

Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Dicky Hikam Azzuhdi¹, Putri Nur Shovia², Sentot Imam Wahjono³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia

Corresponding author: Dicky Hikam Azzuhdi, E-Mail: dickyazzuhdi9987@gmail.com

Published: June, 2025

ABSTRAK

Motivasi merupakan faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran dan pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan organisasi. Motivasi yang diberikan secara tepat dan berkesinambungan diyakini mampu mendorong semangat kerja, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik berperan sebagai pendorong utama yang memengaruhi perilaku dan etos kerja karyawan. Hasil studi menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan, maka semakin signifikan peningkatan kinerja yang dicapai oleh karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya strategi manajerial dalam membangun sistem motivasi yang efektif guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Kata kunci: Peran Motivasi, pengaruh Motivasi,, Peningkatan Kinerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Motivation is a crucial factor in human resource management, particularly in efforts to improve employee performance. This study aims to analyze the role and impact of motivation on enhancing employee performance within organizational settings. Properly and consistently provided motivation is believed to boost work enthusiasm, increase productivity, and create higher job satisfaction. In this context, both intrinsic and extrinsic motivation serve as primary drivers influencing employee behavior and work ethic. The study's findings indicate that the higher the level of motivation provided, the more significant the improvement in employee performance. These results underscore the importance of managerial strategies in developing effective motivation systems to optimally support the achievement of organizational goals.

Keywords: The Role of Motivation, the Influence of Motivation, Performance Improvement, Employee Performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 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

Di tengah persaingan dunia kerja yang semakin ketat dan dinamis, performa karyawan menjadi salah satu kunci utama keberhasilan sebuah organisasi. Karyawan dengan performa tinggi mampu memberikan kontribusi besar mereka membantu perusahaan mencapai tujuan, bekerja lebih efisien, dan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar. Namun, untuk meningkatkan performa karyawan, tidak cukup hanya mengandalkan kemampuan teknis saja. Ada aspek lain yang tak kalah penting, yaitu motivasi kerja, yang berperan besar dalam mendorong semangat dan konsistensi karyawan dalam bekerja.

Motivasi kerja menurut Robbins dan Judge (2017) adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan (intensity), arah (direction), dan ketekunan (persistence) seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk mengeluarkan usaha yang tinggi selama tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan individu dan organisasi. Dengan kata lain, ketika karyawan memiliki motivasi yang kuat, mereka cenderung lebih bersemangat, fokus, dan gigih dalam

menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja mereka di tempat kerja.

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya meliputi motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Di antara faktor-faktor tersebut, motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan, sementara kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya dimulai dengan membangun dan memperkuat motivasi kerja mereka terlebih dahulu.

Berdasarkan beberapa permasalahan diatas, adanya peranan motivasi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dalam instansi maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan Perusahaan?
2. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi tingkat motivasi karyawan dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja?
3. Bagaimana proses dan aspek-aspek utama dalam pengukuran kinerja karyawan untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi?

Kajian Teoritis

Menurut **Sentot Imam Wahjono (2022)**, motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal yang dapat memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini berfungsi sebagai penggerak yang mendorong individu untuk berperilaku secara konsisten dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang menjadi bagian dari ruang lingkup pekerjaannya. Motivasi yang bersumber dari dorongan internal, atau yang disebut sebagai *supermotivasi*, memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik cenderung bekerja dengan lebih giat karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai dan makna pribadi. Hal ini tidak hanya mendorong pencapaian kinerja yang optimal, tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap organisasi.

Lebih lanjut, Wahjono menekankan bahwa motivasi kerja yang terbangun dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan inisiatif individu, serta memperkuat komitmen terhadap pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Maruli Tua Sitorus, 2020) motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar

tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. Motivasi kerja yang berasal dari keinginan pribadi secara nyata memengaruhi semangat dan perilaku karyawan dalam beberapa cara. Pertama, motivasi internal ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan usaha maksimal karena mereka merasa pekerjaan dan hasilnya berarti bagi diri mereka sendiri. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi dan loyalitas terhadap organisasi, sehingga meningkatkan produktivitas secara signifikan. Selain itu, Nina Rahmanita (2016) menegaskan bahwa motivasi berfungsi sebagai penggerak, pengarah, dan pemicu perubahan perilaku pegawai menjadi lebih baik, yang secara langsung meningkatkan kinerja pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Tanjungpinang. Motivasi juga berperan dalam meningkatkan disiplin kerja, prestasi, tanggung jawab, produktivitas, dan loyalitas karyawan.

Menurut Mangkunegara (2000: 67) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, 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).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk mendalami peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali secara mendalam pengalaman dan persepsi karyawan dalam konteks nyata terkait motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja mereka.

Subjek penelitian terdiri dari karyawan yang aktif melaksanakan tugas dan berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Fokus utama penelitian adalah menganalisis pengalaman dan pandangan karyawan mengenai berbagai faktor motivasi yang memengaruhi kinerja mereka secara individual maupun kolektif. Pengumpulan data dilakukan melalui pencarian dan penggalian informasi dari sumber-sumber terpercaya di internet, seperti jurnal ilmiah, artikel penelitian, dan dokumen relevan yang membahas motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Metode ini memungkinkan peneliti mengakses data yang luas, terkini, dan beragam secara efisien serta mendukung pemahaman yang komprehensif. Selanjutnya, data yang diperoleh diorganisasi dan

dibandingkan antar sumber untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai peran motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai referensi daring dan melakukan verifikasi silang terhadap informasi yang dikumpulkan, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara akademi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Motivasi

Berdasarkan penelitian terdahulu didapatkan beberapa hasil yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja. Sebagaimana yang diketahui bahwa dengan adanya motivasi dalam diri seseorang maka dia akan bekerja dengan sebaik mungkin untuk mencapai apa yang menjadi tujuannya. Demikian dengan meningkatnya motivasi seorang pekerja dalam suatu perusahaan maka kinerja akan ikut meningkat. Dijelaskan bahwa kompensasi mampu menjadi motivator bagi para pegawai dengan menanggung aspek lain yang kurang dalam perusahaan tersebut. Tidak adanya penghargaan dan peluang yang diberikan kepada pegawai secara merata untuk menempati posisi yang lebih baik menurunkan tingkat motivasi para pegawai untuk bekerja dengan baik, asumsi yang muncul adalah bahwa mereka akan tetap pada kondisi yang sama meski bekerja dengan giat, karenanya menjadikan mereka malas dan lebih santai dalam bekerja. Apabila sikap kerja tersebut menjadi kebiasaan dan berkepanjangan maka dikhawatirkan akan terjadi penurunan kinerja yang drastis terhadap produktivitas perusahaan tersebut. (Djaya, 2021).

Dalam penelitian lain dimana unsur motivasi dibagi menjadi beberapa, diantaranya pemberian insentif, kondisi kerja, aktivitas fisik, prestasi dan tanggung jawab. Mampu menunjukkan adanya peran dari setiap unsur tersebut dalam menunjang kinerja. Namun dalam hal kondisi kerja dan prestasi ditemukan tidak adanya pengaruh nyata dalam menunjang kinerja pegawai. Pemberian insentif dapat mendorong seseorang untuk lebih termotivasi dalam bekerja karena adanya imbalan atas kerja kerasnya. Aktivitas fisik meliputi berbagai kegiatan yang berhubungan dengan kerja lapangan dan pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik, beberapa diantara pegawai menyukai pekerjaan yang bersifat fisik sehingga lebih termotivasi apabila diberikan tugas lapangan. Dan tanggung jawab akan pekerjaan merupakan unsur yang melibatkan kepercayaan, penghargaan atas kepercayaan yang tercipta dari terpenuhinya tanggung merupakan salah satu faktor yang mampu mendorong motivasi. Semua faktor ini kemudian berpengaruh terhadap kinerja, sebagaimana dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja akan ikut meningkat. (Yusuf et.al, 2021). Dengan demikian dapat dilihat bahwa motivasi seseorang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya, berbagai unsur baik berasal dari dalam diri seorang maupun dipengaruhi oleh unsur eksternal seperti lingkungan kerja dan pimpinan. Dengan demikian motivasi pegawai dan pekerja dalam sebuah perusahaan sangat perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja dari para pegawai untuk dapat mencapai hasil maksimal dalam hal produktivitas perusahaan tersebut.

Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

1. Setiap kegiatan selalu dilandasi oleh suatu motivasi. Dimana motivasi dapat dibedakan sebagai berikut:
 - a) Motivasi Positif, manager memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan reward kepada karyawan yang prestasinya baik. Dengan motivasi semacam ini, semangat kerja karyawan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik.
 - b) Motivasi Negatif, dalam meningkatkan motivasi karyawan pimpinan menerapkan hukuman yang dijadikan sebagai motivasi negative. Sebenarnya motivasi negative cukup baik diterapkan dalam waktu yang relative singkat karena dapat membuat karyawan takut akan hukuman yang diberikan, namun dapat berakibat kurang baik jika dilakukan dalam jangka waktu yang panjang.
 - a. Prinsip Mengakui Partisipasi Karyawan Pimpinan harus menanamkan prinsip bahwa bawahan juga merupakan faktor penting dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Dengan begitu karyawan merasa dihargai oleh pimpinan dan dapat mudah dimotivasi dalam tingkah lakunya.
 - b. Prinsip Pendelegasian Wewenang Pimpinan membebaskan karyawannya dalam hal pengambilan keputusan terhadap pekerjaannya, dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik serta maksimal yang sesuai dengan harapan perusahaan.
 - c. Prinsip Pemberian Perhatian Pimpinan memberi perhatian kepada bawahan, dengan demikian karyawan merasa dekat dengan pimpinan sehingga mudah untuk dimotivasi kerjanya
2. Pengukuran Kinerja Karyawan
 1. Perkembangan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja yang dicapai, di mana setiap karyawan wajib menunjukkan kinerja yang baik agar tujuan utama perusahaan dapat tercapai. Hal ini sangat terkait dengan kualitas dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Robertson (2002:115), pengukuran kinerja adalah proses evaluasi kemajuan pekerjaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Proses ini juga mencakup penilaian efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas hasil kerja, perbandingan antara hasil kinerja dengan target yang diharapkan, serta efektivitas tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Aspek utama dalam pengukuran kinerja meliputi:

1. Penetapan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi secara umum, yang disesuaikan dengan visi dan misi perusahaan.
2. Perumusan indikator kinerja, yang terdiri dari penilaian kinerja tidak langsung dan pengukuran kinerja langsung, seperti faktor keberhasilan utama (*critical success factor*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*).

Mengukur sejauh mana pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dilakukan dengan menganalisis hasil pengukuran kinerja, yang dapat diterapkan dengan membandingkan tingkat pencapaian tersebut. Selanjutnya, evaluasi kinerja dilakukan dengan menilai kemajuan organisasi serta mengambil keputusan yang berkualitas. Proses ini memberikan gambaran kepada organisasi mengenai tingkat keberhasilan yang telah dicapai dan menentukan langkah-langkah yang perlu diambil selanjutnya.

Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan

1. Motivasi

Semangat, ketekunan, dan kerja keras seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasi yang ada dalam dirinya. Sebelum membangun kinerja, penting untuk terlebih dahulu menumbuhkan motivasi kerja pada karyawan. Ketika motivasi meningkat, karyawan akan lebih bersemangat, optimis, dan terdorong untuk bekerja lebih giat serta menghasilkan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan.

2. Reward

Setiap pekerja tentu menghargai penghargaan atas usaha yang telah dilakukan, terutama dalam bentuk bonus. Bonus diberikan sebagai hadiah berupa uang kepada karyawan yang berhasil mencapai atau melampaui target secara konsisten. Oleh karena itu, pemberian reward seperti bonus sangat penting untuk meningkatkan performa dan kinerja karyawan.

3. Kedekatan Profesional Kedekatan yang dimaksud bukanlah hubungan antara atasan dan bawahan berdasarkan jenis kelamin, melainkan hubungan yang membangun rasa kebersamaan dan kekeluargaan dalam perusahaan. Hubungan yang erat ini dapat memicu semangat kerja yang lebih tinggi dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

4. Pelatihan (Training) Memberikan pelatihan kepada karyawan dapat meningkatkan kualitas dan kredibilitas mereka. Pelatihan juga membantu mengurangi kejenuhan akibat rutinitas kerja sehari-hari dengan memberikan pengalaman dan pengetahuan baru. Dengan demikian, pelatihan dapat meningkatkan motivasi dan keterampilan karyawan yang nantinya akan diterapkan dalam pekerjaan.

5. Pendidikan

Walaupun tidak semua perusahaan mampu atau bersedia mengirimkan karyawan untuk

menempuh pendidikan lebih tinggi, hal ini sangat penting bagi peningkatan kinerja. Pendidikan yang lebih tinggi dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor pendidikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor kunci yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi yang tinggi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Faktor-faktor seperti pemberian reward, lingkungan kerja yang kondusif, pelatihan, pendidikan, serta kedekatan profesional antara atasan dan bawahan terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Selain itu, pengukuran kinerja yang efektif melalui penetapan tujuan, indikator kinerja, serta evaluasi berkala sangat penting untuk memastikan tercapainya target organisasi. Prinsip-prinsip motivasi seperti partisipasi, komunikasi, pengakuan, pendelegasian wewenang, dan pemberian perhatian dari pimpinan juga menjadi landasan penting dalam membangun motivasi kerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, organisasi perlu menerapkan strategi manajerial yang tepat dalam membangun sistem motivasi dan pengembangan karyawan agar kinerja dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan demi mencapai produktivitas dan tujuan perusahaan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Fadhila, A., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Saka Energi Indonesia). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 3(3), 130. <https://doi.org/10.35384/jemp.v3i3.241>
- Hendri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Cv. Bintani Jaya. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(1), 17–24. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v5i1.2388>
- Nama, S. O., Nim, N. R., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Tanjungpinang, P. (2019). *Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai politeknik kesehatan kementerian kesehatan tanjungpinang*.
- Rachman, Z. A., Bisnis, D. A., & Diponegoro, U. (2014). *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP Pendahuluan Kerangka Teori Kinerja Kompetensi*. 10(4), 1408–1417.
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.

Sunarta, S. (2007). Menjaga Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 01, 113036.

Wahjono, S. I., & Surabaya, U. M. (2022). *Chapter · April 2022. April*.