

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Amanah Suci Cahyan¹ Nabilla Desilviarino² Kusuma Putri Utami³ Okta Sungkono⁴
Muhammad Syafriel Ula⁵ Cindy Yobelina Tiurmaida L T⁶

Pendidikan Administrasi Pekantoran, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri
Semarang

¹ amanahsuci137@gmail.com ² desilviarinonabilla@gmail.com ³ kusumaputri503@gmail.com ⁴ oktasungkono3@gmail.com ⁵ msyafrielula@gmail.com ⁶ cindyobelina@gmail.com

ABSTRAK

Perilaku individu di tempat kerja diakui dan diteliti secara luas sebagai jenis kontribusi pribadi. Perilaku pegawai di perusahaan publik dapat berdampak pada peningkatan nilai tambah organisasi. Kemauan dan dorongan seseorang untuk mencapai beberapa tujuan menentukan tindakannya. Motivasi adalah konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan kekuatan bertindak pada atau di dalam seseorang untuk memulai dan mengarahkan perilaku (Gibson et dkk. 2012). Jadi setiap orang harus diberi motivasi agar dapat meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan tempat dia bekerja. Untuk keberhasilan perusahaan, kinerja karyawan sangatlah penting. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi karyawan untuk bekerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh motivasi terhadap karyawan terutama berkaitan dengan bagaimana Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi, memberikan penghargaan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan yang lebih baik, dan memberikan ketidakseimbangan kepada karyawan yang berprestasi. Semua hal ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Jika pemimpin mengetahui apa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, mereka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kajian literatur dan studi dari sejumlah penelitian sebelumnya yang mana peneliti menjelaskan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Organisasi, Motivasi, Kinerja, Perusahaan , Karyawan

ABSTRACT

Individual behavior in the workplace is widely recognized and researched as a type of personal contribution. The behavior of employees in public companies can have an impact on increasing the added value of the organization. A person's will and drive to achieve some goal determines his actions. "Motivation is a concept that we use to describe the power acting on or within a person to initiate and direct behavior, so every person must be given motivation in order to

Article History

Received: November 2024

Reviewed: November 2024

Published: November 2024

Plagiarism 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/)

improve his performance in the company where he works" (Gibson et al. 2012). For the success of the company, employee performance is very important. One of the factors that can affect employee performance is work motivation. Employee motivation to work is the main factor that affects employee performance. The effect of motivation on employees is mainly related to how the company provides opportunities for outstanding employees to be promoted to higher positions, gives awards to employees who do a better job, and provides rewards to employees who do a good job. All of these things will have a positive impact on overall employee performance. If leaders know what and how to fulfill (employee need-satisfiers), they will encourage employees to work harder. The approach taken in this research uses a literature review approach and a study of a number of previous studies in which researchers explain motivation affects employee performance.

Keywords: Organization, Motivation, Performance, Company, Employees

1. PENDAHULUAN

Selain sumber daya lain seperti modal, material, dan mesin, suatu perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, atau karyawan, karena karyawan memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, mereka adalah sumber daya yang penting bagi perusahaan. Meskipun ada beberapa karyawan yang berpendapat bahwa keinginan untuk mendapatkan kompensasi adalah satu-satunya alasan mereka untuk bekerja, ada juga yang berpendapat bahwa kompensasi hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang dapat mereka penuhi dengan bekerja. Bekerja akan membuat mereka merasa lebih dihargai oleh komunitasnya dibandingkan orang yang tidak bekerja. Dengan mempertimbangkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bersedia mengeluarkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan ketersediaan mengharapakan penghasilan dari organisasi untuk memenuhi kebutuhannya. Manajemen sumber daya manusia berusaha memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang bersemangat, berkinerja tinggi, dan siap untuk berubah. Untuk mendukung tenaga kerja yang memiliki motivasi.

Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian, 2002:89). Pemimpin di suatu organisasi memiliki peran kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi kerja dikalangan pegawai. Pekerja perusahaan dapat dimotivasi dengan memberi mereka apa yang mereka butuhkan dan inginkan. Namun, apa yang dianggap penting bagi seseorang mungkin tidak penting bagi orang lain. Dua kategori utama faktor motivasi adalah faktor internal dan eksternal (Prabu, 2005). Faktor internal mencakup kebutuhan, keinginan, dan harapan individu. Faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja, seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Oleh karena itu, kantor berusaha mendorong karyawannya untuk berprestasi dengan memberikan penghargaan, kesempatan untuk berprestasi, pekerjaan yang lebih besar, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan. Gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan, lingkungan kerja yang bagus, promosi, dan kesempatan untuk berkembang adalah beberapa bentuk motivasi. Karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda-beda, penentuan bentuk motivasi kerja adalah masalah yang rumit. Keberhasilan pelaksanaan, pengakuan,

pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan adalah dua faktor dalam teori motivasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi, perusahaan perlu melakukan pendekatan yang holistik, mulai dari penyediaan insentif yang memadai, pengembangan lingkungan kerja yang mendukung, hingga pemberian kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan berkembang. Pelatihan dan pengembangan keterampilan adalah tindakan yang dapat diambil; ini akan meningkatkan keterampilan karyawan dan membuat mereka merasa diperhatikan dan dihargai.

Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan kebijakan komunikasi yang terbuka, sehingga karyawan merasa dapat menyampaikan ide, masalah, atau aspirasi mereka tanpa takut akan dampak negatif. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan dapat memberikan kinerja terbaik mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan memahami pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dalam mendukung pengembangan potensi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Faktor-faktor non-finansial seperti pengembangan karier dan gaji tidak hanya terkait dengan motivasi karyawan. hubungan interpersonal yang positif, serta lingkungan kerja yang mendukung. Peningkatan motivasi di tempat kerja seringkali berkaitan dengan bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan, memberi kesempatan untuk berkembang, serta memberikan penghargaan yang sesuai dengan pencapaian karyawan. Sebaliknya, motivasi yang rendah sering kali dipicu oleh kurangnya pengakuan terhadap hasil kerja, kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta ketidakjelasan tujuan organisasi. Sebagai contoh, dalam organisasi yang menerapkan sistem manajemen yang partisipatif, di mana karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan diberi kesempatan untuk berkembang, dapat meningkatkan tingkat motivasi dan kinerja mereka. Sebaliknya, dalam organisasi dengan sistem hierarkis yang kaku dan kurang mendengarkan aspirasi karyawan, motivasi akan cenderung rendah, yang akhirnya berdampak pada kinerja yang buruk.

Kinerja dan motivasi kerja terkait satu sama lain; Peningkatan kinerja akan mempengaruhi peningkatan motivasi kerja dan sebaliknya. Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setia porang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya. Ada beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja. kinerja adalah sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun perusahaan (Osborn, 1991). Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi. Tingkat keberhasilan juga dapat menunjukkan sejauh mana organisasi dapat melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu, kinerja juga menunjukkan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil.

Ada dua jenis motivasi: intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri seseorang, misalnya kepuasan pribadi dan rasa pencapaian, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar, seperti imbalan finansial atau pengakuan dari atasan. Penelitian menunjukkan bahwa kedua jenis motivasi ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih disiplin dan berkomitmen terhadap tugas mereka, sehingga mampu mencapai hasil kerja yang lebih baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi, perusahaan perlu melakukan pendekatan yang holistik, mulai dari penyediaan insentif yang memadai, pengembangan lingkungan kerja yang mendukung, hingga pemberian kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan berkembang. Pelatihan dan pengembangan keterampilan adalah tindakan yang dapat diambil; ini akan

meningkatkan keterampilan karyawan dan membuat mereka merasa diperhatikan dan dihargai. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan kebijakan komunikasi yang terbuka, sehingga karyawan merasa dapat menyampaikan ide, masalah, atau aspirasi mereka tanpa takut akan dampak negatif. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan dapat memberikan kinerja terbaik mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan memahami pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja, Perusahaan dapat membuat kebijakan yang lebih baik untuk membantu berkembangnya calon karyawan, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja dan produktivitas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada suatu organisasi. Penelitian ini juga berusaha untuk mengetahui sejauh mana motivasi mempengaruhi produktivitas karyawan dan hasil kerja, serta faktor motivasi mana yang paling besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja. penelitian ini juga untuk memberikan gambaran hubungan antara motivasi dan kinerja yang dapat diamati melalui insentif finansial, imbalan non finansial, dan dukungan lingkungan kerja. Dari Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu manajer bisnis mengembangkan cara efektif untuk memotivasi karyawan guna meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja serta mencapai tujuan organisasi. Selain itu, penelitian ini dilakukan juga untuk mengidentifikasi elemen kunci motivasi yang mempengaruhi kinerja di bidang dan jenis pekerjaan tertentu sehingga perusahaan dapat lebih memahami apa yang diperlukan untuk memotivasi karyawannya. Kami berharap penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi motivasi yang efektif guna meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan diharapkan dapat menyusun langkah-langkah yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan motivasi dan potensi karyawannya serta mendukung secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pada penelitian ini memberikan beberapa manfaat antara lain manfaat teoritis dan praktis. Pada manfaat teoritis sendiri memiliki manfaat yaitu penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang konsep motivasi dan pengembangan ilmu pengetahuan guna memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Sedangkan pada manfaat praktis, penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran dan pengembangan diri pada karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kebijakan manajemen guna meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti penghargaan atau pelatihan. Selain kebijakan manajemen, peningkatan kinerja bagi perusahaan juga menjadi salah satu manfaat praktis, yang dimana hal ini bisa memberikan pemahaman untuk mempengaruhi motivasi terhadap kinerja, perusahaan dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

2. METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menjelaskan bagaimana Motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode review literatur digunakan dalam penelitian ini. Analisis kualitatif menganalisis data. Data yang digunakan terdiri dari informasi sekunder atau pendukung yang diperoleh dari literatur atau sumber lain yang sedang digunakan. Sumber referensi yang dimaksud adalah laporan penelitian, artikel, buku, majalah, jurnal, dan berbagai website di internet seperti Scopus, Google scholar, Sinta, Open Knowledge. Tujuan dari tinjauan literatur adalah untuk menciptakan dasar teori untuk pekerjaan. Peneliti menggunakan analisis data untuk mengumpulkan data atau informasi tentang topik penelitian dan kemudian menyaringnya sesuai dengan konteks penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis	Tahun	Hasil
Rahmat Hidayat "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja"	2021	Tidak Berpengaruh

Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan I Gde Adnyana Sudibya I Wayan Mudiarta Utama “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai DI LINGKUNGAN KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI BALI”	2012	Tidak Berpengaruh
Agus Salim, Agustinus Numberi “PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGELOLAAN HUTAN PRODUKSI XV JAYAPURA”	2021	Tidak Berpengaruh
Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kariyamin, Nasir Hamzah, Niniek Lantara	2023	Berpengaruh
Hendri Sembiring, Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan	2020	Berpengaruh
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PT BEKAERT INDONESIA KARAWANG penulis: D.R. Suparman, D. Jajang, S.H.G. Wahyudin	2023	Berpengaruh

Analisis

Kinerja karyawan akan terpengaruh secara negatif jika tidak ada motivasi yang cukup. Motivasi harus dipertimbangkan bersama dengan kemampuan dan kecerdasan, juga dikenal sebagai kemampuan (Robins, 1996: 219) . Selain itu, ada kesempatan untuk berhasil, di mana karyawan mencapai hasil yang tinggi karena tidak ada hambatan yang dihadapi. Beberapa hambatan yang menghambat kinerja termasuk lingkungan kerja yang tidak mendukung, peralatan, rekan kerja, dan prosedur yang tidak mendukung. kemampuan, motivasi, dan kesempatan mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi dia tidak membahas komponen lain yang mempengaruhi kinerja (Robins, 1996: 219) . Kemampuan dan motivasi adalah dua komponen yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi (Mangkunegara, 2009:67-68). Karena peran karyawan sangat penting untuk keberhasilan organisasi, kualitas kerja dan produktivitas akan meningkat dengan karyawan yang termotivasi dan berdedikasi. Pada akhirnya, hal ini akan membantu mencapai tujuan organisasi. Semua bisnis mengharapkan keberhasilan, tetapi untuk mencapainya, perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Untuk mencapai hal ini, seorang manajer harus memberikan dorongan yang kuat kepada karyawannya. Ini dapat berupa pemberian motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Karyawan yang sangat termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka juga cenderung menguntungkan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal sesuai harapan termasuk kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan, motivasi atau kecintaan yang kuat terhadap prinsip dan tujuan organisasi, dan dorongan untuk bekerja lebih keras. Karena perilaku manusia pada dasarnya dapat mempengaruhi setiap tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan, peningkatan kualitas karyawan bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan menjadi perilaku yang lebih mampu menjalankan aktivitas di semua bidang. Karyawan cenderung kurang bersemangat untuk bekerja jika mereka tidak memiliki motivasi untuk bekerja. Motivasi kerja pegawai mempengaruhi kualitas kerja, produktivitas, komitmen pegawai pada perusahaan, dan budaya kerja. Maka dari itu, Motivasi memuat elemen yang mendorong seseorang untuk

melakukan tugas, baik secara individu maupun kelompok, sehingga merupakan komponen penting dari proses kerja yang berhasil. Baik organisasi komersial maupun publik harus bergantung pada keinginan karyawan untuk berhasil.

Hasil Analisis Artikel yang tidak Berpengaruh

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021), berjudul "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja", ditemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Yoda Indonesia. Penelitian ini mengungkapkan bahwa meskipun motivasi seharusnya menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja, kenyataannya di perusahaan tersebut, rendahnya tingkat motivasi karyawan disebabkan oleh kurangnya penghargaan dan pengakuan dari pihak manajemen. Misalnya, karyawan dapat merasa tidak dihargai jika mereka tidak diberi pujian atau insentif finansial seperti bonus. Hal ini dapat berdampak negatif pada semangat dan produktivitas kerja mereka. Selain itu, aspek kompetensi juga menjadi perhatian dalam penelitian ini. Meskipun kompetensi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan tugas yang tidak sesuai dengan keahlian dan pengalaman karyawan mengurangi potensi mereka untuk berkontribusi secara maksimal. Hal ini menciptakan situasi di mana kemampuan individu tidak dimanfaatkan secara efektif. Di sisi lain, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Tingkat disiplin yang tinggi, tercermin dari kehadiran yang baik dan kepatuhan terhadap jam kerja, berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini menyoroti pentingnya perusahaan untuk fokus pada peningkatan disiplin kerja sebagai strategi utama dalam memperbaiki kinerja karyawan, sambil juga mempertimbangkan untuk memberikan penghargaan yang lebih baik agar motivasi karyawan dapat meningkat seiring waktu.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama (2012), berjudul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali", hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Nilai *standardized direct effect* yang diperoleh sebesar 0,013 mengindikasikan bahwa meskipun motivasi yang dimiliki pegawai dapat mempengaruhi kinerja mereka, dampaknya sangat kecil dan tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik. Hal ini menyoroti bahwa faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan kinerja pegawai. Penelitian ini juga mencerminkan pentingnya pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana motivasi dapat ditingkatkan melalui kebijakan manajemen yang lebih baik, serta perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor lain yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah tersebut. Dengan demikian, meskipun motivasi merupakan elemen penting dalam konteks kinerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perhatian lebih harus diberikan kepada variabel lain yang mungkin lebih berpengaruh dalam menciptakan tempat kerja yang menghasilkan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Agus Salim dan Agustinus Numberi (2021), berjudul "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura", hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis yang dilakukan mengindikasikan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kesimpulan bahwa variabel motivasi tidak berkontribusi dalam meningkatkan kinerja di instansi tersebut. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya dukungan dan dorongan dari atasan, serta tidak adanya sistem penghargaan yang memadai untuk mendorong semangat kerja pegawai. Sebaliknya, pengalaman kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih banyak cenderung

memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Pengalaman kerja memungkinkan pegawai untuk belajar dari situasi sebelumnya dan menerapkan pengetahuan tersebut dalam pekerjaan mereka saat ini. Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan pengalaman kerja sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura. Dengan demikian, meskipun motivasi merupakan elemen penting dalam konteks kinerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja lebih berpengaruh dan harus menjadi fokus utama dalam strategi peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertimbangkan langkah-langkah untuk meningkatkan pengalaman kerja melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar pegawai merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.

Kesamaan dari ketiga penelitian yang membahas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa meskipun motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja, kenyataannya pengaruhnya sering kali tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih pada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja secara lebih langsung, seperti kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021), menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Yoda Indonesia, dengan alasan kurangnya penghargaan dan pengakuan dari manajemen. Hal serupa juga ditemukan dalam studi oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk. (2012), yang menunjukkan bahwa meskipun ada pengaruh positif antara motivasi dan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, dampaknya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik. Penelitian oleh Agus Salim dan Agustinus Numberi (2021), juga mencatat bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura, di mana pengalaman kerja lebih berpengaruh.

Kesamaan ini menunjukkan bahwa menggunakan pendekatan holistik untuk manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai yang sangat penting. Motivasi harus dipadukan dengan strategi lain yang lebih efektif agar dapat memberikan dampak nyata terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan di berbagai instansi. Misalnya, kompetensi pegawai yang sesuai dengan tugas yang diberikan dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian-penelitian tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktivitas mereka. Pengalaman kerja yang baik juga berperan dalam meningkatkan kinerja, karena karyawan dengan lebih banyak pengalaman cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik untuk menyelesaikan tugas.

Dengan demikian, kesimpulan dari analisis ini adalah bahwa meskipun motivasi merupakan elemen penting dalam konteks kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa perhatian lebih harus diberikan kepada variabel lain yang mungkin lebih berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Untuk mencapai hasil yang optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus membuat strategi sumber daya manajemen manusia yang mencakup semua aspek ini.

Hasil Analisis Artikel yang Berpengaruh

Menurut artikel Karyamin, Nasir Hamzah dan Niniek Lantara (2023), yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan kompetensi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai". Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi akan dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Artinya, para pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Proses motivasi kerja yang menunjukkan kebutuhan yang tidak terpuaskan akan meningkatkan tegangan dan memberikan dorongan pada pegawai dan menimbulkan perilaku. Badan Pengelola Pajak dan

Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Kendari Sulawesi Tenggara memerlukan motivasi baik dari faktor eksternal maupun internal. Motivasi pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Kendari Sulawesi Tenggara dalam bekerja dapat berupa intensitas (kesungguhan dan ketekunan) yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Hasil uji secara parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Kendari Sulawesi Tenggara. Hal ini mengindikasikan hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja pegawai, dalam arti jika motivasi pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai juga meningkat.

Menurut artikel yang berjudul Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan yang ditulis oleh Hendri Sembiring (2020), dengan menggunakan Hasil uji secara parsial terdapat pengaruh positif yang secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan jawaban responden, diketahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu perusahaan diharapkan agar melakukan penilaian secara teliti dan benar atas prestasi karyawan, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Di antara banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan lingkungan kerja. Jika karyawan diberi motivasi, mereka akan lebih produktif karena mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Jadi, untuk meningkatkan produktivitas karyawan, tempat kerja harus dibuat nyaman mungkin. Selain itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, seperti promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, dan pengakuan keberhasilan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh D.R. Suparman, D. Jajang, dan S.H.G. Wahyudin (2023), yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang", ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil analisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas menunjukkan nilai Estimate sebesar 1.088, dengan *Standard Error* (SE) 0.121 dan *Critical Ratio* (CR) 9.002, serta signifikansi (*Sig*) kurang dari 0.01. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi tidak hanya berkontribusi dalam meningkatkan kinerja, tetapi juga memiliki dampak yang kuat dan terukur. Beberapa faktor yang mendukung pengaruh positif motivasi ini meliputi pengakuan dan apresiasi dari manajemen, yang membuat karyawan merasa dihargai atas usaha mereka; kondisi kerja yang baik, yang menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas; serta kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, yang memberikan karyawan rasa memiliki masa depan yang cerah di perusahaan. Selain itu, tujuan yang jelas dalam pekerjaan memberikan arah bagi karyawan, meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai target yang ditetapkan. Dengan demikian, penelitian ini menekankan pentingnya manajemen dalam merancang strategi motivasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Bekaert Indonesia Karawang, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Sebagian besar penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, sangat penting untuk membuat lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan perbaikan yang layak kepada karyawan. Penelitian telah menunjukkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan melalui berbagai cara, seperti memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerja mereka, memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan kenyamanan di tempat kerja. Karyawan dapat berusaha lebih baik dengan memberikan penghargaan sebagai penghargaan. Dalam situasi ini, penghargaan tidak hanya mencakup ketidakseimbangan moneter, tetapi juga mencakup bentuk pengakuan publik, sertifikat, atau kesempatan untuk

mengikuti pelatihan dan pengembangan. Dengan memberikan penghargaan yang sesuai kepada karyawan, perusahaan menunjukkan bahwa mereka menghargai upaya dan kontribusi mereka. Dengan cara ini, loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat meningkat. Selain itu, penelitian-penelitian ini menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan positif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan mendorong kolaborasi antar tim. Jika karyawan merasa nyaman di tempat kerja mereka, mereka cenderung lebih produktif dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi. Oleh karena itu, menciptakan suasana kerja yang mendukung adalah langkah penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia.

Kesamaan ini menunjukkan bahwa menggunakan pendekatan holistik untuk manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai yang sangat penting. Agar dapat mempengaruhi kualitas kerja dan produktivitas pekerja di berbagai tempat kerja, motivasi harus digunakan bersama dengan pendekatan lain yang lebih efisien. Misalnya, pegawai dengan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan mereka dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian ini, disiplin kerja yang tinggi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman juga harus diperhatikan. Kondisi kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan tingkat produktivitas karyawan. Pengalaman kerja yang baik juga meningkatkan kinerja karena karyawan dengan lebih banyak pengalaman cenderung memiliki pengetahuan dan kemampuan yang lebih baik untuk menyelesaikan tugas.

Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah komponen penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia yang harus diperhatikan. secara khusus jika ingin organisasi bekerja dengan efektif dan produktif. Perusahaan harus mengadopsi pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia dengan mempertimbangkan semua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan mereka. Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan motivasi karyawannya tetapi juga akan menghasilkan hasil yang lebih baik.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi ketekunan, intensitas, dan arah kerja seseorang, yang pada pasangannya akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa, tergantung pada lingkungan kerja, kebijakan manajemen, dan metode penghargaan yang digunakan oleh organisasi, terdapat berbagai pengaruh motivasi terhadap kinerja. Motivasi yang tinggi, baik dari dalam maupun dari luar, dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil terbaik. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang mengakui prestasi cenderung lebih termotivasi dan produktif, sementara karyawan yang tidak memiliki insentif atau penghargaan yang cukup mungkin menunjukkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, pendekatan motivasi yang holistik serta strategi manajemen yang membantu berkembangnya karyawan sangatlah penting.

Sebagian besar Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan betapa pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan yang layak kepada karyawan. Penelitian telah menunjukkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan melalui berbagai cara, seperti memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerja mereka, memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan kenyamanan di tempat kerja. Karyawan dapat berusaha lebih baik dengan memberikan penghargaan sebagai penghargaan. Dalam situasi ini, penghargaan tidak hanya mencakup ketidakseimbangan moneter, tetapi juga mencakup bentuk pengakuan publik, sertifikat, atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan. Dengan memberikan penghargaan yang sesuai kepada karyawan, perusahaan menunjukkan bahwa mereka menghargai upaya dan kontribusi mereka. Dengan cara ini, loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat meningkat.

Selain itu, penelitian ini menekankan betapa pentingnya membuat lingkungan kerja menyenangkan. Mereka yang bekerja di tempat kerja merasa nyaman cenderung lebih produktif dan lebih mampu memberikan kontribusi lebih baik kepada perusahaan jika mereka memiliki lingkungan kerja yang positif dan nyaman. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang ramah adalah bagian penting dari strategi manajemen SDM. Kesamaan ini menunjukkan bahwa, meskipun setiap penelitian memiliki konteks dan faktor lain yang berbeda, seperti kompetensi dan lingkungan kerja, motivasi tetap menjadi komponen penting dalam mendorong kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal kepada perusahaan dan mencapai tujuan mereka. Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, motivasi harus dikombinasikan dengan perhatian pada komponen lain yang mempengaruhi.

Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah komponen penting dalam manajemen SDM yang harus diperhatikan. Secara khusus jika ingin organisasi bekerja dengan efektif dan produktif. Perusahaan harus mengadopsi pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia dengan mempertimbangkan setiap komponen yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja. Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan motivasi karyawannya tetapi juga akan menghasilkan hasil yang lebih baik.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Jurnal Maksipreneur: Vol. II* (Issue 2).
- Agus Salim, & Agustinus Numberi. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGELOLAAN HUTAN PRODUKSI XV JAYAPURA. *JUMABIS (JURNAL MANAJEMEN & BISNIS)*, Volume 5, 50–61.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, & I Wayan Mudiarta Utama. (2012). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI BALI. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*.
- Arimurti, D., & Kustiani Irma Tyasari, L. (2014). PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAJI, DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN PERSERO AREA MALANG. In *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*. <http://ejournal.unikama.ac.id>
- Bachtiar, D., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2012). Management Analysis Journal PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Management Analysis Journal*, 1(1). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Ekhsan, M., & studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1.
- Hidayat, R. (n.d.). *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Mahardhika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (n.d.). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang).
- Marlius, D., & Pebrina, I. (n.d.). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KENCANA SAWIT INDONESIA. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>

- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DISIPLIN KERJA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2).
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Nuriatullah. (2020). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA TAMZIS BAITUTTAMWIL AREA YOGYAKARTA. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 2(1). <http://www.bps.go.id>
- Sembiring, H. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN (Vol. 13, Issue 1). www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id
- Siswanto, B. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja...* (Vol. 7, Issue 2).
- Sutrischastini, A., Riyanto, A., Prodi, A., Manajemen, M., Widya, S., & Yogyakarta, W. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL (Vol. 23, Issue 2).
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UPT SUNGAI DUKU PEKANBARU. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Wiji Rahayu, K. (n.d.). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR.
- Yanuari, Y. (n.d.). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>