

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Bunga Tri Yen Utari
bungatriyen@gmail.com
Universitas Teuku Umar

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Artikel ini membahas bagaimana motivasi kerja dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Kajian dilakukan dengan metode studi literatur terhadap berbagai penelitian terdahulu yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih bertanggung jawab, dan lebih loyal terhadap organisasi. Motivasi internal seperti kebutuhan akan pencapaian, pengakuan, dan pertumbuhan pribadi terbukti berpengaruh lebih signifikan dibandingkan motivasi eksternal berupa insentif finansial semata. Implikasi dari artikel ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para manajer dan pemimpin organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawannya.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Perilaku Organisasi, Produktivitas.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga yang dimiliki oleh setiap organisasi. Kemajuan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau besarnya modal yang dimiliki, tetapi sangat bergantung pada kualitas dan semangat kerja sumber daya manusianya. Karyawan yang bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi akan memberikan kontribusi jauh lebih besar dibandingkan mereka yang bekerja hanya karena terpaksa.

Fenomena rendahnya kinerja karyawan masih menjadi masalah serius di berbagai organisasi, baik swasta maupun pemerintahan. Seringkali akar permasalahan ini bukan terletak pada kemampuan atau kompetensi, melainkan pada kurangnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Karyawan yang tidak termotivasi akan bekerja seadanya, tidak proaktif, dan mudah menyerah saat menghadapi tantangan.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan luar yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan tertentu. Pemahaman mendalam tentang motivasi kerja sangat penting bagi para pemimpin organisasi agar mampu merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan pendekatan studi literatur atau kajian pustaka (library research) sebagai metode utamanya. Kajian pustaka dilakukan dengan cara mengumpulkan, membaca, menelaah, dan menganalisis berbagai sumber referensi yang relevan, meliputi buku teks, jurnal ilmiah, dan artikel penelitian yang dapat diakses melalui Google Scholar dan berbagai database akademik lainnya.

Kriteria pemilihan literatur yang digunakan dalam artikel ini meliputi: (1) relevansi topik dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan, (2) kemutakhiran referensi yang diprioritaskan dari tahun 2015 hingga 2024, dan (3) keabsahan sumber yang berasal dari jurnal ilmiah terindeks atau buku teks akademik yang diakui. Proses analisis dilakukan secara deskriptif-kualitatif dengan membandingkan, mensintesis, dan menyimpulkan temuan dari berbagai literatur yang dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi internal atau motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Rasa bangga terhadap pekerjaan, keinginan untuk berkembang, kepuasan saat berhasil menyelesaikan tantangan, dan hasrat untuk memberikan kontribusi nyata adalah contoh nyata dari motivasi internal. Karyawan yang memiliki motivasi internal yang kuat terbukti menghasilkan kinerja yang jauh lebih tinggi secara konsisten.

Hasil penelitian Wahyudi dan Akdon (dalam Bangun, 2019) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi yang lebih besar dibandingkan motivasi ekstrinsik. Hal ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivator yang bersifat intrinsik lebih mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja jangka panjang.

2. Pengaruh Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi eksternal atau motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari luar diri karyawan, seperti pemberian insentif finansial, bonus kinerja, penghargaan karyawan terbaik, promosi jabatan, maupun fasilitas kerja yang memadai. Meskipun motivasi eksternal tidak sepermanen motivasi internal, namun perannya tetap penting sebagai stimulus awal yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kasmir (2019) menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang paling berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa gaji dan tunjangan mereka sepadan dengan kontribusi yang mereka berikan akan merasa dihargai dan terdorong untuk mempertahankan bahkan meningkatkan prestasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rivai dan Sagala (dalam Siagian, 2018) menemukan bahwa pemberian penghargaan non-finansial seperti pengakuan publik, pujian dari atasan, dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan profesional juga memiliki dampak yang cukup besar terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Penghargaan semacam ini memperkuat rasa percaya diri karyawan dan membangun loyalitas mereka terhadap perusahaan.

3. Peran Kepemimpinan dalam Membangun Motivasi Kerja

Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat besar dalam menciptakan iklim kerja yang memotivasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang manajer akan sangat memengaruhi tingkat motivasi karyawan di bawah naungannya. Pemimpin yang demokratis, empatik, dan mampu memberikan kepercayaan kepada bawahannya terbukti lebih berhasil dalam menciptakan tim yang termotivasi dan berkinerja tinggi.

Thoha (2017) mengemukakan bahwa pemimpin yang efektif mampu membaca situasi dan memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan kematangan bawahannya. Ketika seorang karyawan sedang menghadapi situasi sulit, seorang pemimpin yang suportif dan memberikan arahan yang jelas akan sangat membantu karyawan tersebut untuk tetap termotivasi dan mampu mengatasi hambatan.

4. Lingkungan Kerja sebagai Faktor Pendukung Motivasi

Lingkungan kerja yang kondusif turut berperan dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kondisi fisik tempat kerja seperti kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, ketersediaan peralatan yang memadai, serta suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif dapat menciptakan kenyamanan yang mendorong produktivitas.

Afandi (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif, di mana rekan kerja saling mendukung, berkomunikasi dengan baik, dan tidak ada konflik berlebihan, akan

menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Karyawan yang merasa nyaman di tempat kerjanya akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

5. Dampak Motivasi Kerja terhadap Produktivitas dan Loyalitas

Motivasi kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individual, tetapi juga memberikan dampak positif yang luas terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang termotivasi akan menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat, menghasilkan output berkualitas tinggi, dan meminimalisir kesalahan atau pemborosan.

Rivai (dalam Kasmir, 2019) menemukan bahwa tingkat turnover karyawan berbanding terbalik dengan tingkat motivasi kerja. Organisasi yang berhasil mempertahankan motivasi kerja karyawannya pada level tinggi akan mengalami penurunan angka pengunduran diri, sehingga dapat menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru yang tidak sedikit jumlahnya.

6. Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Memahami teori motivasi saja tidak cukup jika tidak diikuti dengan langkah-langkah konkret dalam penerapannya. Ada beberapa strategi praktis yang dapat diterapkan oleh para pemimpin organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya secara berkelanjutan.

Pertama, menetapkan tujuan yang jelas dan terukur. Karyawan akan lebih termotivasi ketika mereka memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kontribusi mereka berkontribusi pada tujuan besar organisasi. Tujuan yang SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-bound) akan memberikan arah yang jelas dan rasa pencapaian yang nyata saat berhasil diraih.

Kedua, menciptakan sistem penghargaan yang adil dan transparan. Pengakuan atas prestasi karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, harus diberikan secara konsisten dan adil. Ketidakadilan dalam pemberian penghargaan dapat menjadi sumber demotivasi yang sangat serius bagi karyawan.

Ketiga, memberi kesempatan pengembangan diri. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk belajar, mengikuti pelatihan, dan mengembangkan kompetensinya akan merasa dihargai oleh organisasi. Investasi pada pengembangan sumber daya manusia adalah investasi terbaik yang dapat dilakukan organisasi untuk masa depannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting. Pertama, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat motivasi tinggi secara konsisten menunjukkan kinerja yang lebih baik, produktivitas yang lebih tinggi, dan tingkat loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi.

Kedua, motivasi internal atau intrinsik memiliki dampak yang lebih besar dan lebih tahan lama terhadap peningkatan kinerja dibandingkan motivasi eksternal semata. Namun, keduanya saling melengkapi dan harus dikelola secara sinergis untuk menciptakan motivasi yang optimal dan berkelanjutan.

Ketiga, peran pemimpin sangat krusial dalam menciptakan iklim kerja yang memotivasi. Pemimpin yang empatik, komunikatif, dan mampu mengenali kebutuhan individual setiap anggota timnya akan lebih berhasil dalam membangun dan mempertahankan motivasi kerja yang tinggi di lingkungan kerjanya.

Saran

Organisasi disarankan untuk melakukan asesmen motivasi kerja karyawannya secara

berkala guna mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat dan mendorong motivasi. Hasil asesmen tersebut dapat dijadikan dasar dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia yang lebih terarah dan efektif.

Para pemimpin di semua level organisasi perlu mendapatkan pelatihan tentang kepemimpinan motivasional agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang menginspirasi dan mendorong setiap karyawan untuk mengeluarkan potensi terbaiknya. Investasi dalam pengembangan kapasitas kepemimpinan ini akan memberikan dampak berlipat ganda bagi kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor moderating dan mediating yang memengaruhi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, iklim kerja, dan karakteristik individu karyawan. Pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan ini akan memberikan panduan yang lebih spesifik bagi para praktisi manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Parimita, W., Wahda, S. N., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 1-21. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.009.1.01>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2017). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya*. PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.