Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page 23627-23635

Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi

Ribiyatul Hikmah[1], Ricky Harisman Zaky Syaputra[2], Sentot Imam Wahjono[3]
[1]Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia
[2]Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia
[3]Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia
ribiatulhikmah@gmail.com[1], rickyvarenzo@gmail.com[2], sentotimamwahjono@um-surabaya.ac.id[3]

Alamat: Jl Sutorejo No. 59 Surabaya, Jawa Timur, Indonesia 60113
Korespondensi penulis: ribiatulhikmah@gmail.com

Published: April , 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation on individual behavior within organizations, specifically as it relates to employee performance, job satisfaction, and organizational behavior. Motivation is an important psychological factor in driving individuals to act, think, and behave in order to achieve organizational goals. This study used a descriptive qualitative approach, analyzing secondary data from various national journals published between 2021 and 2025. Data collection was conducted through a documentary study, reviewing relevant scientific articles on motivation, organizational culture, leadership, and employee performance.

The results show that motivation has a significant influence on individual performance, with highly motivated employees tending to demonstrate greater productivity, responsibility, and work initiative. Furthermore, motivation is closely related to job satisfaction, with highly motivated individuals feeling more satisfied with their jobs. Motivation also plays a role in fostering Organizational Citizenship Behavior (OCB), a voluntary behavior that supports organizational effectiveness. Furthermore, motivation is influenced by external factors such as organizational culture and the work environment, which can strengthen or weaken individual motivation.

This research also shows that motivation can be explained through the Theory of Planned Behavior, where motivation strengthens an individual's intentions, which then influence behavior. Overall, motivation is a key factor in shaping positive individual behavior within an organization. Therefore, organizations need to design appropriate strategies to increase employee work motivation in order to improve performance and achieve sustainable organizational success.

Keywords: *Motivation, Individual Behavior, Job Satisfaction, Employee Performance, Organizational Behavior.*

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap perilaku individu dalam organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan perilaku organisasi. Motivasi merupakan faktor psikologis penting yang mendorong individu untuk bertindak, berpikir, dan berperilaku guna mencapai tujuan organisasi. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, menganalisis data sekunder dari berbagai jurnal nasional yang diterbitkan antara tahun 2021 dan 2025. Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumenter, dengan meninjau artikel ilmiah yang relevan tentang motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu, dengan karyawan yang sangat termotivasi cenderung menunjukkan produktivitas, tanggung jawab, dan inisiatif kerja yang lebih besar. Lebih lanjut, motivasi sangat berkaitan dengan kepuasan kerja, dengan individu yang sangat termotivasi merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Motivasi juga berperan dalam mendorong Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB), perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi. Selain itu, motivasi dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja, yang dapat memperkuat atau melemahkan motivasi individu.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi dapat dijelaskan melalui Teori Perilaku Terencana, di mana motivasi memperkuat niat individu, yang kemudian memengaruhi perilaku. Secara keseluruhan, motivasi merupakan faktor kunci dalam membentuk perilaku individu yang positif dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan guna meningkatkan kinerja dan mencapai kesuksesan organisasi yang berkelanjutan.

Kata kunci: Motivasi, Perilaku Individu, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Perilaku Organisasi.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, tindakan individu memiliki peranan yang sangat krusial dalam menentukan suksesnya pencapaian tujuan. Setiap orang mempunyai pola pikir, sikap, dan tindakan yang unik saat menghadapi tugas maupun lingkungan kerja. Tindakan tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau keahlian yang dimiliki, tetapi juga oleh faktor internal seperti motivasi. Motivasi merupakan salah satu elemen psikologis yang dapat mendorong individu untuk bekerja lebih keras, bersikap bertanggung jawab, dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana motivasi memengaruhi perilaku individu dalam konteks perilaku organisasi.

Motivasi kerja sering kali menjadi elemen kunci yang mempengaruhi seberapa baik kinerja seorang karyawan. Orang yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi biasanya menunjukkan dedikasi yang lebih besar, mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, dan menunjukkan inisiatif yang tinggi saat bekerja. Di sisi lain, kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan dalam produktivitas serta kualitas hasil kerja. Penelitian oleh Fadillah Aqsa & Imam Wahjono (2025) mendukung pemahaman bahwa motivasi kerja yang didukung oleh budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja pekerja dengan signifikan. Temuan dari Subekti & Suhartini (2023) juga menunjukkan adanya hubungan langsung antara motivasi kerja dan kinerja, yang berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki seseorang, maka semakin baik pula hasil kerja yang diperoleh.

Di samping itu, motivasi juga berhubungan erat dengan seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul ketika seseorang merasa bahwa kebutuhan dan harapan mereka dalam pekerjaan telah terpenuhi. Motivasi yang positif akan mendorong individu untuk merasa lebih puas dengan pekerjaan yang mereka jalani, karena adanya keinginan untuk mencapai tujuan dan meraih hasil yang diinginkan. Adam et al. (2021) menjelaskan bahwa motivasi dan kepemimpinan memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Pendapat ini semakin dikuatkan oleh Purwanto et al. (2023) yang mengungkapkan bahwa motivasi adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah organisasi.

Dalam pengertian yang lebih luas, motivasi tidak hanya berdampak pada perilaku kerja yang terstruktur, tetapi juga pada tindakan tambahan yang biasanya tidak dicantumkan dalam deskripsi pekerjaan. Tindakan ini disebut sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu perilaku sukarela individu yang berkontribusi pada efektivitas organisasi. Mereka yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung lebih siap untuk membantu kolega, menciptakan suasana kerja yang baik, serta menunjukkan kesetiaan kepada organisasi. Avitya & Yunianto (2024) mengungkapkan bahwa motivasi berperan dalam timbulnya perilaku OCB, yang pada gilirannya memberikan dampak yang baik bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Motivasi juga tidak bisa dipisahkan dari elemen-elemen yang ada di dalam organisasi, seperti budaya perusahaan dan kondisi tempat kerja. Sebuah tempat kerja yang nyaman dan budaya perusahaan yang baik dapat meningkatkan motivasi individu dalam melakukan tugas. Di sisi lain, situasi kerja yang kurang mendukung bisa mengurangi semangat, meskipun seseorang memiliki kemampuan yang tinggi. Surya (2022) mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan kondisi tempat kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, yang berhubungan erat dengan tingkat motivasi individu. Hal ini sejalan dengan temuan Budianto & Sudarman (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan budaya perusahaan saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Dari sudut pandang teoritis, tindakan seseorang di dalam organisasi dapat dipahami melalui pendekatan Theory of Planned Behavior. Teori ini menyatakan bahwa tindakan individu dipengaruhi oleh niat, yang dipengaruhi oleh sikap, norma subyektif, dan pandangan tentang kontrol terhadap tindakan tersebut. Dalam hal ini, motivasi bisa menjadi elemen yang memperkuat niat individu untuk bertindak. Danarti et al. (2021) menunjukkan adanya kaitan antara faktor psikologis dan kinerja individu, yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran dalam mendorong individu untuk meraih hasil yang lebih baik.

Selain itu, motivasi juga berhubungan dengan kemampuan individu untuk menciptakan inovasi di lingkungan kerja. Mereka yang termotivasi biasanya lebih kreatif, bersedia mencoba hal-hal baru,

dan memiliki semangat untuk berkembang. Shela Anggraini & Mansyur (2024) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku inovatif para karyawan, terutama jika didukung oleh budaya berbagi pengetahuan. Ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berdampak pada aspek kinerja, tetapi juga pada kemampuan individu untuk beradaptasi dan berinovasi dalam organisasi.

Selain itu, motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan dengan dukungan dari budaya organisasi. Tilawah Tito et al. (2024) menekankan bahwa perpaduan antara motivasi kerja dan budaya organisasi yang baik dapat menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Azzuhdi et al. (2025) juga menyatakan bahwa motivasi kerja adalah elemen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena hal itu bisa mendorong individu untuk bekerja lebih efisien dan bertanggung jawab. Pendapat ini didukung oleh Putri & Setyaning (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi saling berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas, terlihat bahwa motivasi memainkan peran yang sangat rumit dalam memengaruhi perilaku individu di dalam organisasi. Motivasi tidak hanya berpengaruh pada kinerja, tetapi juga pada kepuasan kerja, perilaku proaktif, dan kemampuan individu untuk berinovasi. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk dilakukan agar dapat memahami lebih dalam tentang bagaimana motivasi memengaruhi perilaku individu dalam organisasi, sehingga dapat menjadi landasan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mendalami pengaruh motivasi terhadap perilaku individu dalam organisasi, terutama terkait dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan perilaku organisasi lainnya. Metode ini dipilih karena mampu memberikan wawasan menyeluruh tentang fenomena motivasi kerja dengan menganalisis berbagai temuan penelitian sebelumnya. Dengan cara ini, peneliti dapat mengeksplorasi lebih dalam tentang bagaimana motivasi membentuk perilaku individu dalam berbagai konteks organisasi.

Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi yang melibatkan pengumpulan data sekunder dari berbagai sumber literatur seperti jurnal ilmiah, artikel penelitian, dan publikasi akademik yang berkaitan dengan motivasi serta perilaku organisasi. Sumber yang dipakai dalam penelitian ini adalah jurnal nasional yang diterbitkan antara tahun 2021 hingga 2025, termasuk penelitian yang dilakukan oleh Fadillah Aqsa & Imam Wahjono (2025) , Adam et al. (2021), Purwanto et al. (2023), (Subekti & Suhartini, 2023), serta Azzuhdi et al. (2025). Selain itu, penelitian ini juga membahas literatur yang mengungkap hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan perilaku individu dalam organisasi seperti yang dicontohkan oleh Avitya & Yunianto (2024), Budianto & Sudarman (2024), Surya (2022).

Untuk meningkatkan kedalaman analisis, peneliti juga melakukan tinjauan konseptual terhadap teori-teori yang berhubungan dengan perilaku organisasi, salah satunya adalah Teori Perilaku Terencana yang digunakan untuk menguraikan bagaimana motivasi mempengaruhi niat dan tindakan individu dalam suatu organisasi Danarti et al. (2021). Selain itu, penelitian ini juga memperhatikan temuan dari studi-studi sebelumnya yang berhubungan dengan perilaku inovatif para karyawan, kepuasan kerja, serta dampak budaya organisasi dalam membentuk perilaku individu, sebagaimana diuraikan oleh Shela Anggraini & Mansyur (2024) serta Tilawah Tito et al. (2024). Dengan begitu, data yang digunakan tidak hanya berasal dari observasi langsung, tetapi juga diperkuat oleh basis teori yang solid.

Proses analisis data dalam studi ini menggunakan pendekatan analisis kualitatif yang mencakup pengurangan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang telah dikumpulkan kemudian diseleksi dan disusun secara sistematis untuk menemukan pola-pola hubungan antara motivasi dan perilaku individu di organisasi. Setelah itu, data tersebut dianalisis untuk mencari keterkaitan antara motivasi dengan kinerja, kepuasan kerja, serta perilaku organisasi lainnya berdasarkan hasil penelitian sebelumnya. Semua tahapan analisis ini dilakukan dengan hati-hati agar bisa mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang peran motivasi dalam membentuk perilaku individu.

Dengan menerapkan metode ini, diharapkan penelitian mampu memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh tentang bagaimana motivasi memengaruhi perilaku individu di dalam organisasi.

Selain itu, hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga dapat mendorong penciptaan perilaku kerja yang positif dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Individu dalam Organisasi

Motivasi dalam pekerjaan adalah salah satu aspek psikologis yang sangat penting dalam mempengaruhi tingkat performa individu di dalam suatu organisasi. Secara umum, motivasi dapat diartikan sebagai pendorong baik dari dalam diri maupun dari luar yang mempengaruhi seseorang untuk beraksi dan meraih tujuan tertentu. Dalam lingkungan organisasi, motivasi berfungsi sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif, menyelesaikan tugas dengan baik, serta mencapai sasaran yang telah ditentukan. Individu yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya menunjukkan sikap kerja yang lebih baik, seperti disiplin, tanggung jawab, dan fokus pada hasil.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dorongan untuk bekerja memberikan dampak yang signifikan pada performa karyawan. Menurut Fadillah Aqsa & Imam Wahjono (2025), motivasi yang didukung oleh budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan performa karyawan secara maksimal. Pendapat ini juga dikuatkan oleh Subekti & Suhartini (2023) yang menekankan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan produktivitas. Selain itu, Azzuhdi et al. (2025) mencatat bahwa motivasi adalah elemen penting yang mendorong efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan karyawan.

Secara analitis, pengaruh dorongan terhadap kinerja dapat dipahami melalui proses mental di mana individu yang memiliki ketekunan yang tinggi akan lebih terfokus dalam pekerjaannya, memiliki tujuan yang terarah, serta berupaya untuk mencapai hasil yang optimal. Dorongan juga berfungsi untuk menjaga stabilitas kinerja, karena individu yang bersemangat cenderung tidak mudah menyerah saat menghadapi rintangan. Ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berfungsi sebagai penggerak awal, tetapi juga sebagai elemen yang mempertahankan mutu kerja dalam jangka waktu yang panjang.

Jika dibandingkan dengan penelitian lain, temuan ini sejalan dengan Tilawah Tito et al. (2024) yang mengungkapkan bahwa perpaduan antara motivasi dan budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan signifikan. Di sisi lain, Budianto & Sudarman (2024) menekankan bahwa motivasi yang didukung oleh kepuasan kerja akan memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai keterkaitan yang erat dengan faktor-faktor organisasi lainnya.

Dalam konteks dunia kerja, dampak motivasi terhadap kinerja bisa terlihat pada karyawan yang memiliki tujuan pekerjaan yang jelas dan mendapatkan dukungan dari perusahaan, seperti penghargaan atau pengakuan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih cepat, lebih teliti, serta memiliki inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa harus selalu mendapatkan arahan. Sebaliknya, karyawan yang kurang motivasi biasanya menunjukkan kinerja yang tidak optimal, seperti sering menunda pekerjaan dan kurang bertanggung jawab.

B. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang mencerminkan sejauh mana seseorang merasa bahagia atau tidak dengan pekerjaannya. Dalam pengertian, kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan keinginan dan ekspektasi seseorang dalam bekerja. Ada hubungan erat antara motivasi dan kepuasan kerja, karena motivasi bisa menggerakkan seseorang untuk mencapai target yang diinginkan, sehingga menciptakan rasa puas dengan hasil yang dicapai. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawan. Adam et al. (2021) menyatakan bahwa motivasi serta kepemimpinan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja. Ini didukung oleh Purwanto et al. (2023) yang mengungkapkan bahwa motivasi adalah faktor utama dalam menciptakan kepuasan kerja para karyawan di dalam organisasi.

Dari sudut pandang analisis, individu dengan motivasi tinggi cenderung merasa lebih puas karena mereka memiliki semangat untuk mencapai tujuan dan merasa bahwa pekerjaan mereka berarti. Motivasi juga memungkinkan individu untuk lebih mudah menghadapi tantangan di tempat kerja, yang pada gilirannya menambah rasa pencapaian dan kepuasan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat membuat seseorang merasa bosan, kurang antusias, dan tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

Jika dibandingkan dengan studi lainnya, Putri & Setyaning (2025) mengindikasikan bahwa dorongan yang ditopang oleh metode kepemimpinan serta budaya organisasi yang positif akan semakin meningkatkan kepuasan di tempat kerja. Selain itu, Himawan & Yusianto (2025) juga menguraikan bahwa berbagai faktor, termasuk dorongan dan kondisi kerja, mempengaruhi kepuasan kerja. Ini menggarisbawahi pentingnya peran motivasi dalam membangun kepuasan kerja. Di lingkungan kerja, kepuasan dapat terlihat pada karyawan yang merasa betah dengan tugasnya, menjalin hubungan yang baik dengan kolega, serta merasakan penghargaan dari perusahaan. Karyawan yang merasa puas umumnya lebih setia, jarang mengalami tekanan dalam pekerjaan, serta menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

C. Peran Motivasi dalam Membentuk Perilaku Organisasi (OCB)

Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) adalah tindakan sukarela yang diambil seseorang di luar tanggung jawab resminya, tetapi memberikan dampak positif untuk organisasi. Menurut konsepnya, OCB menunjukkan seberapa besar perhatian dan dedikasi seseorang terhadap organisasi. Motivasi memainkan peran krusial dalam mendorong munculnya perilaku tersebut, karena individu yang termotivasi biasanya memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi lebih.

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berdampak pada munculnya perilaku OCB. Menurut Avitya & Yunianto (2024), motivasi dapat meningkatkan kecenderungan seseorang untuk melakukan tindakan sukarela yang positif bagi organisasi. Di samping itu, Shela Anggraini & Mansyur (2024) juga menemukan bahwa motivasi di tempat kerja berpengaruh pada perilaku inovatif para karyawan.

Secara analisis, dorongan bagi individu tidak hanya membuat mereka terfokus pada tugas utama, tetapi juga mendorong mereka untuk memberikan sumbangan yang lebih luas kepada organisasi. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung merasa memiliki keterikatan dengan organisasi, sehingga mereka lebih siap untuk membantu rekan-rekannya, menjaga kebersihan tempat kerja, dan berpartisipasi secara aktif dalam berbagai kegiatan organisasi. Ini menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi perilaku individu secara signifikan.

Jika dibandingkan dengan penelitian lainnya, temuan ini sejalan dengan studi yang menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dengan komitmen terhadap organisasi dan perilaku prososial. Hal ini semakin menegaskan bahwa motivasi berdampak tidak hanya pada kinerja resmi, tetapi juga pada tindakan tambahan yang mendukung keberhasilan organisasi. Dalam praktiknya, perilaku OCB dapat terlihat pada karyawan yang secara sukarela memberikan bantuan kepada rekan kerja tanpa perlu diminta, menjaga kebersihan area kerja, dan aktif terlibat dalam kegiatan organisasi. Tindakan ini sangat penting karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

D. Hubungan Motivasi dengan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja

Budaya organisasi dan kondisi tempat kerja adalah elemen eksternal yang sangat berpengaruh terhadap motivasi seseorang. Secara garis besar, budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma-norma, dan kebiasaan yang dianut oleh organisasi, sedangkan kondisi tempat kerja berkaitan dengan lingkungan fisik dan sosial di tempat kerja. Kedua elemen ini dapat menambah atau mengurangi motivasi para karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kondisi tempat kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan yang berhubungan dengan motivasi. Surya (2022) mengemukakan bahwa budaya organisasi dan kondisi tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, Budianto & Sudarman (2024) juga menunjukkan adanya hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

Secara analisis, suasana kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja karena orang merasa nyaman dan didukung saat bekerja. Di sisi lain, suasana kerja yang kurang ideal dapat mereduksi semangat walaupun seseorang memiliki kemampuan yang tinggi. Ini menunjukkan

bahwa dorongan untuk bekerja tidak hanya berasal dari diri sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor luar. Jika dibandingkan dengan penelitian lainnya, Tilawah Tito et al. (2024) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat memperkuat semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara semangat kerja dan faktor-faktor organisasi. Dalam lingkup pekerjaan, organisasi yang memiliki budaya yang baik, seperti komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang mendukung, serta suasana kerja yang nyaman, cenderung memiliki pegawai yang lebih termotivasi. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres dan mengurangi semangat kerja.

E. Motivasi dalam Perspektif Theory of Planned Behavior

Dalam menganalisis perilaku orang dalam suatu organisasi, Teori Perilaku Terencana dapat dijadikan sebagai wawasan teoritik yang relevan. Teori ini menguraikan bahwa tindakan seseorang dipengaruhi oleh keinginan, yang terbentuk melalui sikap, norma pribadi, dan pandangan mengenai kontrol atas tindakan tersebut. Dalam konteks ini, motivasi berperan penting sebagai elemen yang mendukung keinginan individu untuk mengambil tindakan. Danarti et al. (2021) mengungkapkan bahwa ada keterkaitan antara faktor psikologis dan performa individu. Motivasi dapat berdampak pada cara seseorang memformulasikan keinginan untuk melakukan tindakan tertentu, yang kemudian diwujudkan dalam bentuk perilaku. Dengan adanya motivasi yang tangguh, individu akan memiliki semangat yang lebih kuat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dengan cara ini, motivasi dapat diartikan sebagai elemen yang tidak hanya berdampak langsung pada tingkah laku, tetapi juga melalui mekanisme psikologis yang lebih rumit. Ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peranan yang sangat signifikan dalam membentuk perilaku seseorang di dalam organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

F. Peran Motivasi dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi

Motivasi kerja sangat berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi, yang mencakup tingkat keterikatan emosional, kesetiaan, dan keinginan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dalam pandangan konseptual, komitmen organisasi dapat dipahami sebagai sikap psikologis yang menunjukkan sejauh mana individu merasa terikat dan memiliki afiliasi dengan organisasi di mana mereka bekerja.

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan dampak positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian oleh Adam dan rekan-rekan (2021) mengungkapkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memperkuat keterikatan karyawan pada organisasi. Selain itu, Avitya & Yunianto (2024) menemukan adanya hubungan signifikan antara motivasi dan komitmen organisasi dalam membentuk perilaku positif karyawan, termasuk Organizational Citizenship Behavior (OCB). Temuan ini juga diperkuat oleh Budianto & Sudarman (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja membantu dalam meningkatkan keterlibatan serta kesetiaan karyawan terhadap organisasi.

Secara analitis, motivasi berperan sebagai kekuatan dalam diri yang mendorong orang untuk bekerja tidak hanya untuk memenuhi tugas, tetapi juga untuk mencapai sasaran organisasi dengan kemauan sendiri. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung merasa bahwa pekerjaan yang mereka jalani memiliki makna dan nilai, sehingga muncul rasa memiliki terhadap organisasi. Ini akan memperkuat komitmen emosional, di mana karyawan bertahan karena alasan yang diinginkan secara pribadi, bukan karena terpaksa. Selain itu, motivasi juga dapat meningkatkan komitmen berdasarkan norma, yaitu perasaan tanggung jawab moral untuk setia kepada organisasi.

Dalam perbandingan dengan penelitian lain, Putri & Setyaning (2025) menegaskan bahwa komitmen terhadap organisasi dipengaruhi bukan hanya oleh motivasi, tetapi juga oleh cara kepemimpinan dan budaya organisasi. Di sisi lain, Tilawah Tito et al. (2024) menunjukkan bahwa perpaduan antara motivasi dan budaya organisasi yang positif bisa memperkuat keterikatan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi merupakan faktor kunci, dukungan dari aspek organisasi lainnya juga sangat diperlukan.

Dalam lingkungan kerja, komitmen terhadap organisasi dapat terlihat pada karyawan yang menunjukkan tingkat loyalitas tinggi, bersedia untuk bekerja melebihi ekspektasi, dan tidak mudah meninggalkan organisasi meski menghadapi berbagai rintangan. Karyawan yang memiliki motivasi biasanya menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar, menjaga reputasi organisasi, serta berupaya memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diemban. Oleh karena itu, motivasi tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga memiliki peran yang signifikan dalam menciptakan komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

G. Strategi Peningkatan Motivasi dalam Organisasi

Motivasi kerja pegawai tidak muncul secara tiba-tiba, tetapi perlu dibentuk dan dikelola dengan cara yang sesuai oleh organisasi. Dalam konsepnya, strategi untuk meningkatkan motivasi merupakan serangkaian langkah yang diambil oleh organisasi untuk memperkuat semangat kerja, tingkat keterlibatan, dan produktivitas pegawai.

Hasil dari penelitian mengindikasikan bahwa ada beberapa strategi yang berhasil dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Azzuhdi et al. (2025) menjelaskan bahwa motivasi kerja bisa ditingkatkan melalui pemberian insentif, baik dalam bentuk uang maupun bukan, yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih efisien. Di samping itu, Purwanto et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dan komunikasi yang efektif juga berkontribusi positif terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian oleh Putri & Setyaning (2025) juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui kombinasi model kepemimpinan yang sesuai, budaya organisasi yang sehat, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Jika dibandingkan dengan riset lainnya, Tilawah Tito et al. (2024) menyoroti bahwa motivasi menjadi lebih efektif ketika didukung oleh budaya organisasi yang solid dan mendukung. Di sisi lain, Budianto & Sudarman (2024) mengemukakan bahwa motivasi yang dipadukan dengan kepuasan kerja dan budaya organisasi memiliki dampak yang lebih berarti terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa pendekatan untuk meningkatkan motivasi tidak dapat berjalan sendiri-sendiri, melainkan harus terhubung dengan berbagai elemen organisasi lain.

Dalam penerapan di dunia kerja, metode untuk meningkatkan motivasi bisa dilakukan dengan berbagai cara, seperti memberikan bonus atau insentif, memberikan penghargaan atas pencapaian, menyediakan pelatihan dan pengembangan karier, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Selain itu, komunikasi yang jujur antara atasan dan bawahan juga menjadi aspek krusial dalam meningkatkan motivasi kerja. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai cenderung memiliki semangat yang lebih tinggi, loyalitas yang kuat, dan keinginan untuk berkembang lebih lanjut dalam organisasi. Oleh karena itu, penerapan strategi motivasi yang efektif akan membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja serta mencapai tujuan dengan cara yang efisien dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berperan penting dalam membentuk perilaku individu di dalam organisasi. Motivasi bukan hanya menjadi dorongan bagi karyawan untuk menjalankan tugas, tetapi juga memengaruhi cara mereka bertindak, berinteraksi, dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Individu dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi umumnya menunjukkan perilaku yang lebih positif, seperti disiplin, tanggung jawab, inisiatif, serta kemampuan untuk berkolaborasi dalam tim.

Lebih jauh lagi, studi ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja sangat berkaitan dengan berbagai elemen lain dalam organisasi, termasuk kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan performa karyawan. Motivasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja baik individu maupun organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat memicu perilaku negatif seperti kurangnya semangat kerja, menurunnya produktivitas, hingga meningkatnya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, seperti suasana tempat kerja, cara kepemimpinan, dan nilai-nilai organisasi, juga telah terbukti berperan penting dalam membentuk tingkah laku individu. Suasana kerja yang baik, kepemimpinan yang mendukung, serta nilai-nilai organisasi yang sehat dapat meningkatkan semangat karyawan, sehingga mendorong terjadinya

perilaku kerja yang lebih produktif dan kreatif. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan semua faktor ini secara lengkap untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan motivasi. Lebih jauh, motivasi memiliki peranan penting dalam mendorong perilaku tambahan di luar pekerjaan utama, seperti Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang merupakan tindakan sukarela yang memberikan nilai lebih bagi organisasi. Ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya memengaruhi kinerja resmi, tetapi juga kualitas interaksi antar rekan kerja dan atmosfer di dalam organisasi secara keseluruhan.

Secara umum, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah elemen krusial dalam membentuk pola perilaku individu di dalam organisasi. Dengan demikian, organisasi harus merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, baik melalui pengakuan, pengembangan karier, komunikasi yang baik, maupun menciptakan suasana kerja yang mendukung. Dengan tingkat motivasi yang tinggi, diharapkan pegawai dapat menunjukkan performa terbaik yang mampu membantu mencapai tujuan organisasi secara efisien dan berkelanjutan.

Berdasarkan analisis dan kajian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peranan yang sangat krusial dalam membentuk perilaku individu dalam suatu organisasi. Motivasi tidak hanya berfungsi sebagai pendorong bagi pegawai untuk melaksanakan tugasnya, tetapi juga berdampak pada cara mereka berperilaku, berinteraksi, serta berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku positif seperti disiplin, tanggung jawab, inisiatif, dan kemampuan untuk bekerjasama dalam tim, serta mendorong munculnya inovasi dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, motivasi kerja berkaitan erat dengan berbagai aspek lain dalam organisasi, termasuk kepuasan kerja, budaya perusahaan, kepemimpinan, komitmen terhadap organisasi, dan kinerja pegawai. Tingginya motivasi terbukti dapat meningkatkan keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, serta berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja yang pada akhirnya memperkuat kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan perilaku negatif seperti menurunnya semangat kerja, berkurangnya produktivitas, dan meningkatnya keinginan untuk keluar dari organisasi. Di samping itu, motivasi juga berperan dalam mendorong perilaku tambahan di luar tugas formal, seperti Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang memberikan dampak positif bagi organisasi serta memperkuat komitmen individu dalam mendukung keberlangsungan organisasi. Hal ini sejalan dengan Theory of Planned Behavior yang menyatakan bahwa motivasi memperkuat niat individu yang kemudian mempengaruhi tindakan nyata. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, baik melalui penghargaan, pengembangan karier, kepemimpinan yang mendukung, ataupun pembentukan lingkungan kerja yang baik, sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Avitya, M., & Yunianto, A. (2024). Pengaruh modal psikologis, motivasi dan komitmen organisasional terhadap OCB.

Azzuhdi, D. H., Shovia, P. N., & Wahjono, S. I. (2025). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Budianto, R., & Sudarman, L. (2024). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Danarti, T., Wahjono, S. I., & Salbiyah, S. (2021). Theory of Planned Behavior terhadap kinerja mahasiswa.

Fadillah Aqsa, A., & Imam Wahjono, S. (2025). Strategi peningkatan kinerja karyawan melalui budaya organisasi dan motivasi kerja.

Himawan, A. R., & Yusianto, Y. (2025). Kepuasan kerja karyawan.

Purwanto, E., Wahjono, S. I., & Dahruji. (2023). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Putri, R. N., & Setyaning, A. N. A. (2025). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Shela Anggraini, & Mansyur, A. (2024). Berbagi pengetahuan dan motivasi kerja terhadap perilaku inovatif karyawan.
Subekti, S. A. Z., & Suhartini. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
Surya, J. E. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
Tilawah Tito, Manafe Leonard Adrie, & Zebua Martin. (2024). Analisis motivasi kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.