



Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daeah E&C RDMP Balikpapan

Tiara Dewi Wulandari¹, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti^{2*}, Askiah³

Email: 12111102431008@umkt.ac.id, 2sueh433@umkt.ac.id, 3ask888@umkt.ac.id

¹²³Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Alamat: I. Ir. H. Juanda No.15, Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia

Korespondensi penulis: sueh433@umkt.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work motivation on employee performance at PT. Daeah E&C RDMP Balikpapan. This study is based on the importance of motivation as an internal factor that drives increased productivity and individual performance within an organization. This study uses a quantitative approach with a survey method and total sampling technique on the entire population of 40 employees. Data collection was conducted through Likert scale questionnaires, observations, and documentation. Data analysis utilized validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and simple linear regression. The results of the study indicate that work motivation has a positive and significant impact on employee performance, with a significance value of 0.000 and a regression coefficient of 0.854. The implications of these findings suggest that enhancing motivation, both intrinsically and extrinsically, can improve employee performance. Therefore, companies are advised to develop integrated motivation strategies that incorporate other aspects such as leadership, organizational culture, and reward systems to create a productive and sustainable work environment.*

Keywords: *work motivation, employee performance, linear regression, PT. Daeah E&C RDMP Balikpapan*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daeah E&C RDMP Balikpapan. Penelitian ini didasarkan pada pentingnya motivasi sebagai faktor internal yang mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja individu dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik total sampling terhadap seluruh populasi sebanyak 40 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,854. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengembangkan strategi motivasi yang terintegrasi dengan aspek lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem penghargaan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja karyawan, regresi linier, PT. Daeah E&C RDMP Balikpapan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, peran karyawan tidak hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan (Rahsel & Gumanti, 2022). Salah satu faktor yang

sangat menentukan efektivitas dan produktivitas karyawan adalah motivasi kerja, yakni dorongan dari dalam diri individu maupun pengaruh eksternal yang membuat seseorang bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut (Asmarani & Marlindawaty, 2024), motivasi kerja menjadi elemen esensial yang mengarahkan seseorang untuk tetap fokus, produktif, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menyelesaikan tugas dengan lebih optimal, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, dan mampu beradaptasi dengan tantangan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Erica et al. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan kinerja individu secara keseluruhan.

PT. Daeah E&C RDMP Balikpapan adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi industri, khususnya dalam proyek Refinery Development Master Plan (RDMP) Balikpapan yang merupakan bagian dari proyek strategis nasional. Sebagai perusahaan yang terlibat dalam proyek besar dan kompleks, perusahaan ini menuntut tingkat kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Tuntutan proyek yang ketat, beban kerja yang berat, serta lingkungan kerja yang dinamis menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian terhadap motivasi kerja menjadi sangat penting agar karyawan tetap memiliki semangat dan komitmen dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif.

Namun, kenyataannya tidak semua karyawan memiliki tingkat motivasi yang sama. Beragamnya latar belakang, pengalaman kerja, serta persepsi terhadap penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karier membuat manajemen perusahaan perlu memahami lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi semakin penting mengingat bahwa motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal (seperti tujuan pribadi dan kepuasan kerja), tetapi juga oleh faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem kompensasi, dan lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu memberikan gambaran yang beragam mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. (Febriyanto et al., 2022) dan (Sulistiyowati et al., 2024) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, studi yang dilakukan oleh (Erika & Faridhi, 2022) menunjukkan

bahwa meskipun motivasi memiliki pengaruh positif, pengaruh tersebut tidak signifikan, yang menunjukkan adanya peran faktor-faktor lain dalam membentuk kinerja karyawan. Dengan adanya perbedaan hasil tersebut, perlu dilakukan penelitian lanjutan yang berfokus pada konteks perusahaan tertentu, salah satunya adalah PT. Daeah E&C RDMP Balikpapan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan motivasi kerja guna mendorong kinerja optimal karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi seberapa efektif individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Prasetyo et al., 2023) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya mencerminkan pencapaian individu, tetapi juga berkontribusi terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Teori motivasi yang relevan dalam konteks ini adalah teori dua faktor dari Herzberg, yang membagi motivasi menjadi dua kategori: faktor motivator (intrinsik) seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab; serta faktor hygiene (ekstrinsik) seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan. Selain itu, teori kebutuhan Maslow dan teori ekspektasi Vroom juga memberikan dasar konseptual yang kuat bahwa seseorang akan bekerja optimal apabila kebutuhannya terpenuhi dan ia yakin bahwa usahanya akan menghasilkan imbalan yang diinginkan.

Penelitian sebelumnya mendukung pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja. (Erica et al., 2020) dan (Sulistiyowati et al., 2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dilaporkan oleh (Nugraha & Ferdian, 2022) dan (Basyid, 2024), yang menyatakan bahwa dorongan

kerja internal mampu meningkatkan produktivitas serta tanggung jawab individu terhadap pekerjaan. Di sisi lain, (Erika & Faridhi, 2022) menyatakan bahwa meskipun motivasi memiliki arah positif, dampaknya terhadap kinerja tidak selalu signifikan secara statistik, tergantung pada kondisi organisasi dan faktor pendukung lainnya seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan landasan teori dan temuan-temuan empiris tersebut, dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Namun, pengaruh ini dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian lebih lanjut dalam konteks industri konstruksi, seperti yang dilakukan di PT. Daeah E&C RDMP Balikpapan, guna memperkuat pemahaman mengenai hubungan antara motivasi dan kinerja dalam lingkungan kerja yang memiliki tekanan dan tanggung jawab tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-komparatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Daeah E&C RDMP Balikpapan. Pendekatan ini dinilai sesuai untuk menguji hubungan antar variabel berdasarkan data numerik dan metode statistik inferensial (Ankarali et al., 2023).

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Daeah E&C RDMP Balikpapan sebanyak 40 orang. Peneliti menggunakan teknik total sampling, mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner berskala Likert 4 poin, didukung dengan observasi dan dokumentasi. Instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji menunjukkan seluruh item dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, serta reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, yang berarti instrumen memiliki konsistensi internal yang baik (Slamet & Wahyuningsih, 2022)

Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji signifikansi dilakukan melalui uji-t, dan pengujian model didahului oleh uji asumsi klasik, yakni uji normalitas

dan heteroskedastisitas. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 26.

Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X = Motivasi kerja

α = Konstanta (intersep)

β = Koefisien regresi

ε = Error (residual)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daeah E&C RDMP Balikpapan. Motivasi kerja dipandang sebagai salah satu faktor kunci yang mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan seluruh populasi berjumlah 40 karyawan sebagai sampel. dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam organisasi.

Deskripsi Tanggapan Responden

Uraian respons dari responden merujuk pada hasil tanggapan yang diperoleh dari partisipan terhadap setiap variabel yang menjadi objek penelitian. Hasil tanggapan tersebut kemudian diinterpretasikan berdasarkan nilai persentase respons yang diberikan oleh responden yang menggunakan pendekatan skala Likert empat poin.

Tabel 1. Responden Variabel Disiplin Kerja

No.	Item	Frekuensi				Total	Skor Total	Rata – Rata
		1	2	3	4			
1	X1	-	-	27	13	40	147	3,4
2	X2	-	-	13	27	40	133	3,3
3	X3	-	-	15	25	40	135	3,4
4	X4	-	-	22	18	40	142	3,5
5	X5	-	-	14	26	40	134	3,4
Motivasi Kerja (X)								

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel motivasi kerja, seperti yang terlihat pada Tabel 1. Misalnya, sebanyak 13 responden atau 32,5% setuju dengan item X2, namun sebanyak 27 responden atau sekitar 67,5% dari total responden menyatakan sangat setuju. Hal serupa terjadi pada item-item lainnya, di mana mayoritas responden cenderung memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan-pernyataan terkait motivasi kerja. Dari interpretasi ini, dapat disimpulkan bahwa responden cenderung memiliki pandangan positif terhadap motivasi kerja dalam konteks pekerjaan mereka di PT DAEAH E&C RDMP Balikpapan. Tanggapan positif ini dapat mengindikasikan bahwa responden percaya bahwa motivasi kerja membantu meningkatkan kinerja.

Tabel 2. Responden Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item	Frekuensi				Total	Skor Total	Rata – Rata
		1	2	3	4			
1	Y1	-	-	26	14	40	134	3,3
2	Y2	-	-	24	16	40	136	3,4
3	Y3	-	-	20	20	40	140	3,5
4	Y4	-	-	24	16	40	136	3,4
5	Y5	-	-	19	21	40	141	3,5

Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Dari hasil yang tertera dalam Tabel 2. dapat diinterpretasikan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap variabel kinerja yang diukur. Misalnya, pada item Y1, sebanyak 26 responden atau sekitar 76% dari total 40 responden menyatakan setuju, selain itu 14 responden atau sekitar 24% yang menyatakan sangat setuju. Pola serupa terlihat pada item lain dalam tabel, menandakan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan respon positif terhadap berbagai aspek kinerja yang diukur. Dari hasil ini, dapat diinterpretasikan bahwa para responden merasa bahwa memenuhi standar kinerja dalam lingkungan kerja di PT DAEAH E&C RDMP Balikpapan dianggap penting dan menjadi prioritas bagi mereka. Dedikasi responden terhadap peranan dan tanggung jawabnya serta pentingnya memberikan kontribusi semaksimal mungkin kepada perusahaan dapat ditunjukkan dalam pemahamannya terhadap pentingnya memenuhi persyaratan kinerja tertentu.

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur kualitas data. Validitas kuesioner dinilai menggunakan uji validitas. Bila nilai korelasi variabel dibandingkan dengan r_{tabel} pada $n = 40$ menggunakan rumus $df = n-2$ dan ambang signifikansi 0,05, dan r_{tabel} sama dengan 0,312, kuesioner dianggap valid. Berikut ini adalah temuan dari uji validitas instrumen penelitian:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X1	0,621	0,312	Valid
	X2	0,616	0,312	Valid
	X3	0,546	0,312	Valid
	X4	0,691	0,312	Valid
	X5	0,858	0,312	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,794	0,312	Valid
	Y2	0,520	0,312	Valid
	Y3	0,786	0,312	Valid
	Y4	0,641	0,312	Valid
	Y5	0,692	0,312	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Tabel 3. menunjukkan bahwa setiap item dalam setiap pernyataan dianggap sah karena nilai setiap item tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh r_{tabel} sebesar 0,312. Menurut temuan uji validitas, semua pertanyaan penelitian telah dianggap sah dan karenanya sesuai untuk digunakan. Menurut hasil uji validitas, instrumen penelitian yang digunakan memiliki validitas yang baik secara keseluruhan, yang berarti bahwa data yang dihasilkan dapat dianggap akurat dan mampu mengukur variabel penelitian secara akurat.

2. Uji Reabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ambang Batas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,687	0,60	Reliabel
Kinerja	0,720	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

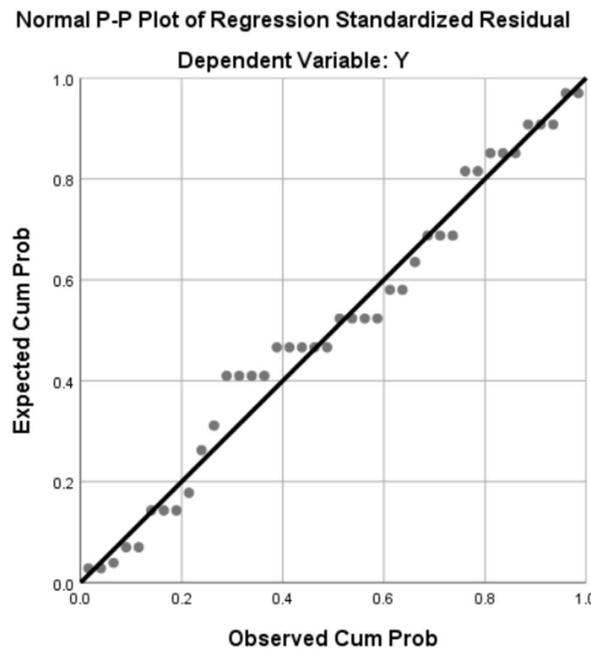
Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 4. nilai Cronbach's

Alpha variabel kinerja adalah 0,720, sedangkan variabel motivasi kerja adalah 0,687. Nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga kategori variabel tersebut jauh di bawah titik batas 0,60, yang merupakan nilai umum atau tanda instrumen yang reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa item kuesioner sangat dapat diandalkan dan memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, yang berarti bahwa hasil yang sebanding harus diantisipasi jika penelitian dilakukan lagi dalam keadaan yang sama. Hasilnya, informasi yang dikumpulkan oleh alat ini dapat dipercaya dan digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah data yang diberikan untuk analisis tambahan memiliki distribusi normal, Uji Normalitas digunakan. Dengan membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, plot probabilitas normal digunakan untuk menilai kenormalan data dalam penelitian ini. Temuan berikut sesuai dengan hasil uji normalitas yang dilakukan:



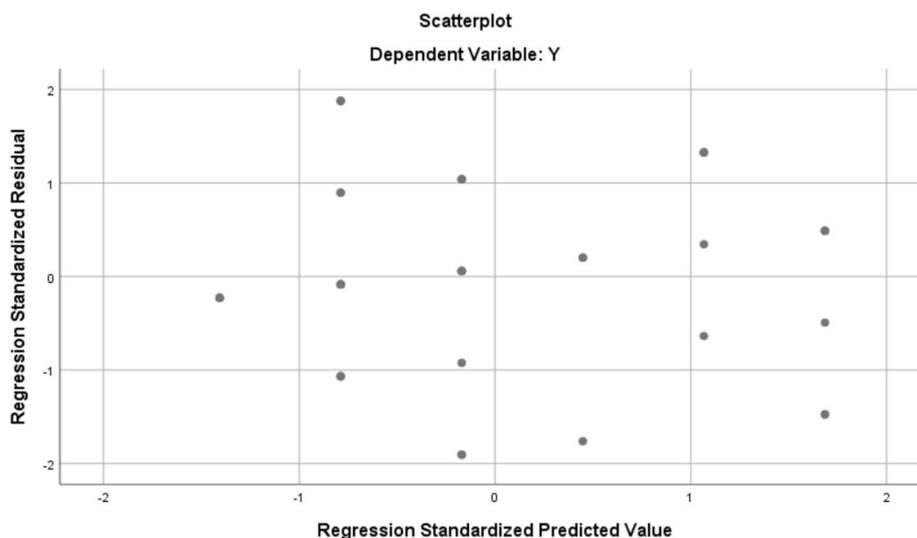
Sumber : Output SPSS

Gambar 1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk memastikan apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara teratur, uji normalitas dilakukan menggunakan Gambar 1. Memeriksa Plot P-P Normal Regresi Grafik Residual Terstandarisasi adalah salah satu teknik. Dapat disimpulkan dari grafik bahwa residual terdistribusi secara normal jika titik-titik menyebar setelah dan mendekati garis diagonal. Jelas dari gambar Plot P-P Normal di atas bahwa data residual terdistribusi secara normal karena titik-titik residual terutama terletak di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa premis kenormalan model regresi telah terpenuhi.

2. Uji Heterokedastisitas

Diagram sebar yang menggambarkan korelasi antara residual terstandarisasi regresi (RSD) dan nilai prediksi terstandarisasi regresi (RSD) pada variabel dependen digunakan untuk menganalisis temuan uji heteroskedastisitas. Titik-titik data dalam diagram sebar di bawah ini tersebar di seluruh grafik, tanpa struktur yang jelas atau terorganisir.



Sumber : Output SPSS

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel dependen dan nilai proyeksi yang dihasilkan oleh model regresi tidak menunjukkan hubungan linier yang kuat, seperti yang terlihat dari distribusi acak ini. Temuan dari scatterplot tanpa pola yang jelas dalam penelitian ini menjamin bahwa asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa

model regresi yang digunakan untuk menguji bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Daeah R&C RDMP Balikpapan dapat dipercaya dan valid.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tujuan dari analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Tabel berikut ini menampilkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,424	1,750		1,385	,174
	Disiplin Kerja	,854	,101	,808	8,466	,000

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Dengan demikian, $Y = 2,424 + 0,854$ adalah persamaan regresi yang digunakan dalam perhitungan berdasarkan tabel yang diberikan.

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai kinerja karyawan sebesar 2,424 apabila variabel Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia (X) bernilai konstan atau sama dengan 0 (nol), yang ditunjukkan dengan nilai $H_0 = 2,424$.
2. Variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,854 apabila variabel Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, hal ini ditunjukkan dengan nilai H_1 sebesar 0,854.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	t	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	8,466	.000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Analisis yang lebih mendalam terhadap hasil penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan hasil uji t parsial yang ditunjukkan pada Tabel 6. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X) adalah 0,00 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. DAEAH E&C RDMP Balikpapan.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daeah E&C RDMP Balikpapan. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi $Y = 2,424 + 0,854X$, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,854 satuan. Nilai signifikansi pada uji t sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Secara statistik, hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Semua item pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi di atas r tabel (0,312), serta nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,687 dan 0,720, yang menunjukkan konsistensi internal yang memadai. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji heteroskedastisitas juga telah terpenuhi, yang memastikan bahwa model regresi yang digunakan sah dan dapat dipercaya.

Secara empiris, hasil penelitian ini selaras dengan temuan sebelumnya oleh (Febriyanto et al., 2022), (Rahsel & Gumanti, 2022), dan (Nugraha & Ferdian, 2022), yang juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Tingkat motivasi yang tinggi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Temuan ini juga menguatkan pendapat (Hasibuan, 2016), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan.

Namun demikian, hasil penelitian ini juga mengakui pandangan dari (Erika & Faridhi, 2022), yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak selalu signifikan, tergantung pada kondisi organisasi dan faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan tekanan kerja. Oleh karena itu, meskipun motivasi terbukti sebagai faktor penting, efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja karyawan akan lebih maksimal jika didukung oleh lingkungan kerja yang sehat dan kepemimpinan yang suportif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di lingkungan proyek konstruksi seperti PT. Daeah E&C RDMP Balikpapan. Pengelolaan motivasi yang efektif, melalui kebijakan insentif yang adil, pengembangan karier, dan pengakuan terhadap pencapaian, dapat menjadi strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daeah E&C RDMP Balikpapan. Hasil uji statistik membuktikan bahwa peningkatan motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berdampak pada peningkatan kinerja individu. Meski demikian, generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati karena penelitian ini terbatas pada satu perusahaan dengan jumlah responden tertentu.

Dengan demikian, manajemen perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan strategi motivasi kerja yang terarah dan berkelanjutan. Upaya ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi. Penelitian selanjutnya dianjurkan untuk memperluas variabel dan cakupan objek guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan dapat dibandingkan secara lintas sektor.

DAFTAR REFERENSI

- Ankarali, H., Pasin, Ö., Gönenç, S., & Mahmood, A. K. Al. (2023). Interaction between numerical variables in regression model, and its graphical interpretation. *Bangladesh Journal of Medical Science*, 22(1), 189–194. <https://doi.org/10.3329/bjms.v22i1.63078>
- Asmarani, H., & Marlindawaty. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA*,

- LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AEROFOOD ACS BALIKPAPAN DI MASA PANDEMI. 6(3).*
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ELFRIDA PLASTIK INDUSTRI Tbk. *Jurnal GICI Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 4(1). <https://doi.org/10.58890/jkb.v15i2.196>
- Erika, & Faridhi, M. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 24(2), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Febriyanto, E., Chamariyah, & Subijanto. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Tbk Cabang Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 1(1), 206–218. <https://doi.org/10.37504/map.v6i1.501>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Nugraha, G. I. T. A., & Ferdian, A. (2022). Analisa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja serta dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, 1(9), 583–589. <https://doi.org/10.54543/etnik.v1i9.100>
- Prasetyo, A., Suratman, Sari, A. P., & Purba, D. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pademik Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 13–23. <https://doi.org/10.55049/jeb.v16i1.248>
- Rahsel, Y., & Gumanti, M. (2022). The Role of Human Resources Management in an Organization or Company. *Journal of Corporate Finance Management and Banking System*, 26, 1–9. <https://doi.org/10.55529/jcfmbs.26.1.9>
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kepuasan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2). <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Sulistiyowati, L., Mulyadi, D., & Sungkono. (2024). *KARYAWAN PADA PT GUANLONG PANCKINGS INDONESIA. 2(4)*, 955–965.