

Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

¹Esisuarni, ²Hanif Alqadri, ³Nellitawati
¹²³Universitas Negeri Padang, Indonesia
Korespondensi : esisuarni@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk merangkum serta mendeskripsikan bagaimana pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan menggunakan metode kajian pustaka (*Library Research*). Motivasi berperan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam artikel ini, disajikan beberapa strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja, seperti memberikan peluang untuk perkembangan dan pertumbuhan, memastikan kemantapan peran, serta memberikan kesempatan untuk ikut dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, penting juga untuk memberikan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan individu karyawan. Motivasi yang kuat menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang optimal dalam diri setiap karyawan. Pemimpin mempunyai peranan yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong semangat karyawan dengan memberikan pengakuan atas prestasi, tantangan yang menantang dan pastinya menyelaraskan tujuan organisasi dengan individu. Dengan cara ini, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi, memiliki keyakinan, dan komitmen yang kuat terhadap organisasi, sehingga kinerja mereka dapat meningkat secara signifikan.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to summarize and describe how important work motivation is in improving employee performance. The method used in writing this scientific article is by using the library research method. Motivation plays a key role in improving employee performance. In this article, several effective strategies are presented in improving work motivation, such as providing opportunities for development and growth, ensuring role stability, and providing opportunities to participate in the decision-making process. In addition, it is also important to provide motivation that is in accordance with the individual needs of employees. Strong motivation is the key to achieving optimal performance in each employee. Leaders have an important role in creating a work environment that encourages employee enthusiasm by providing recognition for achievements, challenging challenges and of course aligning organizational goals with individuals. In this way, it is hoped that employees will be more motivated, have confidence, and strong commitment to the organization, so that their performance can increase significantly.

Keyword: work motivation, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya karyawan yang profesional atau kompetitif, organisasi tidak dapat melakukan aktivitas secara maksimal. Sangat pentingnya peranan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi agar pemimpin dan karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada kinerja individu karyawannya. Oleh karena itu, organisasi berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kualitas manajemen karyawan dapat dinilai dari kinerja mereka. Kinerja yang tinggi menandakan bahwa perusahaan berhasil mengelola karyawan dengan baik, sementara kinerja rendah menunjukkan kegagalan dalam pengelolaan karyawan. Perusahaan akan berusaha maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Motivasi memainkan peran penting dalam menciptakan semangat kerja. Motivasi merupakan daya penggerak yang menginspirasi karyawan untuk bekerja efektif dan terintegrasi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah faktor krusial bagi keberhasilan perusahaan. Hal ini tercermin dalam perilaku kerja karyawan dan berdampak pada keberlanjutan perusahaan. Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi, dan kinerja yang baik merupakan kunci bagi pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja akan memberikan kontribusi pada kemajuan perusahaan dalam persaingan bisnis yang tidak stabil.

Untuk itu perlu diperhatikan segala hal yang berkaitan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam organisasi yang sedikit banyaknya menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Oleh karena itu manajemen sebuah organisasi harus memperhatikan karyawan agar dapat memberikan kontribusi pada organisasi.

Tentunya, organisasi menyadari bahwa profesionalisme karyawan tidak tercapai secara instan. Diperlukan dukungan dan sistem manajemen yang berfokus pada pengembangan dan peningkatan potensi pegawai agar kinerja dan produktivitas mereka dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Mengingat karyawan dianggap sebagai aset vital, perusahaan tidak memperlakukannya sama dengan sumber daya lainnya. Melalui manajemen tingkat atas dan operasional, perusahaan menempatkan karyawan sebagai mitra kerja yang memiliki tujuan bersama, sehingga tercipta sistem kerja yang saling menguntungkan. Salah satu cara untuk menciptakan kondisi kerja yang demikian adalah melalui motivasi kerja.

Motivasi karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan karena dapat menjadi pendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan dengan maksimal. Motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang, yang dapat berkembang sendiri atau dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, baik materi maupun non-materi, yang dapat memengaruhi kinerjanya secara positif atau negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi. Setiap karyawan memiliki tingkat motivasi yang berbeda, tergantung pada tingkat pendidikan dan kondisi ekonomi mereka. Orang yang lebih terdidik dan mandiri secara ekonomi cenderung memiliki sumber motivasi yang berbeda, bukan hanya dari faktor-faktor motivasi tradisional seperti otoritas formal dan insentif, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor kebutuhan lainnya. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi biasanya menunjukkan kinerja yang juga tinggi. Oleh karena itu, penting untuk merangsang dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mereka dapat mencapai kinerja yang optimal.

Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi harus terjalin kerjasama yang solid antara organisasi dan seluruh karyawan, kinerja yang ditunjukkan karyawan akan menentukan nasib organisasi dimasa yang akan datang. Untuk menggerakkan karyawan, organisasi harus dapat memotivasi karyawan agar melaksanakan pekerjaan sesuai target yang diberikan organisasi. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kebersamaan. Motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerja karyawan. Dalam organisasi motivasi karyawan dapat diciptakan dengan memulainya peran yang disukai, pengakuan dari penghargaan atas kemampuan atau prestasi yang dilakukan karyawan terhadap organisasi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena manfaatnya tidak hanya berdampak pada perusahaan itu sendiri, tetapi juga dirasakan oleh karyawan. Motivasi mampu menghasilkan semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari setiap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, motivasi membuat para karyawan merasa nyaman dan tidak

memandang pekerjaan sebagai beban, karena tidak ada unsur keterpaksaan di dalamnya. Hal ini menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kemajuan perusahaan.

Selain manfaat tersebut, motivasi juga terkait dengan berbagai hal penting lainnya, seperti kenaikan pangkat dan jabatan, gaji yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, pujian dan penghargaan, serta tersedianya fasilitas yang lengkap dan memadai. Dengan demikian, motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dan kekuatan yang mendorong karyawan untuk terfokus dalam mencapai tujuan organisasi di suatu perusahaan. Motivasi juga berhubungan dengan sikap dan mental yang kuat serta positif yang dimiliki oleh karyawan dalam menghadapi kondisi kerja, sehingga menjadi pendorong bagi mereka untuk memberikan kinerja optimal bagi perusahaan.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk berupaya sebaik mungkin dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan organisasi untuk memenuhi berbagai kebutuhan individu. Motivasi kerja juga berperan dalam memengaruhi kinerja. Motivasi kerja dapat dianggap sebagai suatu dorongan atau proses yang mendorong seseorang untuk mengarahkan perilakunya menuju upaya konkret seperti bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, mencapai prestasi, mengembangkan diri, dan bertindak mandiri, dengan tujuan akhir mencapai target yang ditetapkan. Memberikan motivasi kepada karyawan bertujuan untuk memajukan dan mencapai tujuan kesuksesan perusahaan. Tingkat motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih rajin, sementara motivasi yang rendah dapat menyebabkan kurangnya semangat, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Ada beragam tanda yang menunjukkan apakah karyawan sudah termotivasi atau tidak, termasuk perilaku yang patuh atau melanggar aturan.

Peran motivasi karyawan sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka, karena motivasi merupakan proses dinamis yang dapat dipicu oleh faktor-faktor yang berbeda. Seseorang mungkin termotivasi oleh hal-hal seperti gaji atau promosi jabatan. Bagi karyawan yang termotivasi tinggi, kepuasan kerja tidak hanya tergantung pada status sosial yang tinggi, melainkan pada upaya mereka dalam mencapai hasil produksi. Organisasi yang sadar akan pentingnya memahami motivasi pegawai akan selalu berupaya untuk mempertahankan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi dapat dianggap berhasil jika karyawan merasakan semangat kerja yang tinggi dalam upaya meningkatkan kinerja di organisasi tersebut. Adapun, tujuan dilakukannya penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui peranan dan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur atau penelitian kepustakaan. Studi literatur ini dilaksanakan dengan cara membaca sumber yang relevan untuk memperoleh data yang diperlukan. Penelitian studi literatur merupakan cara meneliti yang menggunakan referensi atau rujukan terancang secara ilmiah yang meliputi mengumpulkan bahan referensi yang berhubungan dengan tujuan penelitian, Teknik pengumpulan data menggunakan kepustakaan, dan mengintegrasikan serta menyajikan data. Penelitian studi literatur adalah penelitian yang menggunakan kumpulan informasi dan data yang diperoleh dari sumber seperti dokumen, buku, artikel, majalah, berita, dan sebagainya. Artikel yang dijadikan sumber dalam penelitian ini terkait tentang pembiayaan pendidikan dan mutu pendidikan. Ciri utama studi pustaka yaitu, 1) peneliti bertantangan secara langsung dengan teks atau data angka, 2) data pustaka bersifat sudah siap dipakai, 3) data pustaka pada dasarnya adalah sumber sekunder, 4) kondisi pada data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan waktu.

Langkah-langkah dalam penelitian kepustakaan yaitu, (1) memilih gagasan umum perihal tema penelitian, (2) mencari informasi yang mengangkat tema, (3) spesifikasi inti penelitian, (4) menyelidiki

dan mendapatkan bahan bacaan yang dibutuhkan dan mengelompokkan bahan bacaan tersebut, (5) memahami dan membuat catatan penelitian, (6) mengulas dan menambah lagi bahan bacaan, dan (7) mengelompokkan lagi bahan bacaan dan mulai menulis laporan. Selanjutnya, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis data analisis isi (content analysis). Analisis data dimulai dengan menganalisis hasil penelitian dari yang paling relevan, relevan dan cukup relevan. Lalu dengan melihat tahun penelitian diawali dari yang paling mutakhir, dan berangsur-angsur mundur ke tahun yang lebih lama. Peneliti lalu membaca abstrak dari setiap penelitian yang lebih dahulu untuk memberikan penilaian apakah permasalahan yang dibahas sesuai dengan yang hendak dipecahkan dalam penelitian. Selanjutnya mencatat bagian-bagian penting dan relevan dengan permasalahan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja merupakan kekuatan internal dalam diri seseorang yang dapat mendorongnya untuk bertindak, berkarya dan mencapai tujuan. Motivasi adalah variabel yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga organisasi harus memberikan perhatian yang besar terhadap motivasi. Motivasi adalah hasrat yang ada di dalam diri seseorang yang menyebabkan mereka melakukan tindakan. Seseorang biasanya melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi mempengaruhi bagaimana cara mendorong semangat kerja bawahan, sehingga mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Terdapat dua jenis motivasi kerja: motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif, atau yang dikenal sebagai insentif positif, adalah ketika pemimpin memberikan dorongan kepada stafnya dengan memberikan reward atau hadiah kepada mereka yang berhasil melebihi standar prestasi perusahaan. Motivasi positif ini dapat meningkatkan semangat kerja staf dan kinerjanya karena manusia umumnya merespon positif terhadap hal-hal baik. Di sisi lain, motivasi negatif, atau insentif negatif, adalah ketika pemimpin memberikan motivasi kepada staf sesuai dengan standar yang ditetapkan. Jika staf tidak memenuhi standar tersebut, maka mereka akan dikenai hukuman. Meskipun motivasi negatif dapat meningkatkan semangat kerja staf dalam jangka pendek karena rasa takut akan hukuman, namun dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak negatif. Tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, mempertahankan stabilitas karyawan perusahaan, meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang baik, serta mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Dengan memahami dan mengimplementasikan kedua jenis motivasi ini secara seimbang, perusahaan dapat mencapai kinerja optimal dan mempertahankan keberlangsungan bisnis yang baik.

Motivasi sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai. Pemberiaan motivasi terhadap pegawai dilakukan dengan tujuan untuk membentuk para pegawai yang mampu dan bersedia mentuntaskan pekerjaannya secara optimal, efektif dan efisien, sehingga motivasi dapat menjaga serta meningkatkan moral dan gairah kerja para karyawan, di karenakan karyawan merasakan pekerjaan tersebut menantang. Terdapat beberapa tujuan dari motivasi, yaitu:

1. Dapat Menambah semangat dan memberikan kepuasan terhadap kerja karyawannya
2. Dapat Menambah tingkat produktivitas kinerja karyawannya
3. Dapat Menumbuhkan sikap disiplin pada karyawannya
4. Dapat Menyederhanakan pengadaan pada karyawannya
5. Dapat Menghadirkan budaya kerja serta hubungan yang positif
6. Dapat Meningkatkan kreativitas, partisipasi karyawan serta loyalitas yang tinggi
7. Menjadi peningkat kesejahteraan karyawannya

8. Dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan amanah yang di emban karyawannya
9. Dapat memaksimalkan penggunaan alat dan bahan baku secara efisien.

Motivasi berperan untuk membangun dan menciptakan susunan kerja yang harmonis, yang mana hal ini akan berpengaruh terhadap rasa nyaman serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu motivasi juga dapat menginspirasi, memberikan dorongan, serta menambah semangat kerja para karyawan, hingga dengan tercipta suatu hubungan kerja yang baik dari pimpinan dan karyawan, serta terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut.

Dari definisi tersebut terlihat jelas bahwa setiap organisasi berusaha keras dalam menunjukkan hasil kerja yang terbaik. Bersumber dari falsafah yang dipercayai oleh setiap manusia di dalam kehidupannya, dimanapun pekerja akan bersedia meningkatkan kompetensi untuk terus mengembangkan produktivitas kinerjanya dengan keyakinan bahwa semua keinginan, tujuan serta harapan, dan cita-cita nya dapat terwujud. Menurut Maslow, setiap manusia memiliki berbagai kebutuhan yang dikategorikan berdasarkan 5 tingkatan atau hirarki yaitu:

1. Adanya kebutuhan untuk dapat melanjutkan keberlangsungan hidup (fisiologis)
2. Adanya Kebutuhan guna menciptakan rasa aman
3. Adanya Kebutuhan sosial
4. Adanya Kebutuhan yang menjadi gambaran harga diri
5. Adanya Kebutuhan aktualisasi diri

Berdasarkan pengelompokan ke lima golongan tersebut dapat di gunakan sebagai alat dalam menganalisis dan ke lima jenis kebutuhan itu akan muncul bersamaan pada tingkatan waktu yang berbeda. Dengan demikian, motivasi ini bertujuan dalam mengurangi ketidakpuasan, terhambat pencapaian, kognisi frustrasi, perbedaan serta kegagalan-kegagalan lainnya dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan adanya motivasi, akan menjadi penarik serta pendorong kita untuk kembali kepada tujuan serta arah awal yang telah kita tentukan, sehingga hal tersebut akan mengurangi tingkat keterpurukan dari dalam diri seseorang. Motivasi dinilai sebagai pegangan serta penguat bagi seseorang dalam mengambil suatu keputusan dan tindakan dikarenakan orang tersebut akan terus konsisten pada prinsip awal dia memutuskan melakukan suatu hal. Jika para pegawai mendapatkan suatu dorongan maka mereka akan memberikan reaksi dari tekanan yang diberikan, dan apabila mereka diberi motivasi, maka mereka memberikan sebuah pilihan yang positif dalam mengerjakan sesuatu, sebab mereka tau bahwa tindakan yang dilakukan itu memiliki arti dan juga keuntungan bagi mereka

Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja adalah karyawan yang memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya, mau mengambil resiko, memiliki rencana dalam setiap pekerjaannya dan memanfaatkan bahkan mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang telah dibuat. Motivasi kerja Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Motivasi seseorang bermula dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi mencapai tujuan atau kebutuhan. Tingkat dorongan, usaha, intensitas, dan kesiapan seseorang untuk berkorban demi mencapai tujuan menunjukkan seberapa kuat motivasi dan semangatnya, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat kinerjanya. Terdapat korelasi positif antara motivasi dan kinerja dalam mencapai prestasi; ini berarti bahwa karyawan yang memiliki motivasi prestasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik, sementara yang memiliki kinerja rendah mungkin disebabkan oleh motivasi yang kurang kuat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Kinerja atau performa merujuk pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan masing-masing, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara sah

dan sesuai dengan prinsip moral serta etika. Berbagai pandangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dan organisasi saling terkait erat; pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada sumber daya yang dimiliki organisasi yang dikelola oleh pegawai yang berperan sebagai pelaku aktif dalam upaya mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan evaluasi hasil kerja individu dalam suatu organisasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses pekerjaan yang direncanakan dengan baik pada waktu dan tempat tertentu, yang melibatkan karyawan dan organisasi terkait. Kinerja dapat dianggap sebagai pencapaian hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai.

Kinerja karyawan adalah pencapaian aktual yang diperoleh oleh karyawan dibandingkan dengan pencapaian yang diharapkan dari mereka. Pencapaian yang diharapkan merupakan standar yang digunakan sebagai patokan untuk menilai kinerja karyawan sesuai dengan posisi mereka, serta untuk membandingkan kinerja mereka dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dinilai dalam konteks perbandingan dengan kinerja karyawan lainnya.

Konsep kinerja mencakup penampilan dan hasil karya individu maupun kelompok kerja, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Penampilan hasil karya tidak hanya terbatas pada individu yang menduduki jabatan fungsional atau struktural, tetapi juga melibatkan seluruh anggota organisasi.

Berdasarkan pemahaman dari berbagai pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran dari hasil yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, yang dinilai berdasarkan ukuran atau standar yang berlaku di dalam organisasi masing-masing.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat vital dalam manajemen sumber daya manusia, karena itu penting untuk meningkatkan kinerja mereka agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Namun, kinerja karyawan tidak dapat terwujud secara otomatis; perlu dikelola dengan baik oleh pimpinan. Sebagaimana kinerja seorang karyawan seharusnya dibahas dan ditetapkan bersama antara karyawan dan pimpinan. Tanpa penetapan yang jelas mengenai beban tugas dan arahan, karyawan akan merasa kebingungan dalam menjalankan pekerjaannya. Manfaat dari penilaian kinerja, mencakup beberapa hal sebagai berikut:

1. Pertama, penilaian kinerja memungkinkan evaluasi antar individu dalam organisasi dengan tujuan menilai kinerja setiap individu dan menentukan jumlah serta jenis kompensasi yang sesuai bagi mereka.
2. Kedua, penilaian kinerja juga memberikan peluang bagi pengembangan diri setiap individu di dalam organisasi; karyawan dengan kinerja rendah dapat menjalani pengembangan melalui pelatihan atau pendidikan.
3. Ketiga, penilaian kinerja membantu dalam pemeliharaan sistem organisasi, yang meliputi pengembangan perusahaan dari segi individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu, perencanaan sumber daya manusia, dan penentuan serta identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi.
4. Terakhir, penilaian kinerja juga berkaitan dengan dokumentasi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia serta pemenuhan aspek legal dalam manajemen sumber daya manusia.

Indikator kesuksesan suatu organisasi dapat tercermin dari kinerjanya. Kinerja, atau performa, mencerminkan sejauh mana program, kegiatan, atau kebijakan berhasil dilaksanakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi yang ditetapkan oleh organisasi melalui perencanaan strategisnya. Mengukur kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pertama, kuantitas kerja, yang mengacu pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Aspek kuantitatif penilaian kinerja meliputi lamanya waktu yang dibutuhkan,

jumlah kesalahan yang terjadi, dan volume pekerjaan pada hari kerja normal, yang mencerminkan kinerja karyawan dari segi kuantitas kerja yang dicapai.

2. Kedua, kualitas kerja, yang ditentukan oleh sejauh mana pekerjaan sesuai dengan syarat dan kesiapan yang ditetapkan. Aspek yang perlu diperhatikan dalam penilaian kualitas kerja meliputi kemampuan koordinasi, analisis, dan evaluasi kualitas pekerjaan, termasuk keahlian dan kesempurnaan pekerjaan.
3. Ketiga, pengetahuan kerja, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan serta pemahaman mereka terhadap faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan.
4. Keempat, kreativitas, yang mencakup sikap dan perilaku karyawan dalam menggunakan kemampuan berpikir rasional untuk mencari alternatif dalam memecahkan masalah dan mengubah kendala menjadi peluang melalui penemuan baru.
5. Kelima, kerjasama, yang menunjukkan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kerjasama juga mencakup kemampuan karyawan dalam menghargai hasil kerja rekan sekerja dan memotivasi karyawan lain untuk bekerjasama dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab

Faktor-faktor seperti dorongan psikologis, keinginan, dan intensitas untuk mencapai tujuan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja individu. Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan cenderung terdorong untuk bekerja dengan baik hingga mencapai kinerja maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki semangat dalam bekerja, karyawan yang memiliki motivasi kerja juga akan produktif ditempat kerja semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kualitas dan hasil kerjanya ditempat kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan sumber, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, antara lain:

1. Faktor Internal: kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan dan latihan kerja
2. Faktor Eksternal: promosi jabatan, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, tanggung jawab, keberhasilan dalam bekerja, material insentif, nonmaterial insentif

Pengakuan dan apresiasi terhadap karyawan memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Pengakuan terhadap karyawan menggambarkan bahwa karyawan dianggap dan dihargai serta diapresiasi keberadaannya didalam sebuah organisasi. Pengakuan yang diberikan kepada karyawan dapat berupa insentif, pujian dan juga penghargaan atas hasil kerja dan pengabdianya terhadap organisasi. Pengakuan dan apresiasi terhadap karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menjaga engagement karyawan, membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan retensi karyawan, dan meningkatkan kualitas perusahaan. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan retensi karyawan.

Hal ini tentunya tidak dapat dipisahkan dari peran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi. Peran pemimpin dalam memotivasi karyawan sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dapat mempengaruhi sikap karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan maksimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pemimpin harus memahami karakter dan kepribadian setiap karyawan, serta membangkitkan rasa percaya diri karyawan dengan cara menjadikan pemimpin sebagai panutan kerja, memberi dukungan, motivasi, dan semangat. Pemimpin juga harus melakukan pendekatan dengan karyawan, memberi kata-kata berupa saran maupun masukan, menghimbau karyawan untuk bersikap tenang, menuntut karyawan menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan, serta memberikan peringatan dan hukuman dengan tujuan memacu karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Dalam mengatasi kendala-kendala yang dihadapi pemimpin dalam memotivasi karyawan, pemimpin harus meningkatkan hubungan

personal dengan para karyawan, serta memahami karakter dan kepribadian setiap karyawan untuk memudahkan dalam memberikan motivasi.

Dalam beberapa penelitian, ditemukan bahwa peran pemimpin dalam memotivasi karyawan di berbagai organisasi telah melakukan perannya dengan baik. Namun, ditemukan juga bahwa pemimpin sulit untuk menentukan motivasi kepada kinerja karyawan karena kurangnya semangat kerja karyawan, mudah terpengaruh dengan teman kerja, malas, bosan, dan perbedaan karakter setiap individu. Dengan demikian peran pemimpin dalam memotivasi karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin harus memahami karakter dan kepribadian setiap karyawan, serta melakukan pendekatan dengan karyawan untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Dua faktor yang terkait dengan kinerja adalah tingkat motivasi dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan merupakan karakteristik bawaan individu yang tercermin dalam tindakan mereka, sementara motivasi adalah faktor penting yang mendorong kreativitas dan kemampuan seseorang dalam bekerja, serta menjaga semangat dalam menjalankan tugas. Karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan memiliki motivasi untuk mencapai hasil terbaik. Untuk mencapai kinerja optimal, diperlukan dorongan yang mendorong kemauan dan semangat kerja, yang diwujudkan melalui motivasi. Motivasi berperan dalam merangsang kemampuan karyawan sehingga dapat mencapai kinerja maksimal, dan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat motivasi dalam sebuah organisasi sangat signifikan. Faktor-faktor seperti budaya perusahaan, struktur organisasi, dan hubungan antar karyawan dapat memengaruhi seberapa termotivasi individu dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan mendukung cenderung meningkatkan motivasi karyawan, sementara lingkungan yang tidak sehat dapat menghambat motivasi dan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan rasa saling percaya, kolaborasi, dan pertumbuhan personal, sehingga memungkinkan karyawan untuk merasa terinspirasi dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas terlihat bahwa banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan juga terlihat jelas pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu penting sekali untuk memperhatikan strategi dan juga cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Adapun beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan dan Pengakuan: Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.
2. Pengembangan Karier: Memberikan kesempatan pengembangan karier kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.
3. Kompensasi dan Fasilitas: Memberikan kompensasi dan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.
4. Lingkungan Kerja yang Baik: Membuat lingkungan kerja yang baik dan seimbang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
5. Komunikasi yang Baik: Membuat komunikasi yang baik dan terbuka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
6. Pemberian Tugas yang Menantang: Memberikan tugas yang menantang dan menarik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
7. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Membuat pengembangan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
8. Pemberian Feedback yang Konstruktif: Membuat pemberian feedback yang konstruktif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

9. Pengembangan Budaya Organisasi: Membuat pengembangan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
10. Pemberian Kesempatan untuk Berkontribusi: Membuat pemberian kesempatan untuk berkontribusi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, organisasi diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan dapat mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga terlihat dalam penelitian pada PT. Sango Ceramics Indonesia, terlihat bahwa motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di sebuah organisasi. Oleh karena itu hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang semakin baik. Beberapa studi sebelumnya yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah riset yang dilakukan oleh Agusta & Sutanto (2013) mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Haragon Surabaya. Temuan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Usaha dalam meningkatkan motivasi kerja tidak dapat dilepaskan dari peran seorang pemimpin organisasi. Pemimpin penting untuk memahami semua kebutuhan karyawan termasuk kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong setiap karyawan untuk mendapat pengakuan atas prestasi dan semangat untuk mengambil resiko dan tantangan dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung membangun komitmen dan loyalitas yang lebih besar. Motivasi karyawan merupakan aspek kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, dan penggunaan sumber daya manusia terbaik serta lingkungan kerja yang kooperatif dapat membimbing karyawan menuju tujuan tersebut.

Melihat betapa pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, maka paparan di atas dapat menggambarkan bagaimana cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melakukan sebuah organisasi kemudian diharapkan hal ini dapat diimplementasikan dengan baik. Karena motivasi kerja bagi organisasi merupakan salah satu faktor penting yang akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah proses yang memicu, mengarahkan, dan menjaga perilaku individu. Hal ini memiliki signifikansi yang besar bagi pemimpin, karena mereka harus berinteraksi dan menggerakkan orang lain. Motivasi juga merupakan dorongan baik dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal, yang mendorong mereka untuk bekerja dengan kesadaran dan semangat untuk mencapai tujuan tertentu

Motivasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan di dalam organisasi atau perusahaan. Motivasi merupakan faktor krusial yang menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas, serta mempertahankan semangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Para karyawan menjadi mampu untuk menyelesaikan tugas mereka dengan penuh dedikasi dan memiliki dorongan untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan mereka.

4. KESIMPULAN

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi berperan sebagai faktor kunci. Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan peluang untuk perkembangan dan pertumbuhan, kemantapan peran, dan peluang untuk ikut dalam proses putusan. Selain itu, motivasi juga dapat

meningkatkan kinerja dengan memberikan pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan demikian, karyawan akan memiliki keyakinan dan komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Betapa pentingnya dorongan internal untuk memacu karyawan agar mencapai kinerja optimal. Mereka menekankan bahwa dorongan yang kuat dari dalam dapat menjadi kunci untuk menginspirasi karyawan, membantu mereka melampaui batas-batas yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan memberikan motivasi yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memacu pertumbuhan individu dan kesuksesan bersama. Ini menunjukkan betapa krusialnya peran motivasi dalam membentuk kultur kerja yang dinamis dan produktif.

5. SARAN

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, disarankan agar organisasi memberikan perhatian yang lebih besar pada motivasi kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan peluang untuk perkembangan dan pertumbuhan, memastikan kemantapan peran karyawan, serta memberikan kesempatan untuk ikut dalam proses pengambilan keputusan.
2. Selain itu, penting juga untuk pemimpin memberikan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan individu karyawan. Dengan cara ini, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi, memiliki keyakinan, dan komitmen yang kuat terhadap perusahaan, sehingga kinerja mereka dapat meningkat secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Penerbit Erlangga
- [3] Hamzah,B.Uno. (2008). *Teori motivasi dan pengukuran*. Cetakan Sepuluh. Jakarta : Bumi Aksara
- [4] Noviani, M. C. (2022). *Gambaran Kepercayaan Diri pada Remaja yang Mengalami Body Shaming*. 03(01).
- [5] Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). *Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)*. *Jurnal ekonomi bisnis dan kewirausahaan*, 5(2), 104-117.
- [6] Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan*. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- [7] Robin, Stephen, P. (2008). *Organization behavior*. Upper Saddler River. N.J: Prentice Hall.
- [8] Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). *Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Inovator*, 9(1), 23-29.
- [9] Sari, M., & Asmendri. (2020). *Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA*. *Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA*, 6(1), 41–53. Retrieved from <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/naturalscience/article/view/1555/1159>
- [10] Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- [11] Selfiana, R., & Widjajanti, K. (2023). Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sango Ceramics Indonesia. *Solusi*, 21(3), 642-650.
- [12] Wahyudi, M. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- [13] Zed, M. (2014). *Metode penelitian kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia