dari tingginya semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan terhadap pekerjaan (*absorption*), sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di antaranya penelitian Dealisa *et al.*, (2024), Yudha *et al.*, (2022), (Mahesa *et al.*, 2021), Fiernaningsih *et al.*, (2022). Temuan tersebut menunjukkan bahwa keterikatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PG Rajawali 1. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pemenuhan kebutuhan fisik, rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis, keterikatan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PG Rajawali 1. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Semangat dan energi kerja, dedikasi dan komitmen kerja, serta keterlibatan penuh dalam pekerjaan mampu meningkatkan rasa tanggung jawab, fokus kerja, dan kesungguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

### Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT PG Rajawali I, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan atau sektor industri lainnya. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi kerja dan keterikatan kerja sebagai variabel independen dalam menjelaskan kinerja karyawan, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan namun belum dikaji dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda, menggunakan jumlah responden yang lebih besar, serta mempertimbangkan variabel lain yang relevan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau kompensasi, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

- Adeina Sri Nining; Jaenab Jaenab, W. W. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima Adeina Sri Nining. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4).
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance (in Indonesian). *Indonesian Journal of Innovation Multidiscipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Ayundasari, D. Y. (2017). Improving Employee Performance Through Work Motivation And Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM) Volume*, 36, 587–599.
- Dealisa, L., & Widodo, S. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pemberdayaan Psikologisterhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behaviorsebagai Variabel Mediasi. *Jurnal*

- Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 9(1), 300–317.
- Febriyani Kusuma Widura, D. H. (2022). Analisis Kinerja Pegawai UTD PMI Surabaya Bagian Umum Dan Logistik. *Jurnal Inovasi Sektor Publik*, 2, 70–81.
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Widayani, A. (2022). Pengaruh Work Engagement dan Proactive Personality terhadap Innovative Work Behavior. *Journal Industrial Research Workshop and National Seminar*, 13, 1142–1147.
- Husain, B. A. (2021). Pngaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Fuse Nano Tekno Jakarta Barat. *Jurnal PERKUSI*, 1(April).
- Ilham Idrus, Hakim, Y. K. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering And Management*, 02(2), 46–52.
- Imam Ghozali. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 26. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work engagement karyawan mrn terhadap implementasi aplikasi data analisis sdm. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 5(1), 1–14. <https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/Manasa/article/view/182>
- Putra, Arbierwandika Mahesa., I. D. (2021). Pengaruh Work Engagement Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan. *Diponegoro Journal Of Management*, 10, 1–14.
- Rozi, F., Widiyanti, M., Yusuf, M., & Hadjri, M. I. (2024). The influence of work motivation on employee performance ( Case study at PT Pertamina International Refinery RU III Plaju ). *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 11(6), 264–271.
- Rumbiak, G. C. L., Rante, Y., & Wanma, J. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 7–12. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i1.96>
- Sari, D. K., Yudiarto, A., & Sinambela, F. C. (2021). Work Engagement and Innovative Work Behavior : Meta-Analysis Study. *Atlantis Press*, 530(Icpsyche 2020).
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES Utrecht Work Engagement Scale* (Issue December). Preliminary Manual.
- Sharmaarke Abdikadir Ismail, M. D. H. (2025). Exploring the Impact of Motivation on Employee Performance in Private Companies. *International Journal of Multidisiplinary Research and Growht Evaluation, January*.
- Susanti, E. N., Siburian, J. F., & Ratnasari, S. L. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Tanggung Jawab Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 6, 73–85.
- Tamam, M. B., & Sopiah. (2022). Effect of Work Motivation and Employee Performance. *International Journal of Law Policy and Governance*, 1(2), 103–110. <https://doi.org/10.54099/ijlpg.v1i2.437>
- Udo Edidiong Udo, Udonde Unyime Emmanuel, U. A. U. (2024). Career Training and Employee Performance in Money Deposit Banks in Akwa Ibom State, Nigeria. *British Journal of Management and Marketing Studies*, 7(1), 168–184. <https://doi.org/10.52589/bjmms-kpc5ni8d>
- Umi Nurjanah, E. S. (2022). Maslow's Theory Study : Employee Work Motivation Approach. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1775–1784.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Yudha, I. P. (2022). Pengaruh Work Engagement , Quality of Work Life , Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada. *Methodical Research Journal*, 2, 1–15.
- Zuraida, L., Ariani, I. D., Lestari, R. F., Zuraida, L., Ariani, I. D., Lestari, R. F., & Kerja, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 232–251.