

Pengaruh Orientasi Tujuan dan Pencapaian terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Muda di PT XYZ Bandung (Studi pada Generasi Muda Usia 16-30 Tahun)

Aulia Fauziah^{1*}, Mohammad Rizal Gaffar², Amy Elva Silviany³

^{1,2}Politeknik Negeri Bandung, ³Universitas Indonesia Membangun
fauziahaulia62@gmail.com^{1*}, mohammad.rizal@polban.ac.id², amy.elva@inaba.ac.id³

Received 30 Maret 2025 | Revised 26 April 2025 | Accepted 30 April 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh orientasi tujuan dan pencapaian terhadap motivasi kerja karyawan generasi muda (usia 16–30 tahun) di PT XYZ, sebuah perusahaan energi terbarukan di Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan survei menggunakan kuesioner terhadap 127 karyawan generasi muda. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, serta uji hipotesis menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, orientasi tujuan dan pencapaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Orientasi tujuan memberikan arah dan makna terhadap pekerjaan, sedangkan pencapaian yang disertai penghargaan dan pengakuan mendorong semangat kerja dan loyalitas. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,8% menunjukkan bahwa kedua faktor orientasi tujuan dan pencapaian mampu menjelaskan sebagian besar variasi motivasi kerja karyawan sedangkan 42,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan *Self-Determination Theory* yang menekankan pentingnya otonomi, kompetensi, dan keterhubungan, serta model PERMA yang relevan dengan karakteristik generasi muda. Dengan demikian, perusahaan perlu memperkuat komunikasi nilai-nilai organisasi dan membangun sistem penghargaan yang sesuai dengan kebutuhan serta harapan generasi muda agar tercipta lingkungan kerja yang produktif, bermakna, dan berkelanjutan.

Keywords: Orientasi Tujuan; Pencapaian; Motivasi Kerja; Generasi Muda

Abstract

This study aims to analyze the influence of purpose orientation and achievement on the work motivation of young employees (aged 16–30 years) at PT XYZ, a renewable energy company based in Bandung. The research method used is descriptive quantitative, employing a survey approach through questionnaires distributed to 127 young employees. Data analysis techniques include validity and reliability tests, multiple linear regression, and hypothesis testing using SPSS version 27. The results show that both purpose orientation and achievement have a positive and significant effect on work motivation, both partially and simultaneously. Purpose orientation provides direction and meaning to work, while achievement, accompanied by recognition and rewards, encourages work enthusiasm and loyalty. The coefficient of determination value of 57.8% indicates that these two factors can explain a substantial portion of the variation in work motivation, while the remaining 42.2% is influenced by other factors not examined in this study. These findings align with the Self-Determination Theory, which emphasizes the importance of autonomy, competence, and relatedness, as well as the PERMA model, which is relevant to the characteristics of the younger generation. Therefore, the company needs to strengthen the communication of organizational values and develop a reward system that aligns with the needs and expectations of young employees in order to create a productive, meaningful, and sustainable work environment.

Keywords: Purpose; Achievement; Work Motivation; Young Generation

PENDAHULUAN

Mempekerjakan dan melibatkan tenaga kerja yang beragam sangat penting untuk kemajuan perusahaan. Untuk dapat bersaing di pasar yang kompetitif, perusahaan perlu merekrut individu berkualitas serta memperbaharui dan mengoptimalkan sistem dan proses yang ada (Bhore & Tapas, 2023). Salah satu kelompok tenaga kerja yang memiliki potensi besar untuk mendorong transformasi tersebut adalah generasi muda. Generasi ini dikenal kreatif, inovatif, dan memiliki daya saing tinggi, sehingga menjadikannya aset penting bagi keberlangsungan perusahaan (Apryanto, 2022). Berdasarkan Undang-Undang Kepemudaan nomor 40 Tahun 2009, Pasal 1 ayat 1 pemuda adalah warga negara Indonesia yang berusia 16-30 tahun. Abdullah et al., (2020) generasi muda, khususnya milenial dan generasi Z, kini mendominasi angkatan kerja di Indonesia. Oleh karena itu, manajemen perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan generasi muda dalam bekerja agar dapat mengelola secara efektif (Waworuntu et al., 2022).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Indonesia (2024), jumlah angkatan kerja pada tahun 2024 didominasi oleh generasi muda. Angkatan kerja usia 15-19 tahun tercatat sebanyak 5.828.660 jiwa, sementara kelompok usia 20-24 tahun mencapai 16.214.164 jiwa. Angka tertinggi terdapat pada kelompok usia 25-29 tahun dengan jumlah 17.583.150 jiwa. Data tersebut menunjukkan generasi muda memegang peranan signifikan dalam struktur angkatan kerja saat ini. Di PT XYZ, perusahaan yang bergerak di bidang energi terbarukan di Bandung, sebanyak 58% tenaga kerja berasal dari kelompok generasi muda usia 16-30 tahun. Komposisi tersebut menunjukkan ketergantungan perusahaan terhadap generasi muda dalam mendukung operasional dan keberlanjutan bisnis

Tabel 1. Komposisi SDM di PT XYZ

Umur	Jumlah Karyawan	Persentase
<25	37	17%
26-30	90	41%
31-35	44	20%
36-40	35	16%
41-45	5	2%
46-50	2	1%
51-55	3	1%
>56	4	2%
Total	220	100%

Sumber: Manajemen PT XYZ (2025)

Hasil survei yang dilakukan oleh Intelligent Platform Konsultasi Pendidikan dan Karier (Salsabilla, 2024) beberapa perusahaan di Indonesia mulai memecat karyawan generasi muda karena ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan pekerjaan, serta rendahnya motivasi dan komitmen kerja. Survei tersebut mencatat bahwa 50% alasan pemutusan hubungan kerja generasi muda disebabkan oleh faktor motivasi. Fenomena rendahnya motivasi generasi muda ini menjadi perhatian khusus karena generasi ini tidak hanya mengejar stabilitas pekerjaan, tetapi juga menginginkan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri, sesuai dengan nilai-nilai pribadi, serta memiliki dampak sosial yang berarti (Baskoro & Wisunbrata, 2022). Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor yang mempengaruhi motivasi generasi muda terutama terkait orientasi tujuan dan pencapaian menjadi relevan untuk diteliti.

Penelitian Prasetyaningtyas et al., (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta berdampak positif pada kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Jika produktivitas dapat ditingkatkan, maka tujuan perusahaan dalam meraih keuntungan dan keberlanjutan akan lebih mudah dicapai (Silaen et al., 2021). Sebaliknya, ketika karyawan tidak mengerahkan kemampuan dan energinya secara optimal, hal tersebut akan mempengaruhi kualitas hasil kerjanya (Purnamasari, 2024). Sejalan dengan itu, Diemvo et al., (2022) menegaskan bahwa motivasi kerja terbentuk melalui interaksi antara kebutuhan individu dan kondisi sosial di tempat kerja yang secara langsung mempengaruhi dorongan dan kinerja karyawan.

Hasil wawancara dengan Manager General Affair PT XYZ mengungkapkan pentingnya memahami faktor yang meningkatkan motivasi generasi muda. PT XYZ telah berupaya membangun lingkungan kerja yang mendukung melalui berbagai program internal seperti program keberlanjutan, CSR, nilai perusahaan, serta fasilitas kesejahteraan seperti gym, yoga, karaoke, dan ruang diskusi antar departemen. Selain itu,

perusahaan juga menyediakan program penghargaan, pelatihan pengembangan, promosi karier, makanan gratis, dan liburan bersama. Seluruh program ini secara tidak langsung mendukung dua aspek penting dalam motivasi kerja, yaitu orientasi tujuan dan pencapaian kerja. Namun hingga saat ini, PT XYZ belum melakukan evaluasi menyeluruh untuk memastikan apakah program-program tersebut benar-benar memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan generasi muda.

Selain itu, penelitian ini didasari oleh Self-Determination Theory (SDT) yang dikembangkan oleh Ryan & Deci (2017), yang menekankan bahwa motivasi kerja muncul ketika tiga kebutuhan psikologis dasar terpenuhi, yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Pemenuhan kebutuhan ini mendorong pertumbuhan, kesejahteraan, dan motivasi intrinsik, sedangkan kekurangannya dapat menurunkan kualitas kerja. SDT dalam konteks generasi muda juga diperluas melalui model PERMA (*Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishments*) yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan emosional, sosial, dan profesional (Salvadorinho et al., 2024).

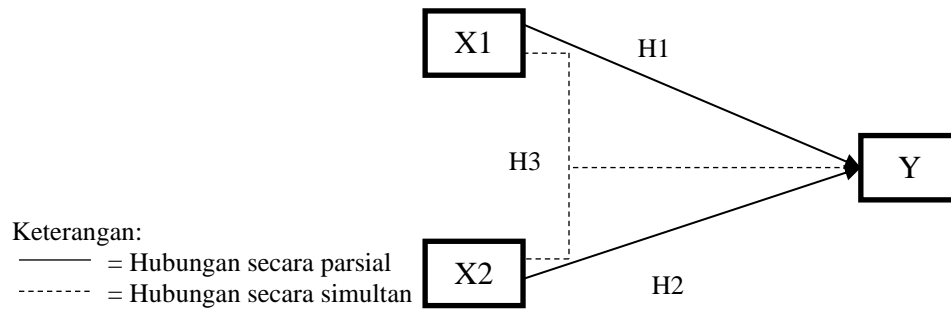
Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh orientasi tujuan terhadap motivasi kerja. Putriningsih (2020) pengaruh orientasi tujuan kurang signifikan akibat kurangnya keselarasan antara tujuan individu dan organisasi. Sebaliknya, Tuin et al., (2020) mengungkapkan orientasi tujuan mampu memberikan arah dan makna terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Autin et al., (2022) pemenuhan kebutuhan psikologis, seperti rasa memiliki tujuan, dapat memperkuat motivasi intrinsik seseorang dalam bekerja. Bhattacharya et al., (2023) ketika terdapat keselarasan antara tujuan perusahaan dan nilai-nilai pribadi karyawan, hal tersebut tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga mendorong perilaku positif di tempat kerja. Dalam konteks ini, Lewis, (2020) orientasi tujuan dapat meningkatkan fokus dan ketekunan kerja. Namun demikian, efektivitas orientasi tujuan bergantung pada komunikasi yang efektif dari perusahaan.

Di sisi lain, pencapaian kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Syahputra & Sugiono, (2022) menyatakan bahwa pencapaian yang disertai dengan penghargaan dapat meningkatkan motivasi intrinsik. Selain itu, apresiasi yang dilakukan oleh atasan dapat mendorong semangat dan produktivitas (Santosa & Adiputra, 2023). Sijbom et al., (2019) mengungkapkan pencapaian dapat mendukung pengembangan diri hingga mampu meningkatkan motivasi dan mengurangi risiko *burnout*. Sejalan dengan itu, Kun et al., (2017) menjelaskan pencapaian merupakan hasil dari kemampuan mengatasi tantangan melalui usaha yang terarah serta konsisten. Sehingga dapat mendorong kinerja dan inovasi di lingkungan kerja (Adiguzel & Sonmez Cakir, 2022).

Meski telah banyak penelitian dilakukan, masih sedikit studi kuantitatif yang secara langsung menguji pengaruh orientasi tujuan dan pencapaian terhadap motivasi kerja generasi muda, khususnya di sektor energi terbarukan di Indonesia. Selain itu, belum banyak yang mengeksplorasi secara mendalam bagaimana program internal perusahaan yang berfokus pada keberlanjutan dan kesejahteraan karyawan dapat merepresentasikan bentuk aktualisasi dari orientasi tujuan dan pencapaian. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki keterbaharuan dengan mengkaji orientasi tujuan dan pencapaian dalam konteks generasi muda di sektor energi terbarukan dengan menggunakan teori Self-Determination Theory (SDT) dan model PERMA sebagai kerangka analisis motivasi kerja secara menyeluruh.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji "Pengaruh Orientasi Tujuan dan Pencapaian terhadap Motivasi Karyawan Generasi Muda di PT XYZ (Studi pada Generasi Muda Usia 16-30 tahun)". Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan strategis bagi perusahaan serta memberikan rekomendasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan produktivitas karyawan generasi muda secara optimal.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2025)

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka dibuatlah tiga hipotesis. Hal ini dilakukan untuk keperluan penarikan kesimpulan dari dugaan adanya hubungan antara dua atau lebih variabel. Hipotesis tersebut antara lain:

H1 : Orientasi Tujuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

H2 : Pencapaian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

H3 : Orientasi Tujuan dan Pencapaian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan dipilih untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena dengan menggunakan data berbasis angka. Data primer berupa kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan generasi muda di PT XYZ sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi kepustakaan. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, seluruh populasi yang berjumlah 127 orang dijadikan sebagai sampel. Kuesioner terdiri dari pertanyaan yang mengukur tiga variabel utama yaitu Orientasi Tujuan (X1), Pencapaian (X2), dan Motivasi Kerja (Y), menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 5. Contoh item pertanyaan mencakup pernyataan seperti "Saya merasa pekerjaan saya memungkinkan saya untuk memberikan perbedaan" untuk variabel orientasi tujuan (Salvadorinho et al., 2024), "Saya merasa pengakuan atas kerja keras saya penting di tempat kerja" untuk variabel pencapaian (Salvadorinho et al., 2024). Dan "Motivasi saya sangat tinggi karena perusahaan tempat saya bekerja mendukung saya untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional" untuk variabel motivasi kerja (Adiguzel & Sonmez Cakir 2022; Syahputra & Sugiono, 2022). Kuesioner disebarakan melalui barcode kepada setiap departemen yang dapat dipindai oleh karyawan untuk mengakses formulir secara daring, memudahkan pengisian dan mempercepat pengumpulan data. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan software SPSS versi 27 dan uji yang digunakan dan dianalisis dalam penelitian ini uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan dipilih untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena dengan menggunakan data berbasis Penelitian ini melibatkan 127 karyawan PT XYZ sebagai responden, dengan mayoritas berjenis kelamin laki-laki (60%), berusia antara 20–28 tahun (73%), dan memiliki tingkat pendidikan D4/S1 (68%). Sebagian besar responden telah bekerja selama 5–10 tahun (72%) dan memiliki status kerja kontrak (70%).

Uji validitas dilakukan untuk memastikan kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel pada tingkat signifikansi 5% (Chaniago et al., 2023). Responden berjumlah 127 orang, maka r tabel 0.176.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Pertanyaan	r _{hitung}	Keterangan
Orientasi Tujuan (OT)	X_OT1	0.707	Valid
	X_OT2	0.741	Valid
	X_OT3	0.747	Valid
	X_OT4	0.857	Valid
	X_OT5	0.705	Valid
	X_OT6	0.725	Valid
Pencapaian (P)	X_P1	0.760	Valid
	X_P2	0.664	Valid
	X_P3	0.757	Valid
	X_P4	0.697	Valid
	X_P5	0.801	Valid
Motivasi Kerja (MK)	Y_MK1	0.745	Valid
	Y_MK2	0.744	Valid
	Y_MK3	0.704	Valid
	Y_MK4	0.852	Valid
	Y_MK5	0.857	Valid
	Y_MK6	0.747	Valid
	Y_MK7	0.713	Valid
	Y_MK8	0.805	Valid
	Y_MK9	0.807	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Uji reliabilitas bertujuan mengukur konsistensi instrumen penelitian, seperti kuesioner. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,7 (Chaniago et al., 2023).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Orientasi Tujuan (OT)	0.840	Reliabel
Pencapaian (P)	0.778	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0.915	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Analisis statistik dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik utama dalam penelitian. Hasil mencakup nilai *mean* dan standar deviasi yang tertera pada tabel 4. Nilai *mean* yang berarti rata-rata dan standar deviasi yang berarti seberapa jauh data-data dalam suatu kumpulan menyebar dari nilai rata-ratanya. Berikut nilai *mean* tertinggi dan terendah pada setiap variabel. Pada variabel Orientasi Tujuan, nilai mean berkisar antara 3.91 hingga 4.23, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 4.05. Pada variabel Pencapaian, nilai mean berkisar dari 3.45 hingga 4.16, dengan rata-rata sebesar 3.91. Sementara itu, pada variabel Motivasi Kerja, nilai mean berkisar antara 3.61 hingga 4.16, dengan rata-rata sebesar 3.95.

Tabel 4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Kode	Item Pertanyaan	Mean	Standar Deviasi
Orientasi Tujuan (X1)			
X_OT2	Saya merasa pekerjaan saya memiliki tujuan yang jelas	4.23	0.737
X_OT4	Nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya	3.91	0.787
Pencapaian (X2)			
X_P2	Saya merasa pengakuan atas kerja keras saya penting di tempat kerja	4.16	0.695
X_P1	Saya cenderung mempertimbangkan untuk berpindah pekerjaan demi kemajuan karier	3.45	1.118

Kode	Item Pertanyaan	Mean	Standar Deviasi
Motivasi Kerja (Y)			
Y_MK3	Motivasi saya sangat tinggi karena lingkungan pertemanan di tempat kerja saya sangat bersahabat	4.16	0.695
Y_MK9	Meskipun saya mendapatkan tawaran yang sangat baik di tempat lain, tidak terpikir oleh saya untuk pindah	3.61	1.114

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linear memenuhi beberapa asumsi dasar. Dalam penelitian ini, tiga uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

Uji normalitas bertujuan memastikan data yang digunakan berdistribusi normal, pengujian menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan syarat data dapat dikatakan normal apabila Asymp Sig. (2-tailed) > 0.05. Berdasarkan data pada tabel 4 menunjukkan nilai Asymp Sig. (2-tailed) 0.087 > 0.05, maka dapat diartikan bahwa data telah berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.62604318
Most Extreme Differences	Absolute	0.074
	Positive	0.074
	Negative	-0.057
Test Statistic		0.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.087

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Uji heteroskedastisitas bertujuan tidak ada masalah heteroskedastisitas yang signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh uji Glesjer, yang tidak menunjukkan pola sistematis pada plot residual. Pada pengujian ini nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan data pada tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi orientasi tujuan (X1) berada pada angka 0.968 dan pencapaian (X2) berada pada angka 0.132. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi > 0.05.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.578	1.666		3.349	0.001
	Orientasi Tujuan	-0.003	0.081	-0.004	-0.040	0.968
	Pencapaian	-0.139	0.092	-0.171	-1.517	0.132

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor), jika $VIF < 10$ dan tolerance value > 0.1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan data pada tabel 6 menunjukkan nilai VIF dan toleransi dengan nilai VIF variabel orientasi tujuan (X1) dan variabel pencapaian (X2) adalah $1.629 < 10$ dan nilai tolerance value 0.615 > 0.1 maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.216	2.529		1.667	0.098		
	Orientasi Tujuan	0.417	0.123	0.251	3.376	0.001	0.615	1.626
	Pencapaian	1.083	0.139	0.578	7.766	0.000	0.615	1.626

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Uji hipotesis untuk menentukan apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak berdasarkan data yang dikumpulkan. Pengujian ini melibatkan perbandingan antara nilai statistik yang dihitung dengan nilai kritis pada tingkat signifikansi 5% (Sugiyono & Lestari, 2021).

Pada Uji T pengujian dilakukan secara parsial, pengambilan keputusan dilakukan jika signifikansi $< 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka variabel berpengaruh secara parsial. Dengan jumlah responden (n) = 127, variabel independen (k) = 2, dan taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$), maka $t(0,025;124) = 1,979$. Berdasarkan data pada tabel 7 menunjukkan H1 diterima, dengan nilai signifikansi pengaruh Orientasi Tujuan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai $t \text{ hitung } 8.605 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1.979$. Dengan demikian, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Orientasi Tujuan (X1) dan Motivasi Kerja (Y).

Tabel 8. Hasil Uji t

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)			
Hipotesis	T hitung	Signifikansi	Hasil
H1	3.376	0.000	Diterima
H2	7.766	0.000	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Pada Uji F pengujian dilakukan secara simultan antara Orientasi Tujuan (X1) dan Pencapaian (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y). Pada pengujian ini nilai signifikansi < 0.05 dan nilai $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$. Nilai $f \text{ tabel } 3.07$. Berdasarkan data pada tabel 9 menunjukkan H3 diterima, dengan nilai $F \text{ hitung } 84.754 > F \text{ tabel } 3.07$. Selain itu, nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Orientasi Tujuan (X1) dan Pencapaian (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y).

Tabel 9. Hasil Uji F

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)			
Hipotesis	F hitung	Signifikansi	Hasil
H3	84.754	0.000	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Pada pengujian regresi linear berganda untuk membuktikan pengaruh orientasi tujuan (X1) dan pencapaian (X2) sebagai variabel independen terhadap motivasi kerja (Y) sebagai variabel dependen. Berdasarkan data pada tabel 10 menunjukkan hasil dari pengujian regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 4.216 + 0.417 X_1 + 1.083 X_2 + e$.

Nilai konstanta sebesar 4.216 menggambarkan tingkat motivasi kerja ketika nilai orientasi tujuan dan pencapaian dianggap tidak ada atau berada pada titik paling rendah. Artinya, tanpa adanya orientasi tujuan dan pencapaian, karyawan masih memiliki tingkat motivasi kerja dasar sebesar 4.216. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti yang turut memengaruhi motivasi kerja, meskipun tidak ditelusuri lebih lanjut dalam penelitian ini.

Nilai koefisiensi orientasi tujuan sebesar 0.417 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam orientasi tujuan karyawan akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja sebesar 0.417 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah. Hal ini mencerminkan bahwa semakin jelas dan terarah tujuan kerja yang dimiliki karyawan, maka motivasinya dalam bekerja cenderung semakin meningkat.

Nilai koefisiensi pencapaian sebesar 1.083 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam pencapaian akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 1.083 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah. Hal ini mencerminkan bahwa pencapaian yang diperoleh memiliki peran yang lebih besar dalam mendorong motivasi dibandingkan orientasi tujuan. Dengan demikian, penghargaan atau pengakuan atas pencapaian dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.216	2.529			1.667	0.000
Orientasi Tujuan	0.417	0.123	0.251		3.376	0.001
Pencapaian	1.083	0.139	0.578		7.766	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel 11 nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0.578. Ini berarti bahwa sekitar 57.8% variasi dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh orientasi tujuan dan pencapaian. Dengan kata lain, kedua faktor ini memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja karyawan. Namun, ada sekitar 42.2% variasi dalam motivasi kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh kedua faktor tersebut, yang menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja yang belum tercakup dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	0.578	0.571	3.775

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi tujuan dan pencapaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan generasi muda di PT Surya Energi Indotama. Secara parsial, orientasi tujuan memiliki nilai t-hitung sebesar 3.376 dengan signifikansi 0.000, yang berarti bahwa variabel ini berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin jelas dan selaras orientasi tujuan karyawan dengan visi dan nilai perusahaan, maka semakin tinggi pula motivasi intrinsik yang dirasakan. Sementara itu, variabel pencapaian menunjukkan nilai t-hitung sebesar 7.766 dengan signifikansi 0.000, yang juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pencapaian yang mencakup pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan karier, serta penghargaan non-finansial terbukti mampu meningkatkan dorongan karyawan untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi optimal. Secara simultan, hasil analisis regresi menunjukkan nilai F-hitung sebesar 84.754 dengan signifikansi 0.000, yang mengindikasikan bahwa orientasi tujuan dan pencapaian secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, perusahaan perlu mempertahankan kekuatan yang sudah diapresiasi tinggi oleh karyawan serta melakukan evaluasi terhadap aspek-aspek yang masih dirasakan kurang optimal.

Temuan ini sejalan dengan Salvadorinho et al., (2024) yang mengintegrasikan *Self-Determination Theory* dan model PERMA dengan menekankan bahwa motivasi akan tumbuh jika kebutuhan akan *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* terpenuhi. Selain itu, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan emosional, sosial, dan profesional. Penelitian Tuin et al., (2020) menunjukkan bahwa orientasi tujuan yang jelas dapat memberikan arah dan makna dalam bekerja, sehingga meningkatkan motivasi. Sementara itu, Santosa & Adiputra (2023) menemukan bahwa pencapaian yang disertai dengan pengakuan dan peluang pengembangan karir secara signifikan dapat meningkatkan motivasi kerja, terutama pada generasi muda yang sangat menghargai apresiasi dan pertumbuhan pribadi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan pernyataan dengan mean tertinggi berasal dari variabel orientasi tujuan, yaitu "Saya merasa pekerjaan saya memiliki tujuan yang jelas" dengan nilai mean 4.23, mengindikasikan bahwa kejelasan tujuan dalam pekerjaan mampu meningkatkan motivasi karyawan karena memberikan arah dan makna terhadap pekerjaan. Karena itu, perusahaan disarankan untuk secara konsisten mengkomunikasikan visi, misi, dan tujuan organisasi kepada seluruh karyawan agar tercipta keselarasan

antara nilai individu dan perusahaan. Sementara itu, pernyataan dengan mean terendah dari variabel pencapaian "Saya cenderung mempertimbangkan untuk berpindah pekerjaan demi kemajuan karier" dengan nilai mean 3.45, menunjukkan adanya kecenderungan karyawan mempertimbangkan pindah kerja demi karier, sehingga perusahaan perlu memperkuat strategi pengembangan karier melalui jalur promosi yang transparan, pelatihan profesional, dan sistem penilaian kinerja yang adil untuk meningkatkan retensi dan motivasi jangka panjang.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasil temuan belum tentu dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain. Penelitian ini juga hanya membahas dua faktor, yaitu orientasi tujuan dan pencapaian. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan beberapa perusahaan berbeda agar hasilnya lebih representatif. Penelitian lanjutan juga dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain dari motivasi kerja, seperti kepemimpinan, budaya kerja, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa orientasi tujuan dan pencapaian berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan generasi muda di PT XYZ. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin jelas dan bermaknanya tujuan kerja, serta semakin besar pengakuan terhadap pencapaian individu, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan. Secara parsial, orientasi tujuan mendorong motivasi karena memberikan arah, makna, dan keselarasan nilai antara karyawan dan perusahaan. Sementara itu, pencapaian memberikan dorongan melalui penghargaan, kesempatan berkembang, dan pengakuan yang membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus menunjukkan kinerja terbaiknya.

PT XYZ disarankan untuk secara konsisten mengkomunikasikan visi, misi, dan tujuan organisasi kepada seluruh karyawan agar tercipta keselarasan antara nilai individu dan perusahaan. Memperkuat strategi pengembangan karier dengan menyediakan jalur promosi yang transparan, pelatihan profesional, serta sistem penilaian kinerja yang adil. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan, baik berupa apresiasi verbal, bonus, maupun pengakuan formal. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi intrinsik, mempertahankan semangat kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Adapun keterbatasan dari penelitian ini adalah fokusnya hanya pada dua variabel, yaitu orientasi tujuan dan pencapaian. Untuk itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengeksplorasi variabel lain yang juga berpotensi mempengaruhi motivasi kerja, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi maupun keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Selain itu, untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian, disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih luas dan beragam, baik dari segi generasi maupun sektor industri yang berbeda. Dengan demikian, hasil penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih menyeluruh dan bermanfaat bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M., Alferjany, O. A., & Alias, R. B. (2020). Generational Differences in values and attitudes within workplace. *Psychology and Education*, 57(9), 1496–1503. www.psychologyandeducation.net
- Adiguzel, Z., & Sonmez Cakir, F. (2022). Examining the effects of strategic orientation and motivation on performance and innovation in the production sector of automobile spare parts. *European Journal of Management Studies*, 27(2), 131–153. <https://doi.org/10.1108/ejms-01-2022-0007>
- Apryanto, F. (2022). Peran Generasi Muda Terhadap Perkembangan Teknologi Digital Di Era Society 5.0. *Media Husada Journal Of Community Service*, 2(2), 130–134. <https://doi.org/10.33475/mhjcs.v2i2.35>
- Autin, K. L., Herdt, M. E., Garcia, R. G., & Ezema, G. N. (2022). Basic Psychological Need Satisfaction, Autonomous Motivation, and Meaningful Work: A Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 78–93. <https://doi.org/10.1177/10690727211018647>



- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2024). *Angkatan Kerja (AK) Menurut Golongan Umur*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njk4IzI%3D/labor-force--lf--by-age-group.html>
- Baskoro, D., & Wisunbrata. (2022). *Bukan Gaji, Ternyata Ini yang Dicari Milenial dan Gen Z Saat Bekerja*. Kompas.Com. <https://lifestyle.kompas.com/read/2022/04/16/084812620/bukan-gaji-ternyata-ini-yang-dicari-milenial-dan-gen-z-saat-bekerja?page=all>
- Bhattacharya, C. B., Sen, S., Edinger-Schons, L. M., & Neureiter, M. (2023). Corporate Purpose and Employee Sustainability Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 183(4), 963–981. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05090-5>
- Bhore, M., & Tapas, P. (2023). An exploratory study of factors influencing career decisions of Generation Z women in Data Science. *SA Journal of Human Resource Management*, 21, 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2168>
- Chaniago, H., Muharam, H., & Efawati, Y. (2023). *Metode Riset Bisnis dan Permodelan*.
- Diemvo, T. T., Tuliao, K. V., & Chen, C. W. (2022). Work Motivation : The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(Behav. Sci. 2022, 12, 49.), 49.
- Kun, A., Balogh, P., & Krasz, K. G. (2017). Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's PERMA model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1), 56–63. <https://doi.org/10.3311/PPso.9326>
- Lewis, N. A. (2020). Purpose in life as a guiding framework for goal engagement and motivation. *Social and Personality Psychology Compass*, 14(10), 1–11. <https://doi.org/10.1111/spc3.12567>
- Peraturan Perundang-undangan. (2009). *Undang-Undang (UU) Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan Pasal 1 Ayat 1* (pp. 49–56).
- Prasetyaningtyas, S., Natalia, C., & Utami, T. (2022). Factors Affecting Gen Z Work Performance: Case Study From E-Commerce Industry in Jabodetabek. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, January 2022. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.1.12>
- Purnamasari, D. (2024). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gen Z Dimediasi Oleh Motivasi Kerja*.
- Putriningsih, E. E. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Orientasi Tujuan, Remunerasi Dan Spiritualitas Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Pt. Lanhai Indonesia Di Mojokerto. *Pragmatis*, 1(2), 51. <https://doi.org/10.30742/pragmatis.v1i2.2085>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-Determination Theory Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. In *The Guilford Press* (Vol. 7, Issue 2).
- Salsabilla, R. (2024). *Makin Banyak Perusahaan Pecat Karyawan Gen Z, Ini 10 Alasannya*. Cnbcindonesia.Com. <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20241113080927-33-587764/makin-banyak-perusahaan-pecat-karyawan-gen-z-ini-10-alasannya>
- Salvadorinho, J., Hines, P., Kumar, M., Ferreira, C., & Teixeira, L. (2024). Empowering Generation Z in manufacturing organizations: a 6-factor self-determination extension. *Journal of Work-Applied Management*, 2021. <https://doi.org/10.1108/JWAM-07-2024-0087>
- Santosa, A. C., & Adiputra, I. G. (2023). *Pengaruh Penghargaan dan Iklim Terhadap Motivasi Kerja Generasi Z di Jakarta*. 01, 122–131.
- Sijbom, R. B. L., Lang, J. W. B., & Anseel, F. (2019). Leaders' achievement goals predict employee burnout above and beyond employees' own achievement goals. *Journal of Personality*, 87(3), 702–714. <https://doi.org/10.1111/jopy.12427>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono, & Lestari, P. (2021). Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, dan Cara Mudah Menulis Artikel pada Jurnal Internasional). In *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan* (Vol. 1, Issue 3, p. 35). <https://doi.org/10.14710/jdep.1.3.35-45>
- Syahputra, Y. R., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1383–1401. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2530>
- Tuin, L. van, Schaufeli, W. B., Broeck, A. van den, & Rhenen, W. van. (2020). A Corporate Purpose as an



Antecedent to Employee Motivation and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 11(September). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.572343>

Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>

