

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM SUATU PERUSAHAAN

Zahra Anggi Atikaningtyas¹, Syhartika Damayanti², Liah Amelia³, Ahmad Gunawan⁴

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Email: Zahraanggiatikaningtyas@gmail.com¹, Syhartika2804dy@gmail.com²,
Liahamelia04@gmail.com², Ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id⁴

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja mereka. Kinerja individu juga sangat dipengaruhi oleh tingkat dorongan intrinsik seseorang di tempat kerja. Sebagai sarana untuk meningkatkan interaksi sosial, sangat disarankan agar karyawan memupuk hubungan positif dengan rekan kerja mereka. Mereka diminta untuk berkonsultasi dengan rekan kerja mereka sebelum membuat penilaian apa pun ketika dihadapkan dengan masalah di tempat kerja. Selain itu, pekerja harus mengakomodasi kepribadian dan gaya satu sama lain dan harus menghargai masukan dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan mereka. Meningkatkan kinerja secara signifikan merupakan kekuatan pendorong untuk evaluasi studi ini terhadap banyak aspek kinerja karyawan. Survei tersebut juga memberikan perhatian pada hal-hal yang sulit dilakukan oleh para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Metode kualitatif meliputi observasi, dokumentasi, wawancara, dan tinjauan pustaka digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini. Apa yang dimaksud dengan "kinerja" dalam pengaturan ini adalah sejauh mana anggota organisasi menjalankan tugasnya. Sebagai bagian dari kinerja, seseorang juga harus dapat memenuhi harapan yang terkait dengan sikap, perilaku, dan fungsi yang sesuai untuk pekerjaan atau tugas tertentu. Tingkat motivasi yang lebih tinggi mengarah pada peningkatan kinerja, seperti yang ditunjukkan oleh efek menguntungkan dari motivasi kerja. Tidak ada bukti bahwa penghargaan nyata, seperti piala atau sertifikat, berdampak buruk pada produktivitas di tempat kerja. Evaluasi akhir masih menjadi elemen penentu dalam pembaruan kontrak kerja, sehingga pekerja tetap dapat melanjutkan kinerjanya meski tanpa imbalan yang nyata.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance is greatly affected by their level of work motivation. Individual performance is also strongly influenced by one's level of intrinsic drive at work. As a means of enhancing social interaction, it is highly recommended that employees cultivate positive connections with their coworkers. They are required to consult with their coworkers before making any judgments when confronted with issues on the job. In addition, workers should be accommodating to one another's personalities and styles and should value the input of coworkers while doing their jobs. Improving performance considerably was the driving force for this study's evaluation of many facets of employee performance. The survey also

Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagirism checker no
871.874.782

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

brought attention to the things that workers find difficult to do their jobs. Qualitative methods including observation, documentation, interviews, and literature reviews were used to gather data for this research. What constitutes "performance" in this setting is the degree to which members of the organization carry out their assigned duties. As part of performance, one should also be able to meet the expectations associated with the attitudes, behaviors, and functions that are suitable for a certain job or task. A greater degree of motivation leads to improved performance, as shown by the beneficial effect of work motivation. There is no evidence that tangible rewards, like trophies or certificates, have a detrimental effect on productivity in the workplace. The final evaluation is still the deciding element in the renewal of the employment contract, so workers may still continue their performance even without a tangible prize.

Keywords : performance motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Tidak ada bisnis yang lengkap tanpa motivasi kerja, yang melayani kepentingan pekerja dan pengusaha. Tenaga kerja yang lebih termotivasi lebih mungkin untuk berbuat lebih banyak dan menjadi lebih produktif. Memotivasi karyawan untuk meningkatkan sikap dan perilaku mereka memiliki efek berlipat ganda pada keuntungan dengan meningkatkan output sekaligus mengurangi pengeluaran. Pekerja yang termotivasi mengerahkan lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan dan naik pangkat dalam organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. (Menurut Theodora, 2015).

Motivasi organisasi atau perusahaan memainkan peran penting karena memengaruhi perusahaan dan personelnya. Kecemasan dan etos kerja yang kuat adalah dua akibat yang mungkin timbul dari kurangnya motivasi. Karena tidak ada unsur paksaan dalam insentif, hal itu juga membantu pekerja merasa nyaman dan mengurangi persepsi mereka tentang pekerjaan sebagai beban. Kinerja yang baik untuk perusahaan adalah komponen kunci keberhasilannya, dan ini membantu mencapainya.

Ketika sebuah perusahaan mampu memenuhi persyaratan karyawannya, hal itu menumbuhkan rasa motivasi di antara para karyawan tersebut untuk memberikan segalanya dalam mengejar tujuan perusahaan. Tingkat dorongan intrinsik seseorang di tempat kerja merupakan prediktor signifikan dari hasil mereka. Motivasi adalah dorongan internal yang memaksa seseorang untuk bertanggung jawab atas aktivitas mereka dalam mengejar tujuan tertentu, apakah tujuan tersebut berupa penyelesaian tugas, pencapaian tujuan pengembangan pribadi, atau pelaksanaan tindakan otonom dengan tujuan akhir dalam pikiran. Mendorong pekerja untuk berjuang demi kemajuan dan keberhasilan organisasi. Ketika orang sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka, mereka mendorong diri mereka sendiri hingga batasnya, tetapi ketika tidak, mereka kurang berinvestasi, lebih cenderung menyerah, dan kesulitan menyelesaikan sesuatu. Motivasi karyawan dapat diukur dengan mengamati perilaku mengikuti aturan atau melanggar aturan, di antara tanda-tanda lainnya.

Mengingat bahwa motivasi adalah suatu proses yang dapat digerakkan oleh berbagai peristiwa, fungsi motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi sangat penting. Faktor-faktor seperti gaji dan peluang peningkatan karier dapat menginspirasi seseorang. Kepuasan kerja bagi pekerja yang bermotivasi tinggi terkait dengan status sosial mereka dan kualitas hasil yang dapat mereka lakukan. Perusahaan yang menghargai motivasi karyawan akan selalu mencari metode untuk menjaga hal-hal yang meningkatkan kinerja. Ketika pekerja

mengalami dorongan semangat dan termotivasi untuk bekerja lebih baik di perusahaan, hal itu dipandang sebagai motivasi yang efektif. Selanjutnya, tujuan dari esai ini adalah untuk memiliki pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana motivasi intrinsik di tempat kerja dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas.

METODE PENELITIAN

Analisis data penelitian ini mengandalkan teknik pengumpulan data kualitatif, yang mengklasifikasikan dan mengkarakterisasi informasi melalui penggunaan kata dan frasa. Hasil akhir adalah target dari prosedur ini. Informasi yang dikumpulkan melalui wawancara dan observasi sebagian besar berbentuk deskripsi naratif daripada statistik numerik. Untuk mengumpulkan data, peneliti harus dengan cermat memeriksa atau mengamati variabel fokus penelitian. Penelitian dilakukan di CV. Barokah di lingkungan Sukasari Kecamatan Serang Baru Kabupaten Bekasi Jawa Barat, beralamat Jl. Mbah Ki panjang No. 9, hlm. 08 / RW.04. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Observasi

Banyaknya bagian yang bergerak yang membentuk proses pengamatan menjadikannya metode pengumpulan data yang sulit.

Dokumentasi

Memilih data dari sumber di dalam dokumen merupakan inti dari dokumentasi sebagai pendekatan pengumpulan data. Buku, jurnal, dan tesis terdahulu merupakan beberapa item pustaka yang digunakan untuk mengimplementasikan strategi dokumentasi dalam penelitian ini.

Wawancara

Melakukan penyelidikan awal untuk mengidentifikasi isu-isu yang dapat diteliti dan ingin mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang responden dalam situasi dengan jumlah responden yang terbatas adalah dua contoh ketika metode wawancara dapat digunakan untuk mengekstrak informasi.

Studi Pustaka

Sejumlah langkah diambil untuk mengumpulkan informasi terkait yang berkaitan dengan masalah atau topik yang dibahas dalam penelitian ini. Buku-buku yang memuat artikel-artikel dari jurnal ilmiah merupakan bagian dari kumpulan data ini.

HASIL PEMBAHASAN

Sebuah organisasi atau perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tertentu. Perilaku dan sikap organisasi sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan tersebut. Menilai kinerja karyawan, atau kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab atau peran mereka dalam organisasi, adalah salah satu kegiatan yang umum dilakukan oleh organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan tergantung pada kemampuan departemen Sumber Daya Manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk menginspirasi karyawan untuk berjuang menuju tujuan perusahaan, sangat penting untuk memiliki pemahaman yang kuat tentang apa yang mendorong mereka secara pribadi. Pengetahuan ini akan sangat membantu dalam membentuk nilai-nilai inti dan praktik sumber daya manusia. (Publik et al., 2024)

Apa yang membuat seseorang berhasil dalam perannya bukan hanya hasil yang mereka hasilkan, tetapi juga langkah-langkah yang mereka ambil untuk memenuhi tujuan organisasi. Proses kerja adalah bagian dari kinerja, bukan hanya hasilnya. Menurut Wibowo (2012)

Grant (2008) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari keinginan untuk melayani orang lain (Journal of Applied Psychology, 93, 48-58). Motivasi mengacu pada tindakan yang diambil oleh karyawan yang membantu perusahaan mencapai tujuannya (Motowidlo, 2003 dalam Journal of Applied Psychology). Karyawan akan lebih mempercayai manajer yang perilakunya konsisten dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pekerja akan dapat menyaksikan dampak kerja mereka terhadap orang lain dan mengalami peningkatan produktivitas sebagai hasilnya. (Yunarsih, 2019)

Mencapai kesuksesan di tempat kerja juga sangat bergantung pada lingkungan kerja. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kondisi kerja mereka. Ketika pekerja merasa nyaman di ruang kerja mereka, itu meningkatkan moral dan produktivitas. Ketika pekerja dapat fokus pada tugas mereka dalam suasana yang bersih dan damai, mereka menjadi lebih produktif. Tempat kerja fisik yang dirancang dengan baik memfasilitasi penyelesaian pekerjaan, mengurangi kemungkinan monoton dan kelelahan, memberi pekerja kesempatan untuk berkonsentrasi pada ide dan perasaan mereka sendiri, dan pada akhirnya memotivasi mereka untuk berusaha lebih keras. Data survei menunjukkan bahwa CV. Barokah Cikarang Selatan disalahkan atas berbagai masalah termasuk pencahayaan yang buruk, sirkulasi udara yang buruk, dan kebisingan mesin yang berdampak pada produktivitas pekerja. Drive ini untuk memaksimalkan fungsi drive. CV. Barokah Cikarang Selatan karena dilihat memiliki efisiensi kerja yang buruk, kepuasan kerja yang rendah, kinerja yang rendah, dan kurangnya inisiatif dan dorongan dari organisasi. (Sopian & Rismawati, 2022)

Data menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan; khususnya, motivasi yang meningkat berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Motivasi ini berfungsi sebagai mekanisme internal yang mendorong orang untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang menunjukkan motivasi kerja sering kali menunjukkan hasil kinerja yang lebih tinggi. Motivasi dapat digambarkan sebagai dorongan internal seseorang untuk terlibat dalam perilaku dan tugas tertentu, yang berasal dari pemenuhan kebutuhan pekerja oleh organisasi.

Selanjutnya, penulis menemukan bahwa organisasi secara konsisten mengirimkan upah karyawan tanpa penundaan, sehingga memfasilitasi kinerja staf yang berkelanjutan. Meskipun demikian, pencairan kompensasi lembur untuk pekerjaan yang dilakukan pada hari libur reguler dan nasional sering kali ditunda, sehingga hasilnya kurang optimal.

KESIMPULAN

Motivasi, lingkungan kerja, dan manajemen kompensasi memengaruhi efektivitas karyawan dalam memenuhi tujuan bisnis. Data yang kuat menunjukkan bahwa motivasi karyawan meningkatkan kinerja. Pekerja yang didorong biasanya berkinerja lebih baik. Karyawan yang didorong secara intrinsik bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Tempat kerja yang nyaman dan menarik meningkatkan produktivitas dan semangat kerja. Pencahayaan yang terang, ventilasi yang baik, dan kebisingan yang minimal membantu pekerja fokus dan bekerja lebih cepat. Manajemen kompensasi yang efektif, terutama pembayaran gaji yang tepat waktu, membantu pekerja bekerja dengan sukses. Pekerja yang mengalami demoralisasi kurang produktif, jadi bayarlah lembur liburan SECEPATNYA untuk mencegahnya. Tanpa manajemen gaji yang baik, tempat kerja yang baik, dan pengetahuan tentang motivasi, perusahaan tidak dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Publik, A., Ilmu, F., Politik, I., & Djuanda, U. (2024). *1652-1659+Pengaruh+Motivasi+Terhadap+Kinerja+Karyawan+(Artikel+Kuliah+Kerja+Laporan)*. 3, 1652–1659.
- Sopian, M. F., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Barokah Cikarang Selatan. *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi Dan Teknik*, 4, 68. <https://doi.org/10.32897/Sobat.2022.4.0.1912>
- Yunarsih, W. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Suatu Perusahaan/Organisasi*. 1–10.
- Rahmawati, R., & Sultoni, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1652-1659. *Universitas Djuanda*.
- Esisuarni, E., Alqadri, H., & Nellitawati, N. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478-488. Universitas Negeri Padang.
- Yunarsih, W. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Suatu Perusahaan/Organisasi. *Universitas Negeri Padang*.
- Maharani, D. A., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Medikonis: Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66-77. Universitas Perwira Purbalingga.