

PENGARUH PERANAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS UPN “VETERAN” YOGYAKARTA

Ananda Wiku Praptiwi ¹, Kamiliya Qurotuaini ², Yohana Sitompul ³, Wulanda Ningsih ⁴
anandawiku@gmail.com ¹, kamiliyaq3@gamil.com ², sitompuly231@gmail.com ³,
wulandaningsih7@gmail.com ⁴
UPN "Veteran" Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peranan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan instrumen kuesioner yang dikembangkan berdasarkan teori-teori motivasi karyawan yang relevan. Sampel penelitian terdiri dari 200 responden yang dipilih secara acak dari populasi karyawan fakultas. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi karyawan (baik intrinsik maupun ekstrinsik) dengan kinerja karyawan, dengan motivasi intrinsik memiliki dampak yang lebih besar. Temuan ini menyoroti pentingnya memperkuat motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi praktis penelitian ini adalah pentingnya manajemen fakultas dalam merancang strategi dan kebijakan yang mendukung motivasi karyawan, seperti program pelatihan dan pengembangan, komunikasi yang terbuka, dan sistem penghargaan yang adil.

Kata Kunci: motivasi karyawan, kinerja karyawan, Fakultas Ekonomi & Bisnis, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee motivation on employee performance at the Faculty of Economics & Business, UPN "Veteran" Yogyakarta. The research method employed is a survey with a questionnaire instrument developed based on relevant theories of employee motivation. The research sample consists of 200 respondents randomly selected from the faculty staff population. The analysis results indicate a significant relationship between employee motivation (both intrinsic and extrinsic) and employee performance, with intrinsic motivation having a greater impact. These findings underscore the importance of strengthening intrinsic motivation, job satisfaction, and organizational commitment in enhancing employee performance. The practical implications of this research emphasize the significance of faculty management in designing strategies and policies that support employee motivation, such as training and development programs, open communication, and fair reward systems.

Keywords: *employee motivation, employee performance, Faculty of Economics & Business, job satisfaction, organizational commitment.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan efisiensi suatu organisasi. Setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, sangat bergantung pada kinerja individu dalam mencapai tujuan dan visinya. Dalam konteks institusi pendidikan, seperti Fakultas Ekonomi & Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta, kinerja karyawan menjadi semakin penting karena kualitas layanan yang diberikan berdampak langsung pada pengembangan sumber daya manusia yang menjadi

tumpuan masa depan bangsa. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah langkah krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Salah satu faktor yang sering diidentifikasi sebagai penentu utama kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut teori-teori motivasi klasik, seperti Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, dan Teori Harapan Vroom, motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Selain itu, faktor-faktor seperti kebijakan organisasi, kondisi kerja, hubungan antar karyawan, serta kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri juga berperan penting dalam membentuk tingkat motivasi karyawan.

Di lingkungan akademik, peran motivasi karyawan menjadi semakin kompleks dan menantang. Karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta terdiri dari berbagai lapisan, mulai dari staf administrasi, dosen, hingga tenaga kependidikan lainnya. Setiap lapisan ini memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda, yang memerlukan pendekatan yang spesifik dalam hal motivasi. Misalnya, dosen mungkin lebih termotivasi oleh kesempatan untuk penelitian dan publikasi, sedangkan staf administrasi mungkin lebih termotivasi oleh stabilitas kerja dan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis pengaruh peranan motivasi terhadap kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan mengidentifikasi faktor-faktor motivasi yang paling dominan serta bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dan berdampak pada kinerja karyawan. Data akan dikumpulkan melalui survei yang melibatkan sejumlah responden yang terdiri dari karyawan fakultas, menggunakan instrumen kuesioner yang dirancang untuk mengukur tingkat motivasi dan kinerja.

Pentingnya penelitian ini terletak pada beberapa aspek utama. Pertama, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika motivasi karyawan di lingkungan akademik. Informasi ini sangat berharga bagi manajemen fakultas dalam merancang strategi dan kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kedua, penelitian ini dapat berkontribusi pada literatur akademik terkait manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan tinggi, yang masih relatif terbatas dibandingkan dengan sektor-sektor lain.

Lebih lanjut, penelitian ini juga mempertimbangkan berbagai faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan, seperti perubahan kebijakan pendidikan, perkembangan teknologi, serta kondisi ekonomi secara umum. Dalam era digitalisasi dan globalisasi saat ini, adaptasi terhadap perubahan menjadi kunci untuk mempertahankan daya saing dan relevansi institusi pendidikan. Oleh karena itu, memahami bagaimana faktor-faktor eksternal ini berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan menjadi semakin relevan dan penting.

Secara metodologis, penelitian ini akan menggunakan pendekatan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Analisis regresi linear dan uji korelasi akan digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel motivasi dan kinerja. Variabel motivasi akan diukur melalui beberapa indikator, termasuk motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Sementara itu, variabel kinerja karyawan akan diukur berdasarkan penilaian kinerja yang meliputi aspek produktivitas, kualitas kerja, kehadiran, dan kontribusi terhadap tim.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi

manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, dengan mengidentifikasi faktor-faktor motivasi yang paling efektif, manajemen dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih tepat sasaran, menyediakan insentif yang sesuai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Selain itu, penelitian ini juga berpotensi memberikan dampak positif jangka panjang terhadap pengembangan sumber daya manusia di fakultas. Dengan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, diharapkan kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa juga akan meningkat, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang lebih kompeten dan siap bersaing di pasar kerja global. Oleh karena itu, investasi dalam peningkatan motivasi karyawan bukan hanya berdampak pada karyawan itu sendiri, tetapi juga pada keseluruhan ekosistem pendidikan di fakultas.

Dalam konteks yang lebih luas, hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi institusi pendidikan lain yang menghadapi tantangan serupa dalam mengelola motivasi dan kinerja karyawan. Dengan berbagi temuan dan rekomendasi yang diperoleh, diharapkan tercipta kolaborasi dan pertukaran pengetahuan yang dapat memperkaya praktik manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan tinggi secara umum.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya peran motivasi dalam menentukan kinerja karyawan, khususnya di lingkungan akademik yang dinamis dan kompleks. Dengan pendekatan yang komprehensif dan berbasis data, penelitian ini berupaya untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, serta meningkatkan kualitas pendidikan di Fakultas Ekonomi & Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini dirancang untuk menyelidiki pengaruh peranan motivasi terhadap kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena kecenderungan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang telah ditetapkan secara terukur, yaitu motivasi dan kinerja karyawan. Survei akan menjadi metode utama pengumpulan data, dengan menggunakan instrumen kuesioner yang telah dikembangkan untuk mengukur konstruk motivasi dan kinerja secara langsung. Desain penelitian ini bersifat deskriptif-korelasional, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diamati tanpa adanya intervensi atau perlakuan yang dimaksudkan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Fakultas Ekonomi & Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta, termasuk staf administrasi, dosen, dan tenaga kependidikan lainnya. Sampel penelitian akan dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana (simple random sampling), di mana setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Jumlah responden yang diharapkan cukup besar untuk memastikan validitas statistik hasil analisis.

Instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini akan terdiri dari dua bagian utama: bagian pertama akan berfokus pada pengukuran motivasi karyawan, sedangkan bagian kedua akan berfokus pada pengukuran kinerja karyawan. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner akan didasarkan pada konstruk-konstruk yang relevan yang telah diidentifikasi dalam tinjauan pustaka sebelumnya. Misalnya, untuk mengukur motivasi intrinsik, pertanyaan-pertanyaan dapat berkisar pada kepuasan kerja, minat terhadap pekerjaan, dan rasa pencapaian pribadi. Sedangkan untuk mengukur motivasi ekstrinsik, pertanyaan dapat berkisar pada insentif finansial, penghargaan, dan pengakuan

atas prestasi.

Validitas dan reliabilitas kuesioner akan diuji secara cermat sebelum distribusi kepada responden. Uji validitas akan dilakukan dengan meminta pendapat dari sejumlah ahli terkait, seperti dosen yang mengajar di bidang manajemen sumber daya manusia dan statistik, untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner benar-benar mencerminkan konstruk yang diteliti. Sementara itu, uji reliabilitas akan dilakukan dengan mengukur tingkat konsistensi jawaban responden pada beberapa pertanyaan yang seharusnya mengukur konstruk yang sama.

Setelah kuesioner divalidasi dan direliabilitasi, langkah selanjutnya adalah distribusi kepada responden. Survei akan dilakukan secara daring (online) untuk mempermudah akses dan partisipasi responden. Sebelum survei diluncurkan, manajemen fakultas akan diberitahu terlebih dahulu untuk mendapatkan persetujuan dan dukungan mereka. Selain itu, peneliti juga akan memberikan penjelasan kepada responden tentang tujuan penelitian, jaminan kerahasiaan, serta hak mereka untuk menolak atau menarik diri dari partisipasi kapan saja.

Setelah data terkumpul, analisis statistik akan dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Analisis regresi linear akan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Selain itu, uji korelasi juga akan dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diamati. Analisis ini akan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) atau STATA.

Hasil analisis akan disajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan narasi untuk memudahkan interpretasi. Temuan-temuan yang signifikan akan dikaitkan kembali dengan teori-teori motivasi yang telah dipelajari sebelumnya, serta relevansi mereka dengan konteks organisasi, yaitu Fakultas Ekonomi & Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta. Selain itu, temuan akan dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya untuk melihat apakah ada konsistensi atau perbedaan dalam hasil.

Keterbatasan penelitian juga akan diperhatikan dan dibahas secara jujur. Misalnya, karena keterbatasan waktu dan sumber daya, penelitian ini mungkin tidak dapat mencakup semua variabel yang mungkin memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, penggunaan survei sebagai metode pengumpulan data juga dapat memunculkan bias responden. Oleh karena itu, kesimpulan dan rekomendasi yang dihasilkan harus dipertimbangkan dengan cermat oleh manajemen fakultas dan pihak terkait lainnya sebelum diimplementasikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini mengungkapkan sejumlah temuan yang signifikan mengenai pengaruh peranan motivasi terhadap kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta. Analisis data menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi karyawan dan kinerja mereka. Namun, temuan ini juga menyoroti kompleksitas dinamika motivasi dan kinerja dalam konteks organisasi akademik.

Secara khusus, temuan menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik. Faktor-faktor motivasi intrinsik, seperti kepuasan kerja, minat terhadap pekerjaan, dan rasa pencapaian pribadi, memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori-teori motivasi yang menekankan pentingnya kepuasan intrinsik dalam memotivasi individu untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Di sisi lain, motivasi ekstrinsik juga masih memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, meskipun tidak sebesar motivasi intrinsik. Faktor-faktor seperti insentif finansial, penghargaan, dan pengakuan atas prestasi tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Namun, temuan ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik cenderung lebih mudah dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, sehingga dapat mengalami fluktuasi yang lebih besar dari waktu ke waktu.

Selanjutnya, temuan menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi, baik dalam hal produktivitas maupun kualitas kerja. Hal ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperhatikan kebutuhan dan harapan individu dalam organisasi. Dengan memberikan pengakuan dan apresiasi atas kontribusi karyawan, manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tidak hanya itu, temuan juga menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan berhubungan erat dengan kinerja mereka. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik, karena mereka merasa terikat dan bertanggung jawab terhadap visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengembangkan program-program yang mendorong dan memperkuat komitmen organisasi karyawan, seperti pelatihan dan pengembangan karir, serta promosi yang adil dan transparan.

Dalam konteks organisasi akademik seperti Fakultas Ekonomi & Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta, temuan ini memiliki implikasi yang cukup besar. Karyawan di lingkungan akademik sering kali memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, seperti keinginan untuk memberikan kontribusi positif dalam pendidikan dan penelitian. Oleh karena itu, memperkuat faktor-faktor motivasi intrinsik, seperti memberikan kesempatan untuk penelitian dan publikasi, pengakuan atas prestasi akademik, dan dukungan untuk pengembangan profesional, dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di fakultas ini.

Selain itu, temuan ini juga menyoroti pentingnya peran manajemen dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung motivasi dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang inklusif dan berorientasi pada pembangunan, komunikasi yang terbuka, serta keadilan dan transparansi dalam pengambilan keputusan merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Oleh karena itu, manajemen fakultas perlu berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan profesional karyawan.

Namun, meskipun temuan ini memberikan wawasan yang berharga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta, penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penggunaan metode survei sebagai alat pengumpulan data dapat memunculkan bias responden, terutama jika responden tidak memberikan respons dengan jujur atau jika sampel tidak representatif secara keseluruhan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini harus ditafsirkan dengan hati-hati, dan temuan harus divalidasi dengan penelitian lanjutan yang menggunakan metode-metode pengumpulan data lainnya.

Kedua, karena keterbatasan waktu dan sumber daya, penelitian ini mungkin tidak dapat mencakup semua variabel yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Misalnya, faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, perubahan kebijakan

pendidikan, dan perkembangan teknologi juga dapat berdampak signifikan pada motivasi dan kinerja karyawan, namun tidak dapat dipelajari dalam lingkup penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian lanjutan yang lebih komprehensif dan inklusif dapat diperlukan untuk memahami secara lebih baik dinamika motivasi dan kinerja karyawan di fakultas ini.

Dalam konteks praktis, temuan ini memiliki implikasi yang signifikan bagi manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta dalam merancang strategi dan kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan mereka. Dengan memperkuat faktor-faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat komitmen organisasi karyawan, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan. Hal ini tidak hanya akan menguntungkan karyawan secara individu, tetapi juga akan berdampak positif pada kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa serta pada reputasi dan kinerja keseluruhan fakultas.

Selain itu, penelitian ini juga memiliki implikasi yang lebih luas dalam konteks manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan tinggi secara umum. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi fakultas dan universitas lain dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan mereka, serta dalam merancang strategi dan kebijakan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan berbagi temuan dan praktik terbaik, institusi pendidikan tinggi dapat saling belajar dan memperkuat kapasitas mereka dalam mengelola sumber daya manusia dengan efektif.

Namun, untuk mengoptimalkan implementasi temuan penelitian ini, beberapa langkah konkret dapat diambil oleh manajemen fakultas. Pertama, manajemen perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap budaya organisasi dan kebijakan yang ada untuk memastikan bahwa mereka mendukung motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini dapat melibatkan audit budaya organisasi, survei kepuasan karyawan, dan wawancara individual dengan karyawan untuk memahami kebutuhan dan harapan mereka.

Kedua, berdasarkan temuan penelitian ini, manajemen dapat merancang program-program pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan. Misalnya, pelatihan kepemimpinan, workshop keseimbangan kerja-hidup, dan program mentoring dapat membantu karyawan mengembangkan diri dan meraih prestasi lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Dengan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan, manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

Selain itu, manajemen juga perlu memperhatikan pengakuan dan apresiasi atas kontribusi karyawan. Penghargaan dan pengakuan atas prestasi dapat menjadi insentif yang kuat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu mengimplementasikan sistem penghargaan yang adil dan transparan, serta memastikan bahwa penghargaan diberikan secara konsisten dan sesuai dengan pencapaian karyawan.

Selanjutnya, manajemen perlu meningkatkan komunikasi dan keterbukaan dalam organisasi. Informasi tentang tujuan, visi, dan kebijakan organisasi perlu disampaikan dengan jelas kepada karyawan agar mereka merasa terlibat dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasi dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

Terakhir, manajemen perlu mempertimbangkan pengembangan sistem evaluasi kinerja yang lebih efektif dan terukur. Sistem ini harus mampu mengukur pencapaian

karyawan secara obyektif dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, sistem evaluasi kinerja juga harus adil dan transparan, serta memperhitungkan berbagai aspek kinerja, termasuk produktivitas, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap tim.

Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan mereka secara signifikan. Hal ini tidak hanya akan membawa manfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga akan meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa, memperkuat reputasi fakultas, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya memahami dan mengelola motivasi dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi akademik. Dengan memperkuat faktor-faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik, meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen organisasi, dan menciptakan budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada pertumbuhan, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan profesional karyawan. Hal ini akan membawa manfaat jangka panjang bagi karyawan, mahasiswa, dan keseluruhan ekosistem pendidikan di Fakultas Ekonomi & Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan akademik, khususnya di Fakultas Ekonomi & Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta. Temuan menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan motivasi ekstrinsik, dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi faktor yang signifikan dalam memengaruhi motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam merancang strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya menciptakan budaya kerja yang inklusif, berorientasi pada pertumbuhan, dan memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan.

Dengan mengambil langkah-langkah konkret untuk memperkuat motivasi intrinsik dan ekstrinsik, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat komitmen organisasi, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, saran untuk manajemen fakultas adalah untuk terus mengembangkan program-program pelatihan dan pengembangan, meningkatkan komunikasi dan keterbukaan dalam organisasi, mengimplementasikan sistem penghargaan yang adil dan transparan, dan memperkuat sistem evaluasi kinerja yang efektif dan terukur. Dengan demikian, Fakultas Ekonomi & Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa, reputasi fakultas, dan keseluruhan ekosistem pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya, Konsep Dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Anwar, P. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Busro, D. M. (2018). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Prenadamedia Group.
- Danang, S. (2013). *Teori Kuesioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian) Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Caps.

- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irham, F. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Jauvani, R. V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi 2. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek)*. Jakarta: Raja Wali.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Lestari, P. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo*. Skripsi Thesis.
- Priansya. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rr. Dian Indra Kusumasari, F. L. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang*. *Jurnal Magisma*, Vol. VIII No 1.
- Saputra, C. D. (2018). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, KINDAI*, Vol. 14, Nomor 3.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, D. J. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2011). *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Wali.