

**PERAN MOTIVASI DALAM MENGOPTIMALKAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN
PADA PRODUKTIVITAS PEGAWAI PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP
VI YOGYAKARTA****Rusdi Hidayat¹, Indah Respati Kusumasari², Falimatus Mei Lia³, Khofifah Nur Aini⁴,****^{1,2,3,4} Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur****rusdi_hidayat.adbis@upnjatim.ac.id indah_respati.adbis@upnjatim.ac.id
23042010048@student.upnjatim.ac.id 23042010079@student.upnjatim.ac.id****Abstrak**

Artikel ini membahas motivasi sebagai proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis, yang kemudian menggerakkan perilaku untuk mencapai tujuan atau insentif. Istilah "motivasi" berasal dari kata Latin "movere," yang berarti bergerak, dan menunjukkan pengaruhnya dalam mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu demi mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks perusahaan, khususnya di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, motivasi karyawan sangat penting untuk mendukung pengembangan dan keberlangsungan perusahaan di industri transportasi yang kompetitif. Tujuan utama dari pembahasan ini adalah untuk mengeksplorasi pengertian motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta penerapan strategi motivasi untuk meningkatkan produktivitas pegawai di PT KAI Daop VI Yogyakarta. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif studi kepustakaan yang bukan hanya sekedar untuk memperoleh informasi penelitian sejenis, memperdalam kajian teoritis ataupun mempertajam metodologi tetapi juga memanfaatkan sumber perpustakaan untuk memperoleh data penelitiannya. Dengan memahami dan mengimplementasikan strategi motivasi yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan daya saing dalam industri transportasi.

Kata kunci : Motivasi, Pengambilan keputusan, Produktivitas, PT KAI Daop VI Yogyakarta

Abstrac

This article discusses motivation as a process that begins with a physiological or psychological deficiency, which then drives behavior to achieve a goal or incentive. The term "motivation" comes from the Latin word "movere," which means to move, and indicates its influence in encouraging individuals to perform certain actions to achieve desired goals. In the context of a company, especially at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Operating Region

6 Yogyakarta, employee motivation is very important to support the development and sustainability of the company in the competitive transportation industry. The main purpose of this discussion is to explore the meaning of motivation, the factors that influence it, as well as the application of motivation strategies to increase employee productivity at PT KAI Daop VI Yogyakarta. This research method uses a qualitative method of literature study which is not only to obtain information on similar research, deepen theoretical studies or sharpen

Article History

Received: November 2024
Reviewed: November 2024
Published: November 2024

Plagirism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



This Work Is Licensed Under
A [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[Attribution-Noncommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

methodology but also utilize library sources to obtain research data. By understanding and implementing the right motivation strategy, companies can improve employee performance and maintain competitiveness in the transportation industry.

Keywords: *Motivation, Decision making, Productivity, PT KAI Daop VI Yogyakarta*

1. Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia adalah hal yang utama perlu diperhatikan demi menunjang keberhasilan suatu organisasi baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Sumber daya manusia merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas sesuai dengan harapan organisasi, maka organisasi tersebut memiliki daya saing yang nyata. Sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat dilihat dari kinerja seorang pegawai dalam bekerja. Dengan ketatnya persaingan antar organisasi yang fokus pada kemajuan dan perkembangan dari masing masing organisasi harus mampu mendorong pertumbuhan perekonomian ditengah-tengah masyarakat, kemajuan organisasi tidak lepas dari peranan penting individu seseorang yang memiliki keinovatifan dalam bekerja, semangat, motivasi, pengetahuan dan tingkat kinerja pegawai yang tinggi tentu akan berdampak terhadap capaian kerja yang ideal. Khusus nya Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Padang menganggap penting dari kinerja pegawai.

Motivasi merupakan suatu proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai tujuan atau insentif. Istilah "motivasi" berasal dari kata Latin "movere," yang berarti bergerak, menunjukkan suatu proses yang bertujuan untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta adalah sebuah perusahaan BUMN yang bergerak dalam transportasi publik kereta api yang berada di Yogyakarta. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta mampu bertahan dalam kerasnya persaingan usaha industri transportasikarena memiliki potensi sumber daya manusia dengan kapabilitas yang beragam dan kompeten sehingga mampu menjalankan fungsi kegiatan pelayanan publik dengan baik. Untuk menjadi perusahaan yang baik, kinerja karyawan perlu diperhatikan agar stabilitas kinerja perusahaan tetap terjaga. Menurut Robbins (2006: 260) mengemukakan bahwa terdapat 3 indikator yang dapat kita gunakan untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu kerja. Banyak penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dimulai dari faktor internal dan eksternal yang dinyatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kedua jenis faktor ini. Strategi motivasi yang efektif harus mempertimbangkan aspek internal maupun eksternal. Contoh penerapan motivasi strategi bisa melibatkan pemberian reward, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan usaha yang ketat. Perusahaan sendiri mengusahakan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam cara untuk mendukung keberhasilan tujuan perusahaan. Tujuan utama pembahasan ini adalah untuk membahas pengertian motivasi, faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi motivasi pegawai, serta penerapan strategi motivasi untuk meningkatkan produktivitas pegawai di PT KAI Daop VI Yogyakarta. Pembahasan ini bertujuan untuk memberikan gambaran

komprehensif tentang bagaimana motivasi dapat ditingkatkan dan bagaimana strategi tersebut dapat diimplementasikan dalam konteks industri transportasi. Kondisi yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan motivasi kerja karyawan dan beban kerja karyawan. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Peran Motivasi dalam Mengoptimalkan pengambilan keputusan pada produktivitas Pegawai PT Kereta Api Indonesia (persero) Daop VI Yogyakarta”

1. Tinjauan Pustaka

1.1 Teori Motivasi

- **Teori Motivasi ABRAHAM MASLOW (Teori Kebutuhan)**

Abraham Maslow (1943;1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai theme psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat withering tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting:

- a) Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- b) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- c) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
- d) Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan sertapengakuan)
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi kebutuhan estetik, keserasian, keteraturan, dan keindahan kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

- **Teori Motivasi HERZBERG (Teori dua faktor)**

Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong orang mengupayakan kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Ia menyebut kedua faktor tersebut sebagai faktor kebersihan (faktor eksternal) dan faktor motivasi (faktor internal).

- a) Faktor kebersihan, termasuk hubungan antar manusia, penghargaan, kondisi lingkungan, dan lain-lain, memotivasi orang untuk keluar dari ketidakpuasan (faktor eksternal).
- b) Faktor motivasi memberikan motivasi untuk mencapai kepuasan, termasuk prestasi, pengakuan. Meningkatkan standar hidup, dll (faktor penting).

- **Teori Motivasi ACHIEVEMENT Mc CLELLAND (Teori Kebutuhan Berprestasi)**

Teori yang dikemukakan oleh McClelland (1961) menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan penting manusia. Yaitu :

- a) Kebutuhan berprestasi (need for achievement)
- b) Kebutuhan akan rasa memiliki (kebutuhan akan hubungan sosial/ sama dengan kebutuhan sosial Maslow)
- c) Kebutuhan akan kekuasaan (kebutuhan akan organisasi) dorongan).

1.2 Pengambilan Keputusan

Teori keputusan berupaya meminimalkan risiko yang terjadi dalam pengambilan keputusan selanjutnya. Oleh karena itu, semua pembangunan teori selalu didasarkan pada asumsi-asumsi dalam mengambil keputusan. Asumsi yang dibangun pada menyederhanakan permasalahan yang muncul. Demikian pula teori pengambilan keputusan memiliki beberapa asumsi untuk memudahkan pemahaman dasar filosofis, konsep, dan proposisi untuk

membangun teori tersebut. Menurut Dermawan (2006), prasyarat khusus pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) pengambilan keputusan diambil secara wajar,
- 2) pengambilan keputusan dilakukan untuk memaksimalkan hasil,
- 3) Suatu keputusan menyimpang dari definisi masalah,
- 4) Keputusan tersebut dibuat.
- 5) Keputusan tersebut menghasilkan informasi berharga/kualitatif yang relevan untuk menghasilkan serangkaian alternatif solusi.
- 6) Hasil yang diperoleh digunakan untuk menghasilkan serangkaian solusi alternatif.
- 7) Keputusan dinilai tepat.
- 8) Evaluasi menghasilkan skor untuk setiap alternatif.
- 9) Seleksi dilakukan dengan memilih alternatif yang mempunyai skor tertinggi.
- 10) Keputusan diambil secara sistematis.

1.3 Produktivitas

Secara umum produktivitas tenaga kerja dipahami sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dan total sumber daya yang digunakan (input). Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur kemampuan menciptakan nilai dari komponen input yang digunakan. Produktivitas pada dasarnya melibatkan sikap optimis terhadap masa depan dan memiliki pola pikir patriotik yang mengarah pada kepercayaan diri. Dalam prinsip Konferensi Oslo tahun 1984, definisi umum produktivitas adalah konsep universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak orang dengan sumber daya nyata yang lebih sedikit (Sinungan, 2009). Karena output dihitung sebagai input faktor, maka yang dimaksud dengan produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara output riil dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut.

Teori produktivitas marjinal tenaga kerja menggunakan dua asumsi:

1. Pemilik perusahaan kemungkinan akan mempekerjakan lebih banyak pekerja jika penambahan pekerja berpotensi meningkatkan pendapatan perusahaan.
2. Pengusaha akan mempekerjakan lebih banyak pekerja. Tenaga kerja (input tenaga kerja optimal) mengorbankan produk pendapatan marjinal tenaga kerja (MRPL) dan biaya tenaga kerja (upah). (Feriant, 2014)

Teori produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas dapat diartikan sebagai proses kegiatan yang terstruktur untuk menggali potensi yang ada dalam sebuah objek atau komoditas.

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi produktivitas, antara lain:

- Efisiensi dalam penggunaan waktu, bahan, dan tenaga
- Sistem kerja
- Teknik produksi
- Keterampilan tenaga kerja
- Kualitas dan kemampuan fisik karyawan
- Kompensasi yang diberikan perusahaan
- Kedisiplinan karyawan
- Gaya kepemimpinan
- Motivasi karyawan

Jenis-jenis motivasi sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Bawahan memperoleh hadiah dari manajer sebagai bentuk motivasi bagi mereka yang berpartisipasi di atas prestasi standar.

2. Motivasi Negatif

Manajer memotivasi bawahan dengan standar akan mendapat hukuman.

Dengan seperti ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

3. Metodologi

Metode penulisan artikel ini menggunakan metode pengumpulan data melalui studi pustaka (library research) , yaitu memahami dan mempelajari teori dari berbagai literatur terkait penelitian. Menurut Zed (2004), ada empat tahapan dalam penelitian perpustakaan. Ini berarti menyiapkan alat yang diperlukan, menyiapkan bibliografi yang berfungsi, mengatur waktu Anda, serta membaca dan mencatat bahan penelitian. Mencari sumber informasi dan mengumpulkan data dari berbagai sumber seperti buku, majalah, dan penelitian yang ada. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber bahan dan dokumen yang ditulis sendiri atau ditulis oleh orang-orang yang hadir atau terlibat dalam peristiwa yang digambarkan sehingga dapat dijadikan saksi. Kalaupun seorang pengarang memuat dalam suatu karyanya sebagian besar atau sebagian besar hasil penelitian yang pernah dilakukannya, maka porsi yang mencerminkan pengalaman dan hasil penelitian itu tetap disebut sumber primer (Hardani dkk. Dalam Kisah Sumber data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara sekunder, bukan data asli yang diperoleh langsung oleh peneliti di lapangan (Zed, 2004). Metode analisis menggunakan analisis isi dan analisis deskriptif. Berbagai referensi bahan pustaka dianalisis secara kritis dan mendalam untuk mendukung saran dan gagasan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kepustakaan ini adalah metode analisis isi (Content Analysis). Untuk menjaga kekekalan proses pengkajian dan mencegah serta mengatasi misinformasi (kesalahan pengertian manusiawi yang bisa terjadi karena kurangnya pengetahuan peneliti atau kurangnya penulis pustaka) maka dilakukan pengecekan antar pustaka dan membaca ulang pustaka. Laporan penelitian ini disusun atas prinsip kesederhanaan dan kemudahan. Prinsip tersebut dipilih mengingat keterbatasan kemampuan peneliti yang belum mampu melakukan kajian pustaka secara mendalam dan lebih detail. Selain itu, tujuan dari penggunaan asas kesederhanaan dan kemudahan adalah mempermudah pembaca memahami inti isi mengenai pengambilan keputusan pada produktivitas pegawai PT kereta api (persero) Daop VI Yogyakarta.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Pengertian Motivasi dan Pengambilan Keputusan dalam lingkungan kerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang, sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau Motivasi adalah usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Dari beberapa pengertian motivasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan untuk melakukan suatu tindakan agar mencapaisuatu tujuan tertentu. Lingkungan kerja merupakan suasana kerja (rutin, aktraktif, sering lembur), tingkat persaingan antara karyawan dan tekanan di tempat kerja.Sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan merupakan faktor lingkungan pekerjaan.Lingkungan kerja tidak berpengaruh dalam pemilihan profesi mahasiswa terutama pada sifat pekerjaan rutin dan pekerjaan cepat diselesaikan. Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana yang terjadi di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Motivasi dan Pengambilan Keputusan, memainkan peran penting dalam kehidupan sehari-hari kita. Kedua konsep ini menentukan tindakan dan perilaku manusia, baik di tempat kerja, sekolah, maupun di kehidupan pribadi. Dengan lingkungan yang semakin kompleks, memahami bagaimana motivasi mendorong kita untuk bertindak dan bagaimana kita mengambil keputusan menjadi semakin penting. Kata motivasi dalam bahasa Inggris berasal dari kata “motivation” yang berarti kekuatan batin atau dorongan. Clifford T. Morgan menjelaskan bahwa motivasi mencakup tiga aspek yaitu, situasi yang harus didorong, perilaku yang dihasilkan dari situasi tersebut, dan tujuan yang ingin dicapai. Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan atau daya penggerak yang mendorong seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Dalam psikologi, motivasi dapat didefinisikan sebagai usaha yang mendorong seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu atau mendapatkan kepuasan melalui tindakannya. Motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti rasa kepuasan dan pencapaian pribadi, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari faktor eksternal seperti penghargaan dan pengakuan. Penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang memiliki motivasi intrinsik lebih cenderung menganalisis secara menyeluruh pilihan-pilihan yang ada dan membuat keputusan yang lebih baik dan lebih tepat.

Pengambilan keputusan adalah proses memilih pilihan terbaik dari sejumlah pilihan yang tersedia secara sistematis dan melibatkan analisis berbagai pilihan dan mempertimbangkan dampak dari setiap pilihan sebelum memutuskan apa yang harus dilakukan. Proses ini penting dalam berbagai situasi, termasuk dalam lingkungan organisasi, di mana keputusan yang dibuat dapat mempengaruhi kinerja tim dan hasil akhir dari proyek. Dalam lingkungan motivasi dapat memengaruhi cara individu atau kelompok membuat keputusan. Ketika seseorang termotivasi, mereka cenderung lebih aktif mengevaluasi pilihan yang tersedia dan lebih berkomitmen untuk memilih pilihan terbaik. Sebaliknya, ketika seseorang tidak termotivasi, mereka mungkin tidak berusaha untuk mempertimbangkan semua opsi yang tersedia, yang dapat mengakibatkan keputusan yang kurang baik. Beberapa langkah penting dalam proses pengambilan keputusan termasuk menemukan masalah, mengumpulkan informasi, menilai opsi, dan akhirnya memilih solusi. Dalam pengambilan keputusan motivasi berfungsi sebagai penggerak dan mendorong orang untuk berpartisipasi secara aktif dalam setiap tahap ini. Misalnya, orang yang termotivasi akan lebih proaktif dalam mencari informasi dan fakta yang relevan untuk mendukung keputusan mereka selama tahap pengumpulan informasi. Lingkungan termasuk salah satu faktor yang memengaruhi pengambilan keputusan. Jika seseorang memiliki lingkungan kerja yang mendukung dan memiliki dukungan sosial, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi dan membuat keputusan yang lebih baik. Motivasi dan pengambilan keputusan adalah dua konsep yang saling berkaitan dalam lingkungan. Motivasi yang tinggi memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat, sedangkan lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan motivasi individu. Dengan memahami hubungan ini dapat membantu individu dan organisasi mengembangkan strategi untuk meningkatkan motivasi dan membuat keputusan yang lebih efektif dan produktif.



Gambar 1 Logo KAI (persero)

Logo dan Makna Logo Perusahaan :

1. Garis Melengkung, melambangkan gerakan yang dinamis PT. Kereta Api (Persero) dalam mencapai Visi dan Misi.
2. Dua Warna Orange, melambangkan proses pelayanan prima (Kepuasan Pelanggan) yang ditujukan kepada pelanggan internal dan eksternal.
3. Anak Panah berwarna Putih, melambangkan nilai Integritas yang harus dimiliki insan PT. Kereta Api (Persero) dalam mewujudkan pelayanan prima.
4. Satu garis lengkung berwarna Biru, melambangkan semangat Inovasi yang harus dilakukan dalam memberikan nilai tambah pada stakeholder. Inovasi dilakukan dengan semangat sinergi di semua bidang dan dimulai dari hal yang paling kecil sehingga dapat melesat

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan performa yang lebih baik, memenuhi target, dan berkontribusi lebih besar pada pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, komitmen organisasi juga berperan penting dalam memperkuat hubungan ini, di mana karyawan yang berkomitmen akan lebih termotivasi untuk bekerja keras demi keberhasilan perusahaan. Secara keseluruhan, motivasi kerja di PT KAI Daop VI Yogyakarta sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan dan proses pengambilan keputusan. Untuk meningkatkan kedua aspek ini, perusahaan perlu fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, serta mengelola beban kerja dengan baik. Dengan demikian, PT KAI dapat memastikan bahwa karyawannya tetap termotivasi dan mampu mengambil keputusan yang tepat demi kemajuan organisasi.

4.2 Faktor Internal Dan Eksternal Yang Mempengaruhi Motivasi Pegawai PT KAI Daop VI Yogyakarta

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Di Stasiun Besar Yogyakarta Dan Stasiun Lempuyangan Daop VI Yogyakarta sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya transportasi, juga meyakini bahwa motivasi karyawan sangat penting dalam alur kehidupan perusahaan. Oleh karena itu peranan tenaga kerja sebagai faktor produksi sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia adalah aset terpenting bagi perusahaan bila dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, maka manusia memerlukan wadah untuk mengembangkan kemampuan dan kesuksesan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dalam melakukan aktivitas produksinya juga harus memperhatikan aspek-aspek yang lain, dalam hal ini mengenai pemberian motivasi pada karyawan untuk mendorong serta meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang 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 dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Prawirosentono (2000), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau 21 kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan cocok dengan moral dan etika. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut merupakan implikasi dari rendahnya komitmen manajemen sumber daya manusia terhadap upaya-upaya peningkatan kepuasan kerja, motivasi kerja karyawan demikian pula lingkungan kerja, terutama pada penciptaan suasana kerja yang lebih harmonis. Melalui kinerja karyawan yang dipakai sebagai bahan evaluasi, diharapkan akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara ideal.

- **Faktor Internal**

Faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan dan organisasi yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Faktor-faktor internal ini sering kali lebih dekat dengan karyawan dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta dapat digolongkan menjadi beberapa kategori berdasarkan penelitian yang ada. Faktor utamanya adalah:

1. **Pelatihan Pegawai**

Pelatihan Pegawai harus mampu beradaptasi dengan kebijakan. Menerapkan prosedur dan kontrol baru dengan cepat. Oleh karena itu, pelatihan berkelanjutan dan pendidikan lebih lanjut diperlukan untuk dapat menjalankan misi dengan baik. Pelatihan merupakan suatu cara untuk meningkatkan motivasi di tempat kerja dengan cara memberikan nasihat dan memberikan pelatihan tentang perilaku karyawan. Oleh karena itu, pelatihan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

2. **Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja merupakan penggerak internal yang mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif, termasuk Kerjasama dan hubungan baik dengan rekan kerja.

3. **Faktor Psikologis**

Faktor psikologis seperti stres, kepercayaan diri, dan kepuasan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi motivasi karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Faktor internal merupakan fondasi yang kuat dalam membangun motivasi kerja karyawan. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor internal dengan baik, PT KAI Daop VI Yogyakarta dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

- **Faktor Eksternal**

Selain faktor internal terdapat juga faktor eksternal. Faktor eksternal adalah segala sesuatu di luar individu yang dapat mempengaruhi motivasi kerja mereka. Dalam konteks PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta, faktor-faktor ini bisa berasal dari lingkungan organisasi, industri, atau bahkan kondisi sosial yang lebih luas. Faktor eksternal yang

mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Kereta Api India (Persero) Daop VI Yogyakarta meliputi beberapa aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan semangat kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut dijelaskan di bawah ini :

1. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk memotivasi kegiatan kerja, seperti: Teknologi yang digunakan (komputer, mesin fotokopi, mesin fax) dll. Kondisi kerja yang lancar (pencahayaannya atau penerangan, AC, ukuran ruangan) Fasilitas pendukung lainnya (mushola, loker, toilet)

2. Keamanan kerja

Bekerja bukan hanya untuk hari ini, tetapi untuk saya ingin bekerja di Selama Anda cukup umur untuk bekerja di sebuah perusahaan. Hal ini dapat dicapai jika perusahaan dapat memberikan jaminan karir di masa depan, jaminan promosi dan jabatan, jaminan perawatan kesehatan untuk meningkatkan potensinya, dan lain-lain.

3. Sikap manajemen terhadap pegawai

Pegawai pada dasarnya ingin diperlakukan secara adil. Karyawan juga ingin didengar ketika perusahaan melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan atau tidak diperbolehkan. Contoh: Sikap adil seorang manajer terhadap karyawan lainnya. Misalnya, jika sebuah tim melakukan kesalahan, semua orang harus memikirkan satu sama lain dan bukan hanya satu orang yang dihukum. Dan para pemimpin mempunyai hak untuk berkontribusi.

Secara keseluruhan, baik faktor internal maupun eksternal memiliki peranan penting dalam mempengaruhi motivasi pegawai di PT KAI Daop VI Yogyakarta. Memahami interaksi antara kedua faktor ini dapat membantu manajemen dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Upaya untuk mengatasi masalah internal seperti beban kerja dan menyediakan dukungan serta pengembangan karier harus dipadukan dengan respons terhadap tantangan eksternal agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi semua pegawai. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi

4.3 Implementasi Strategi Motivasi untuk Meningkatkan Produktivitas Pegawai PT KAI Daop VI Yogyakarta

PT Kereta Api Indonesia (KAI) Daop VI Yogyakarta bertanggung jawab atas penyediaan transportasi yang aman dan efisien. Tetapi motivasi karyawan harus diperhatikan untuk mencapai tujuan tersebut. Pegawai dapat menjadi lebih produktif dengan menerapkan strategi motivasi yang efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Motivasi adalah komponen utama yang memengaruhi kinerja karyawan PT KAI Daop VI Yogyakarta. Jika karyawan termotivasi, mereka cenderung lebih fokus pada pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada produktivitas dan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menerapkan strategi yang dapat mendorong karyawan. PT KAI Daop VI Yogyakarta telah menerapkan berbagai strategi motivasi untuk meningkatkan produktivitas pegawai dengan melakukan beberapa pendekatan. PT KAI Daop VI Yogyakarta berkomitmen untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Pegawai merasa lebih produktif dan betah setelah bekerja di tempat kerja yang memiliki fasilitas yang baik, seperti ruang kerja yang ergonomis dengan ruang istirahat yang memadai. Selain itu, suasana kerja yang positif meningkatkan semangat kerja. Perusahaan menggunakan sistem penghargaan untuk mengakui kinerja karyawan. Penghargaan dapat berupa bonus, sertifikat, atau pengakuan publik di acara perusahaan. Memberikan penghargaan membuat karyawan merasa dihargai atas pekerjaan mereka, yang membuat mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. PT KAI Daop VI Yogyakarta menyediakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi pegawai. Melalui pelatihan ini, pegawai tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis mereka, tetapi juga

merasa bahwa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan karier mereka. Hal ini menciptakan rasa loyalitas dan motivasi yang lebih tinggi untuk berkontribusi secara maksimal.

Di PT KAI Daop VI Yogyakarta, manajemen mengutamakan komunikasi yang bebas dan terbuka. Kepercayaan dan keterlibatan muncul dari pemimpin yang mendengarkan keluhan dan masukan karyawan. Dengan komunikasi yang baik, karyawan merasa lebih terhubung dengan tujuan perusahaan dan lebih termotivasi untuk mencapainya. Untuk mendorong karyawan untuk berpartisipasi lebih aktif dalam pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan yang mendukung dan partisipatif dan pemimpin yang mendukung dan membimbing karyawan menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. PT KAI Daop VI Yogyakarta mengutamakan keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional karyawan. Pegawai dapat mengelola waktu mereka dengan lebih baik dengan memberikan fleksibilitas dalam jam kerja dan cuti yang memadai, yang berdampak positif pada produktivitas dan kesehatan mental mereka. PT KAI Daop VI Yogyakarta telah menggunakan berbagai strategi motivasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawannya. Fokus perusahaan pada penghargaan, pelatihan, komunikasi yang efektif, dan kepemimpinan yang mendukung dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. PT. KAI (Persero) Daop 6 Yogyakarta memiliki kebijakan khusus untuk mengimplementasikan CSR-nya. Kebijakan ini tentu saja dibuat sesuai dengan keadaan perusahaan dan lingkungan sekitar. Kebijakan ini tidak ditemukan di daerah operasional yang lain oleh PT. KAI (persero). Satu cara perusahaan yang bertanggung jawab terhadap lingkungan adalah dengan memberikan bantuan rutin kepada yatim piatu. Ini juga merupakan ekspresi prinsip karitas yang ada dalam CSR melalui tindakan kedermawanan perusahaan (atau kedermawanan perusahaan) dan tindakan sosial untuk mendukung kebaikan sosial perusahaan. Masyarakat yang tinggal di sekitar rel kereta api adalah sasaran implementasi program.

Di dalam upaya membangun reputasi yang baik di mata masyarakat dan menjaga keberlangsungan hidupnya, PT. KAI (Persero) melakukan berbagai cara sesuai dengan tujuannya. Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan adalah menjalin hubungan dengan masyarakat sekitar melalui program CSR. Pada praktiknya, program-program ini sangat bergantung pada karakteristik dan situasi unik yang sedang dihadapi perusahaan. Didanai dari sumber yang berbeda dan dilaksanakan oleh tim yang berbeda pula, namun program-program tersebut masih berada dalam satu outline yang sama dan saling mengisi satu sama lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Citra sebuah perusahaan merupakan entitas yang abstrak. Bentuknya hanya bisa dirasakan baik atau buruk. Implementasi kegiatan CSR inilah yang membentuk citra tersebut secara esensial. Segala bentuk kegiatan CSR yang responsif terhadap kebutuhan lingkungan akan memicu tanggapan orang tentang perusahaan. Jika hal yang dilakukan perusahaan melalui CSR tersebut positif dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, maka hal yang dikatakan masyarakat tentang perusahaan juga positif. Dengan demikian, citra perusahaan dibangun melalui tindakan perusahaan itu sendiri, tanggapan masyarakat terhadap tindakan perusahaan tersebut dan cara perusahaan menempatkan diri di tengah masyarakat dan lingkungannya.

5. Simpulan

Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta, motivasi sangat penting untuk mengoptimalkan pengambilan keputusan yang berdampak pada produktivitas pegawai. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk membuat keputusan yang lebih baik dalam proses kerja sehari-hari. Ketika karyawan termotivasi, mereka lebih cenderung mengambil tindakan, menjadi lebih kreatif, dan memberi kontribusi yang signifikan untuk mencapai

tujuan perusahaan. Meningkatkan produktivitas karyawan PT KAI Daop VI Yogyakarta sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Studi menunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai berkorelasi langsung dengan kinerja mereka, yang pada gilirannya berdampak pada pengambilan keputusan yang lebih baik dalam melakukan tugas sehari-hari. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih proaktif, kreatif, dan mampu bekerja sama dengan baik dalam tim, sehingga mereka membuat keputusan yang lebih efisien dan efektif. Penggunaan strategi pengembangan karier, penghargaan atas prestasi, dan pengembangan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen pegawai. Ini akan menghasilkan peningkatan kinerja individu dan tim, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, penghargaan atas prestasi, dan kesempatan untuk berkembang, manajemen harus mempertimbangkan elemen-elemen tersebut. Dengan menerapkan strategi motivasi yang tepat, tidak hanya akan melihat peningkatan kinerja setiap orang, tetapi juga akan membantu mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Sehingga, langkah strategis yang harus diambil untuk memastikan keputusan yang dibuat tidak hanya cepat tetapi juga berkualitas, sehingga dapat memberikan dampak positif pada kinerja perusahaan adalah meningkatkan motivasi karyawan. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi karyawan bukan hanya meningkatkan tingkat kepuasan karyawan, tetapi juga merupakan langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional PT KAI Daop VI Yogyakarta. Penting untuk diingat bahwa motivasi karyawan bersifat individual, oleh karena itu, penting untuk memahami kebutuhan dan preferensi karyawan dan menerapkan strategi motivasi yang tepat. Dengan menerapkan strategi ini, PT KAI Daop VI Yogyakarta dapat meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi turnover, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Kesuksesan dalam mengelola motivasi akan menghasilkan budaya kerja yang produktif dan inovatif sehingga sangat penting untuk menghadapi tantangan yang muncul dalam industri transportasi yang semakin kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. *Jurnal Edumaspul*, 6(1), 974-980.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74-86.
- Hamdani, H., Sunaryo, H., & Pardiman, P. (2022). Analisis Dampak Work from Home terhadap Stres Kerja, Adaptive Performance dan Kinerja Pegawai. *IQTISHODUNA*, 18(1), 81-98.
- Hermawan, H., Komalasari, G., & Hanim, W. (2019). Strategi layanan bimbingan dan konseling untuk meningkatkan harga diri siswa: Sebuah studi pustaka. *JBKI (Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia)*, 4(2), 65.
- Hermawan, H., Komalasari, G., & Hanim, W. (2019). Strategi layanan bimbingan dan konseling untuk meningkatkan harga diri siswa: Sebuah studi pustaka. *JBKI (Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia)*, 4(2), 65.
- Maharani, F. K. (2022). Analisis efek Work from Home dan beban kerja terhadap stres kerja serta dampaknya pada kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan PT. KAI Daop 6 Yogyakarta) (Doctoral dissertation, UPN" Veteran" Yogyakarta).
- Nilawati, L. (2024). Peran Teori Motivasi Terhadap Kreativitas Individu Karyawan: Hasil Sebuah Review. *EQUILIBRIUM-Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 18(2), 197-208.
- Wibowo, B. A., & Indiyati, D. (2023). Peran Human Resource Information System (HRIS) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Vi Yogyakarta. *eProceedings of Management*, 10(2).