



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

PERAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Isnaini Sapitri¹, Gita Asyari², Muhammad Wafi³

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

isnainisapitri12@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan tinjauan literatur dan hasil penelitian sebelumnya, motivasi kerja terbukti memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat, dedikasi, kepuasan kerja, produktivitas, dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain penghargaan, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan diri. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya bagi organisasi untuk menerapkan strategi motivasi yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: *motivasi kerja, kinerja, karyawan.*

Abstract. This study aims to analyze the role of work motivation in improving employee performance. Based on the literature review and previous research results, work motivation has been proven to have a positive and significant correlation with employee performance. High work motivation can increase employee enthusiasm, dedication, job satisfaction, productivity, and commitment to organizational goals. Several factors that influence work motivation include rewards, work environment, and opportunities for self-development. The implication of this study is the importance for organizations to implement effective motivational strategies to improve employee performance and achieve overall organizational goals.

Keywords: *work motivation, performance, employees.*

1. PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam keberlangsungan organisasi. Tanpa adanya karyawan yang profesional dan kompetitif, aktivitas organisasi tidak akan dapat dijalankan secara maksimal. Oleh karena itu, karyawan sebagai bagian penting dari sumber daya manusia diharapkan mampu bekerja secara produktif dan profesional dengan didukung oleh rasa aman dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki potensi tinggi, sehingga pemimpin dan seluruh tim kerja dapat memberikan kontribusi optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya. Oleh sebab itu, organisasi terus berupaya meningkatkan performa karyawan demi tercapainya target yang telah ditetapkan.

Namun, profesionalisme karyawan tidak bisa terwujud dalam waktu singkat. Dibutuhkan sistem manajemen yang efektif dan berorientasi pada pengembangan potensi karyawan. Dengan pendekatan ini, kinerja serta produktivitas karyawan diharapkan mampu memberikan dampak nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karyawan dianggap sebagai aset vital, sehingga perusahaan tidak memperlakukan mereka seperti sumber daya lainnya. Melalui kerja sama antara manajemen tingkat atas dan operasional, perusahaan menempatkan karyawan sebagai mitra kerja yang memiliki tujuan bersama, menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan. Salah satu cara untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal adalah melalui motivasi kerja.

Motivasi kerja memainkan peranan penting dalam mendorong individu agar dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Motivasi merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang, yang dapat tumbuh secara alami maupun dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, baik berupa materi maupun non-materi. Faktor-faktor ini bisa berdampak positif atau negatif pada kinerja seseorang, tergantung pada situasi yang dihadapinya. Tingkat motivasi setiap karyawan berbeda-beda, bergantung pada latar belakang pendidikan dan kondisi ekonominya. Karyawan yang lebih terdidik dan mandiri secara ekonomi biasanya memiliki sumber motivasi yang lebih beragam, tidak hanya bergantung pada insentif finansial atau otoritas formal, tetapi juga dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan lain. Karyawan dengan motivasi tinggi umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mendorong dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerja mereka semakin optimal.

Setiap perusahaan tentunya mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi. Hal ini hanya dapat tercapai apabila didukung oleh kemampuan karyawan, kerja keras, kolaborasi antar karyawan, dan sistem kepemimpinan yang baik. Karyawan yang bekerja sesuai dengan kemampuan, kreativitas, pengetahuan, tenaga, dan waktu yang dimiliki, tentu mengharapkan imbalan yang sepadan. Oleh sebab itu, perusahaan berusaha mencari dan mengembangkan karyawan dengan semangat kerja tinggi untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif. Pemberian motivasi kepada karyawan menjadi salah satu langkah penting demi kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, sementara motivasi yang rendah justru dapat membuat mereka kehilangan semangat, mudah menyerah, dan kesulitan menyelesaikan pekerjaan. Bahkan, meski sudah termotivasi, masih ada kemungkinan beberapa karyawan melakukan pelanggaran.

Organisasi yang memahami pentingnya motivasi kerja akan terus menjaga dan meningkatkan faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan. Pemberian motivasi dianggap berhasil apabila mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi dalam diri karyawan, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya secara signifikan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur atau penelitian kepustakaan. Metode ini dilakukan dengan membaca berbagai sumber yang relevan untuk mendapatkan data yang diperlukan. Studi literatur merupakan pendekatan penelitian yang mengandalkan referensi atau rujukan yang disusun secara ilmiah, mencakup pengumpulan bahan bacaan yang berkaitan dengan tujuan penelitian, teknik pengumpulan data melalui literatur, serta pengintegrasian dan penyajian data yang diperoleh. Penelitian ini memanfaatkan berbagai informasi dan data yang diambil dari sumber-sumber seperti dokumen, buku, artikel, majalah, berita, dan lainnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan, ada beberapa teori motivasi yang disampaikan beberapa ahli:

Menurut Edwin B Flippo dalam buku (Malayu S. P. Hasibuan 2013:145), motivasi adalah: "Suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai."

Menurut (Malayu S. P. Hasibuan 2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah: "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan."

Menurut (Veithzal Rivai 2011:455) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah: "Mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu."

Menurut (Sedarmayanti, 2017:154) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang disampaikan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak atau kekuatan yang mendorong individu untuk berperilaku dan bekerja dengan tujuan tertentu. Motivasi kerja berhubungan dengan upaya untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi secara bersamaan.

Menurut Mathis dalam (Ajabar & Resi Mariana, 2019) motivasi kerja merupakan suatu cara dalam mendorong gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja keras dengan menggerakkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, motivasi kerja terdiri dari beberapa indikator diantaranya yaitu:

- a. Mengikutsertakan, yaitu mengajak kepada bawahan mau rekan kerja untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pembuatan keputusan.
- b. Komunikasi, yaitu proses menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.

- c. Pengakuan, yaitu memberikan penghargaan, pujian, pengakuan yang tepat serta wajar kepada seseorang atas prestasi kerja yang dicapainya.
- d. Wewenang yang didelegasikan, yaitu memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada kemampuan dan kreatifitasnya.

motivasi kerja yang rendah yang dimiliki oleh seseorang tentunya berakibat pada bagaimana mereka mencapai tujuan yang diinginkan (Harefa, 2020), faktor yang menjadi penyebab dari rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang diantaranya:

- a. Penghasilan yang diterima kurang memadai sesuai dengan biaya hidupnya.
- b. Suasana kerja yang kurang kondusif.
- c. Tidak ada feedback positif dan dukungan.
- d. Kurangnya kompensasi.

Tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang juga diukur berdasarkan beberapa faktor diantaranya yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan.
- c. Kebutuhan akan afiliasi.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong yang dimiliki oleh seseorang untuk bekerja dengan maksimal guna mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor pada motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor dalam diri dan faktor dari luar. Motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seseorang mempengaruhi bagaimana cara mengerjakan tugasnya dengan baik sehingga mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut (Malayu S. P. Hasibuan 2013:146), yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja pegawai.
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai Kecamatan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut (Sedarmayanti, 2017:171). Tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai yaitu:

- a. Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan perusahaan.
- b. Meningkatkan semangat dan semangat kerja.
- c. Meningkatkan disiplin kerja.
- d. Meningkatkan prestasi kerja.
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- g. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, kedua motivasi ini dijelaskan menurut (Malayu S. P. Hasibuan 2013:150) sebagai berikut :

- a. Motivasi Positif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

- b. Motivasi Negatif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

motivasi kerja tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya dan dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan (*feeling*) dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Sardirman, 2012). Motivasi kerja juga berarti suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku orang tersebut dapat diarahkan untuk upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Uno, 2012). Motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang dan bersifat tinggi memiliki beberapa ciri-ciri diantaranya yaitu:

- Adanya tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.
- Melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
- Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- Memiliki perasaan senang dalam bekerja

3.2 Kinerja Karyawan

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Mangkunegara 2009:67) Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Menurut (Riniwati, 2016) kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja, dalam penilaian kerja terdapat komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Menurut Hersey dan Blanchard dalam buku (Sinambela, 2016:481) mendefinisikan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Istilah kinerja (*performance*) terkadang disamakan juga dengan istilah prestasi kerja. (Mangkunegara, 2001:67) mengaitkan istilah pengertian itu sebagai berikut: Istilah kinerja berasal dari

kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Mangkunegara, 2001:67-68) menjelaskan dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja tersebut sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sejalan dengan pendapat di atas, (Siagian 2002:40) berpendapat bahwa kinerja seseorang dan produktivitasnya ditentukan oleh tiga faktor utama berikut ini:

a. Motivasi

Yang dimaksud dengan motivasi ialah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.

b. Kemampuan

Ada kemampuan yang bersifat fisik dan ini lebih diperlukan oleh karyawan yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot. Di lain pihak, ada kemampuan yang bersifat mental intelektual, yang lebih banyak dituntut oleh penyelesaian tugas pekerjaan dengan menggunakan otak.

c. Ketepatan Penugasan

Dalam dunia manajemen ada ungkapan yang mengatakan bahwa, “tidak ada karyawan yang bodoh, yang bodoh adalah para manajer yang tidak mengenali secara tepat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, bakat, dan minat para bawahannya”.

Menurut Bernardin dan Russel dalam (Sutrisno, 2010) menyebutkan bahwa terdapat enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. *Cost Effectiveness*, merupakan tingkat sejauh sekunder dilakukan studi pustaka dengan mencari mana penggunaan sumber daya organisasi landasan teori yang relevan terhadap penelitian (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- d. *Need for Supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

Simanjuntak dalam (Widodo, 2015:132) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

3.3 Peran Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif. (Gibson, 2008), menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja yang baik, karena motivasi kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan yang terlihat dalam kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja motivasi terhadap kinerja pegawai. Penjelasan diatas Diperkuat oleh penelitian (Mayangsari et al., 2020) menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengingat pentingnya kinerja karyawan suatu organisasi, usaha dalam peningkatan kinerja seharusnya menjadi prioritas utama dalam mengelola sumber daya manusia. Salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja adalah motivasi terhadap kinerja karyawan. Jadi motivasi dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan semakin baik motivasi akan membuat totalitas karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat juga dan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang akan dicapai organisasi.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu manajer perusahaan.

Motivasi kerja juga bisa dikatakan kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal (Pramanik, 2020; Sidik & Safitri, 2020). Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasabiasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan dari asumsi diatas bahwa dengan peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan menggunakan unsur-unsur yang terdapat dalam uraian terdahulu maka dapatlah dibentuk pengaruh yang baik antara kinerja pegawai dengan motivasi, antara lain:

- a. Bila pekerjaan yang dilakukan seseorang memberikan kemungkinan untuk memuaskan kebutuhan yang penting sesuai dengan kemampuan dan minatnya serta pekerjaan tersebut dilihat sebagai

kegiatan yang berarti, maka ia cenderung untuk bergairah dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan segala konsekuensinya yang positif, baik bagi dirinya maupun organisasinya.

- b. Bila diberikan pekerjaan bagi seorang yang memungkinkan dia untuk memperoleh kepuasan dalam mengerjakannya, maka bila didukung oleh kondisi yang tepat ia cenderung untuk berusaha lebih giat sehingga akan mendapatkan hasil yang optimal.

Dengan demikian pengaruh kinerja pegawai dengan motivasi bukan hanya karena materi yang harus dipenuhi dalam peningkatannya karena belum tentu perusahaan mampu memberinya sesuatu tetapi yang paling penting adalah dengan memberikan macam pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan pendidikannya serta keterampilannya. Banyak teori motivasi yang telah dikembangkan, terdapat delapan teori yang telah memberikan sumbangan yang berarti tentang apa yang diketahui tentang motivasi kerja.

Dari uraian yang disampaikan diatas ada beberapa peran motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan yang signifikan, yaitu:

- a. Meningkatkan Semangat dan Dedikasi Kerja Motivasi kerja yang tinggi berperan dalam meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. faktor motivasi seperti pencapaian dan pengakuan dapat memicu perasaan puas yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat. Ketika karyawan merasa diberdayakan dan memiliki tujuan yang jelas, mereka cenderung mengarahkan upaya terbaiknya, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja. Hal ini juga diperkuat oleh (Gibson, 2008), yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang baik dapat memperbaiki kinerja karyawan secara langsung.
- b. Peningkatan Kepuasan Kerja Motivasi yang diberikan melalui lingkungan kerja yang mendukung dan penghargaan yang layak dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. dalam teori hierarki kebutuhannya menjelaskan bahwa kepuasan atas kebutuhan dasar seperti keamanan, apresiasi, dan pengakuan akan membuat karyawan merasa dihargai, yang berujung pada peningkatan kinerja mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan loyal terhadap organisasi.
- c. Meningkatkan Produktivitas Salah satu dampak langsung dari motivasi kerja adalah peningkatan produktivitas. dalam teori ekspektansi menyatakan bahwa motivasi muncul ketika karyawan percaya bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan imbalan yang diinginkan. Motivasi ini mendorong mereka untuk bekerja lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap hasil kerja dan pencapaian organisasi.
- d. Meningkatkan Komitmen Terhadap Tujuan Organisasi Motivasi yang tepat dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan dan visi organisasi. Ketika karyawan merasa pekerjaannya memiliki makna dan memberi mereka kepuasan pribadi, mereka akan lebih terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka. (Locke & Latham, 2002) dalam teori tujuan menyatakan bahwa keterlibatan dalam tujuan yang jelas dan dapat dicapai akan meningkatkan motivasi dan kinerja. Karyawan yang termotivasi akan berusaha keras untuk mencapai tujuan bersama, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, motivasi kerja berperan sebagai penggerak utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan penghargaan yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan memperhatikan kebutuhan serta harapan karyawan, perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

4. KESIMPULAN



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti memberikan penghargaan yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan peluang pengembangan diri. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal dan meraih keberhasilan yang lebih besar.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ajabar & Resi Mariana. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*, 3(2), 80–91.
- Gibson, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Dua. Jakarta: Erlangga.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development*, 8(3), 112–117.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey dan Blanchard dalam buku Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). "Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation". *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mayangsari, L., Restianti, T., Saputra, J., & Rahadi, R. A. (2020). The relationship between selfemployed motivation and individual work performance among online drivers in West Java, Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(3), 513–530. https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_3/13373_Mayangsari_2020_E_R
- Pramanik, N. D. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja freelance di Jago ketik.com . *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(3 SE-Articles), 213–226. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i3.40>
- Riniwati, H. Prasetyo, B. D. (2016). Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline To Work Productivity Of Department Marine And Fisheries. *Economic and Social of Fisheries and Marine*.

<https://doi.org/10.21776/ub.ecsofim.2016.004.01.02>

Sardirman. (2012). *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*. PT Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: PT.Refika Aditama.

Sidik, J., & Safitri, D. (2020). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor . *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(3 SE-Articles), 195–212. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i3.35>

Uno, H. B. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara

Viethzal, Rifai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar