

FAKTOR-FAKTOR PENDORONG MOTIVASI DAN PERANNYA DALAM MENDORONG PENINGKATAN KINERJA

Subhan Akbar Abbas¹

¹STMIK AMIKA Soppeng

Abstract

In order for a company to achieve maximum results in terms of productivity, it needs to perform well. One of the factors that can affect performance is motivation, which is frequently studied as a factor that can affect performance. An individual's motivation can be defined as an urge to act, work, and accomplish something that arises from within. Motivation can be influenced by the desire, the need, and the desire to gain a sense of security about many things, including the work itself. In addition to these factors, there are also external factors that may be influencing motivation, such as the environment and co-workers, leadership attitudes, and incentives offered. As part of this research, a literature review is conducted to examine what factors can affect motivation as well as how motivation influences performance and plays a role in improving it. Based on the results of this study, it is clear that motivation is influenced by internal factors of a person, which include psychological factors, as well as external factors such as salary and incentives, which are also important factors that influence performance. It is important to understand that motivation plays a crucial role in supporting performance by allowing a person to work more effectively and efficiently.

Article history:

Received December, 2022

Revised March 16, 2023

Accepted March 20, 2023

Available online June 1, 2023

Keywords: Motivation, Performance, Productivity

Please cite this article:

Subhan Akbar Abbas. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi dan Perannya dalam Mendorong Peningkatan Kinerja. *Balanca: Jurnal Ekonomi Islam* [ONLINE], Volume 5 Number 1 (Juni 1, 2023)

Cite this document:

Turabian 8th edition

*Corresponding author

e-mail: subhan@amiklps.ac.id

Doi

DOI 10.35905/balanca.v4i1.4295

Page

45-55

BALANCA with CC BY license. Copyright © 2021, the author(s)

Pendahuluan

Motivasi merupakan dorongan emosional dalam diri seseorang untuk dapat melakukan sesuatu, lebih dari itu menyelesaikan sesuatu, ketika seseorang termotivasi untuk melakukan sesuatu, semangat yang terdapat dalam dirinya untuk menyelesaikan atau mencapai suatu tujuan akan mendorong tercapainya hal tersebut, sebagai seorang manusia terdapat kondisi dimana seseorang mengalami penurunan kinerja dan menjadi tidak produktif dengan demikian menghambat mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya.

Kejadian seperti ini banyak dijumpai, dampak dari kondisi tersebut dinilai signifikan terhadap tempat kerja atau instansi, tentu saja dengan demikian kinerja perusahaan dapat menurun apabila para pekerja atau pegawainya tidak termotivasi untuk bekerja yang dapat berujung pada kemalasan, motivasi sendiri dapat timbul oleh banyak hal, diantaranya adalah rasa puas terhadap lingkungan kerja, fasilitas kerja, insentif-insentif dan bonus yang diberikan oleh perusahaan sampai dengan sikap kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis seorang karyawan.

Penting kinerja di suatu perusahaan menuntut pekerja atau karyawan untuk bekerja dengan maksimal dan produktif, kinerja diartikan sebagai aset yang sangat penting guna mengantarkan perusahaan atau instansi bersangkutan pada tujuan dan cita-cita yang diinginkan (Jufrizen & Hadi, 2021).

Kinerja menggambarkan berbagai pencapaian dalam suatu perusahaan atau instansi, kinerja yang baik dapat tercapai apabila seorang atau seluruh anggota dari suatu organisasi, perusahaan dan instansi dapat bekerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan di awal, kinerja menunjukkan seberapa besar pencapaian seseorang dalam menyelesaikan berbagai tugas yang dipercayakan padanya, yang dimana tanggung jawab seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut akan menggambarkan kecakapan, kesungguhan dan dedikasi seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, semua hal tersebut dapat muncul dengan adanya minat yang semulanya berawal dari motivasi seseorang.

Kinerja sebagaimana faktor-faktor dalam kesuksesan sebuah perusahaan juga dipengaruhi atau dapat dibangun melalui faktor-faktor pendorong seperti motivasi, motivasi sendiri juga terbentuk oleh beberapa sebab.

Definisi dari motivasi mengacu pada banyak hal diantaranya motivasi dapat diartikan sebagai keadaan maupun kondisi yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya, motivasi juga dapat diartikan sebagai serangkaian kebutuhan dan nilai-nilai yang mampu mendorong seorang individu untuk melakukan sesuatu, dimana semua dorongan ini ditunjukkan untuk mencapai suatu tujuan atau cita-cita baik dari individu tersebut maupun tujuan dan cita-cita bersama (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Kemalasan merupakan sifat manusiawi dan tidak sedikit individu yang terkadang mendapati dirinya malas melakukan sesuatu yang kemudian berpengaruh terhadap

kinerja mereka dan menjadikan pekerjaan yang mereka lakukan menjadi terhambat, selain daripada rasa malas yang terkadang muncul, kinerja seseorang juga dapat dipaksakan, keadaan tersebut menciptakan hasil atau output kerja dengan mendorong seseorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, namun keadaan seperti ini terkadang menjadi tidak efisien dan memberikan hasil yang kurang memuaskan.

Kurang maksimalnya output kerja yang dihasilkan dari dorongan kinerja yang tidak didasari oleh motivasi lebih jauh akan menimbulkan gangguan psikologis atau rasa tidak nyaman pada seorang pekerja yang kemudian dapat menciptakan kembali kemalasan, perbedaan antara kinerja yang didorong oleh motivasi kerja seseorang terletak pada rasa nyaman dan sukarela untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan padanya, rasa nyaman tersebut memberikan rasa senang dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan seseorang juga akan lebih baik dibandingkan apabila dia berada dalam situasi yang "dipaksakan".

Pentingnya motivasi mengharuskan seseorang untuk tetap termotivasi sebelum melakukan suatu pekerjaan, dengan harapan pekerjaan yang hendak diselesaikan dapat memberikan hasil yang maksimal. Dengan adanya motivasi dalam suatu usaha maka hal tersebut dapat menciptakan dorongan kuat untuk mencapai tujuan akhir, dengan demikian dapat dikatakan apabila seseorang memiliki motivasi dalam bekerja maka pekerjaan yang dilakukannya akan memberikan hasil yang maksimal.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai sebuah process yang berasal dari unsur psikologis seseorang dimana kemudian dorongan psikologis ini akan mengarahkan, dan menetapkan tindakan seseorang terhadap apa yang menjadi tujuannya. Motivasi dapat mendorong seseorang untuk berupaya tinggi pada apa yang menjadi tujuannya, baik tujuan tersebut merupakan tujuannya sendiri ataupun tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Dalam hal motivasi, terdapat unsur-unsur yang mendasari munculnya motivasi, seseorang akan terdorong untuk bekerja apabila terdapat sesuatu yang menjadi kebutuhannya sebagai tujuan akhir dari usaha tersebut. Beberapa hal yang dapat menjadi faktor munculnya motivasi diantaranya adalah pencapaian, pengakuan, sifat pekerjaan, tanggung jawab, serta kemajuan (Musyadad et.al, 2022).

Definisi motivasi banyak diartikan dalam berbagai gambaran, paling umum gambaran akan motivasi kerap kali dihubungkan dengan kondisi mental dan psikologis seseorang. Maslow mendefinisikan motivasi sebagai sebuah kebutuhan akan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri (Rahmawani & Syahrial, 2021).

Motivasi akan dominan membentuk sikap seseorang dan membangun keinginan untuk mencapai pada apa yang telah direncanakan. Dengan adanya tujuan, maka tujuan tersebut akan memberikan sikap inovatif dan determinasi yang kuat pada tindakan seseorang untuk mencapai tujuan tersebut. Keinginan tersebut menciptakan dorongan yang kuat untuk bekerja dengan baik. Faktor-faktor seperti jumlah gaji yang besar, sikap pimpinan yang baik, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja dan rekan kerja yang baik serta hal-hal lain dapat mendorong kinerja seorang pekerja ke arah yang optimal dan memberikan hasil yang maksimal (Jufrizen & Hadi, 2021).

Indikator dari motivasi kerja dapat tercermin dengan adanya hasrat dan keinginan untuk melaksanakan sesuatu atau bertindak, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-

cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, serta lingkungan dan kegiatan yang dapat menarik untuk menumbuhkan motivasi. Sebagaimana motivasi sangat berpengaruh terhadap performa seseorang, maka kinerja dari sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh motivasi para sumber daya manusianya. Dengan demikian untuk meningkatkan dan membangun kinerja perusahaan, pimpinan dan perusahaan perlu memperhatikan motivasi sumber daya manusianya, dan mengidentifikasi apa yang dapat mendorong motivasi tersebut untuk mencapai kinerja yang maksimal (Benny et.al, 2021).

Dalam hal motivasi, motivasi telah banyak dibahas dalam penelitian-penelitian terdahulu, dalam penelitian tersebut didapatkan hasil yang beragam mengenai apa yang dapat mempengaruhi motivasi diantaranya penelitian Arif et.al (2021) dalam penelitian ini ditemukan hasil yang menyatakan bahwa motivasi adalah cerminan yang memiliki keterkaitan dengan karakter seorang individu. Faktor seperti situasi kerja, lingkungan kerja, dan dukungan moral baik dari rekan dan keluarga menjadi salah satu faktor yang dapat menumbuhkan motivasi. Dalam penelitian ini ditemukan hasil yang menyatakan bahwa motivasi dominan dimiliki oleh mereka yang berusia muda, mereka memiliki motivasi dan tingkat antusias yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang lebih tua. Faktor lain adalah status perkawinan, dimana mereka yang telah memiliki tanggungan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Dan yang terakhir adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja dianggap berpengaruh karena dengan adanya ketersediaan sarana dan prasarana yang baik meningkatkan motivasi para pekerja untuk bekerja dengan maksimal.

Motivasi juga dapat berasal dari dalam diri seseorang, faktor seperti prestasi, pengakuan, pengembangan diri dan potensi diri, serta tanggung jawab merupakan unsur yang dapat tumbuh dari dalam diri seseorang, dengan tumbuhnya unsur-unsur ini maka seseorang akan merasa termotivasi baik untuk bekerja dengan lebih baik maupun untuk menjadi seseorang yang lebih baik secara keseluruhan. Selain daripada itu unsur yang dapat mempengaruhi motivasi juga dapat muncul dari lingkungan atau unsur yang tumbuh dengan adanya intervensi sosial, faktor seperti gaji yang tinggi, kondisi dan gengsi sebuah pekerjaan maupun unsur lingkungan kerja seperti sifat kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap motivasi seseorang (Triono et.al, 2021).

Sejalan dengan penelitian Arif et.al, penelitian Abdurrahim (2021) menjelaskan bahwa motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh lingkungan dan diri sendiri, dibahasakan sebagai individual (internal) dan organisasional (eksternal). Dimana faktor internal dapat berasal dari kebutuhan-kebutuhan, sikap, dan kemampuan individu. Sementara faktor eksternal lebih beragam karena merupakan faktor yang timbul dari banyak hal diantara lingkungan, pengaruh sosial dan gaya hidup serta banyak lainnya, cerminan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang yang berasal dari eksternal dapat digambarkan dalam gaji, keamanan pekerjaan, rekan kerja, pengawasan atau gaya kepemimpinan, pujian dan penghargaan, dan pekerjaan yang diberikan.

Pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja juga kerap kali dibahas dalam penelitian, dikarenakan motivasi dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan maksimal maupun seminimal mungkin mampu menyelesaikan pekerjaan. Motivasi seorang pegawai atau pekerja dapat meningkat apabila mereka merasa bahwa

kehadirannya berarti sesuatu atau dianggap penting. Dengan adanya keterbukaan dan fleksibilitas dalam perusahaan terutama sikap pemimpin yang senantiasa memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk berpendapat dan memberikan gagasan, tindakan seperti ini dapat menjadi unsur yang dapat mendorong motivasi pegawai. Dengan demikian maka seorang pegawai akan merasa menjadi bagian dari organisasi dan kehadirannya menjadi berarti dan dianggap penting, sehingga demikian meningkatkan motivasi pegawai tersebut untuk lebih maksimal dalam bekerja (Hutagalung, 2022).

Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi dapat mendorong keinginan seseorang untuk bekerja maksimal, keinginan tersebut didasari oleh banyak hal seperti gaji dan kompensasi. Selain daripada itu, motivasi juga dapat tercipta dengan adanya kepuasan. Kepuasan kerja mampu menciptakan motivasi, kepuasan yang didapatkan dalam pekerjaan akan memberikan rasa senang dan nyaman yang secara natural mampu mendorong motivasi untuk meningkatkan kinerja, demikian akan memberikan efek yang signifikan terhadap kinerja (Sugion et.al (2021).

Hasil lain yang menunjukkan pada pengaruh motivasi terhadap kinerja. Dijelaskan bahwa selain daripada pemberian kompensasi, sejalan dengan Hutagalung, bahwa tingkat keterbukaan dengan mempertimbangkan partisipasi para pegawai dalam pengambilan keputusan terkait institut serta kebebasan dalam memberi gagasan untuk menentukan arah kebijakan dan manajemen terhadap institut tersebut. Langkah ini apabila diterapkan dengan baik tanpa unsur diskriminasi, mampu membangun motivasi diantara para pekerja dengan menumbuhkan rasa bahwa mereka merupakan bagian penting dalam institut tersebut (Dewi, 2021).

Keterkaitan motivasi dan kinerja dijelaskan dalam penelitian Umar & Norawati (2022) bahwa dengan meningkatnya kinerja maka motivasi juga akan ikut meningkat. Dalam penelitian ini ditemukan hasil yang menyatakan bahwa yang mendorong adanya kinerja pada pegawai merupakan penghargaan yang diberikan oleh pihak pimpinan, selain itu fleksibilitas akan keleluasan pegawai untuk peningkatan karir menjadi salah satu dari sekian banyak faktor yang dapat mendorong peningkatan motivasi dalam suatu instansi. Cerminan akan perlakuan seperti ini menunjukkan fleksibilitas dari sebuah instansi untuk mendukung pegawainya dalam meningkatkan potensi diri dan memberikan apresiasi yang selayaknya terhadap mereka yang memiliki kinerja yang baik dan prestasi yang cemerlang. Dengan demikian maka rasa nyaman akan tercipta, sehingga rasa nyaman tersebut akan membangun motivasi yang berefek terhadap kinerja.

Berdasarkan atas semua penelitian terdahulu terkait kinerja dan motivasi, dapat dikatakan bahwa motivasi menjadi bagian penting dalam menunjang kinerja. Namun dalam menentukan motivasi terdapat beragam faktor yang dapat mempengaruhinya, dimana faktor ini dapat berasal dari individu itu sendiri baik dari unsur yang tercipta oleh lingkungan luar dan kondisi eksternal. Dengan demikian perlu diketahui apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi baik secara internal maupun secara eksternal dengan demikian dapat ditinjau dan dideteksi faktor apa yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja dengan efektif dan efisien.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian pustaka, dengan menggunakan penelitian terdahulu sebagai sumber data, penelitian terdahulu tersebut akan menjadi pedoman dan membantu dalam mengumpulkan opini. Dengan terkumpulnya data, kemudian dilakukan penyimpulan data dengan menggunakan metode deduktif untuk mendapatkan kesimpulan dan menginterpretasikan opini berdasarkan data yang telah dikumpulkan.

Hasil Dan Pembahasan

Kinerja merupakan gambaran akan performa sebuah perusahaan, institut, dan organisasi dalam menjalankan fungsinya. Perusahaan manufaktur memiliki tujuan dan fungsi untuk memproduksi suatu barang misalnya, apabila perusahaan tersebut mampu memenuhi kouta produksi dan berhasil memasarkannya hingga produk tersebut habis terjual, maka capaian tersebut menggambarkan kinerja perusahaan yang baik. Begitupun dengan instansi maupun organisasi, apabila dapat mencapai apa yang menjadi tujuan, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik. Dalam prosesnya untuk mencapai kinerja tersebut dibutuhkan kerjasama, dibutuhkan keselarasan, dan keinginan yang sama akan tujuan tersebut.

Apabila semua unsur ini dapat terpenuhi maka akan tercipta sebuah kelompok yang memiliki kekompakkan dan keinginan yang sama untuk mencapai tujuan bersama. Untuk menciptakan unsur ini dibutuhkan banyak faktor, diantaranya adalah motivasi. Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang muncul dari perilaku, motivasi merupakan gambaran akan suatu kegiatan yang menghasilkan, menyalurkan, dan menjaga perilaku. Motivasi yang dibarengi dengan kegiatan akan menghasilkan suatu capaian, motivasi yang baik akan mampu menyalurkan efek yang sama terhadap orang lain dalam lingkungan kerja tersebut, dan motivasi yang baik akan menjaga perilaku seseorang untuk tetap tekun, ulet dan tidak mudah menyerah dalam melaksanakan pekerjaan dan menghadapi masalah (Hidayat, 2021).

Dengan demikian perlu diketahui terlebih dahulu apa yang dapat mempengaruhi motivasi baik secara internal maupun eksternal, untuk kemudian diidentifikasi faktor mana yang penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan dan membangun motivasi pegawai.

A. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seringkali dijadikan pembahasan dalam sebuah penelitian, pembahasan akan motivasi sangat penting untuk ditelusuri dengan mengingat bahwa motivasi menjadi unsur penting dalam mendorong tercapainya suatu tujuan, dalam konteks individu seseorang akan termotivasi apabila memiliki suatu tujuan dan mengetahui bahwa itu dapat mendatangkan keuntungan baginya. Dalam konteks organisasi maupun perusahaan, motivasi berperan penting dalam menunjang kinerja organisasi tersebut, terutama apabila seluruh anggota memiliki tujuan yang sama sehingga tumbuh kekompakkan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan tersebut.

Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, dalam prosesnya belum tentu semua pekerja atau pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan

optimal sehingga perlu adanya dorongan, baik secara emosional maupun secara fisik. Inilah yang nantinya akan bertumbuh menjadi sebuah motivasi, sebagaimana motivasi merupakan proses yang berasal dari psikologis seseorang yang tercipta akibat adanya interaksi antara persepsi, sikap, dan kebutuhan, sehingga menjadi akumulasi dalam unsur penentuan keputusan seseorang dalam lingkungan kerjanya maupun lingkungan sosialnya (Jaya, 2022).

Munandar menjelaskan beberapa hal yang menjadi aspek motivasi diantaranya adalah (1) sikap disiplin dari karyawan; (2) imajinasi dan daya kombinasi yang mampu menciptakan inovasi; (3) rasa percaya diri yang baik; (4) kemampuan untuk bertahan dalam tekanan kerja; serta (5) rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Aspek-aspek ini dapat muncul dengan termotivasinya seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dijelaskan bahwa munculnya motivasi didasari oleh beberapa hal diantaranya keinginan, kebutuhan dan rasa takut, rasa takut dijelaskan sebagai bentuk *outcome* akan tindakan seseorang apabila dia tidak melakukan apa-apa maka dia tidak akan membuahkan hasil, demikian memotivasi mereka untuk bisa bekerja sebaik mungkin (Setiawan, 2021).

Kemampuan sebuah perusahaan dalam menjaga motivasi para pegawainya, banyak faktor yang dapat mempengaruhi penurunan motivasi, diantaranya pemberian insentif yang merupakan bentuk penghargaan dan balas jasa akan kerja keras seorang individu. Dalam teori motivasi Herzberg membagi faktor yang mendorong motivasi yakni motivator dan *hygiene*. Faktor motivator berasal dari dalam diri seorang individu, sikap seperti keinginan, kebutuhan, rasa tanggung jawab, pengakuan, dan rasa puas yang muncul akan pekerjaan yang dimilikinya menjadi aspek-aspek dalam motivator. Sedangkan *hygiene* adalah segala yang berhubungan dengan faktor eksternal diantaranya lingkungan kerja, rekan kerja, dan unsur-unsur seperti gaji, insentif, kebijakan-kebijakan dan hubungan emosional antar pimpinan. Semua unsur tersebut menjadi faktor yang harus diperhatikan apabila hendak meningkatkan motivasi (Barusman & Amelia, 2021).

Kebutuhan-kebutuhan yang timbul dari motivasi sangatlah beragam, diantaranya kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan organisasi. Dijelaskan pula oleh Gibson bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi faktor pendorong munculnya motivasi yakni faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan dan keahlian, keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan kondisi demografi. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, dan kemampuan serta keinginan untuk belajar. Dan yang terakhir faktor organisasi dapat meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, sikap kepemimpinan, dan penghargaan yang diberikan oleh unsur-unsur pimpinan (Nurfadilah & Farihah, 2021).

Dijelaskan oleh Sunyoto bahwa motivasi timbul dari dua faktor, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi keinginan, keinginan tersebut beragam, diantaranya keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk memiliki sesuatu, keinginan untuk mendapatkan pengakuan, dan keinginan untuk mendapatkan kekuasaan. Sementara itu faktor eksternal dapat berupa kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan akan pekerjaan, status dan tanggung jawab yang dimiliki, serta peraturan yang fleksibel yang memberikan keleluasaan kepada para pegawai untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan gagasan dalam perusahaan

tersebut (Khanady et.al, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat dikatakan bahwa motivasi benar merupakan suatu dorongan yang bersumber dari dalam diri seseorang, yang berkaitan dengan sikap prilaku, keinginan, dan kebutuhan seseorang. Unsur-unsur tersebut dapat berasal dari internal maupun eksternal seseorang. Kemampuan seseorang untuk membangun motivasi akan memberikan dorongan internal yang menjadi motivasi bagi seseorang untuk beraktivitas. Sementara untuk faktor eksternal, dibangun oleh unsur-unsur seperti gaji, penghargaan, gaya kepemimpinan, dan unsur-unsur lainnya ditempat kerja maupun lingkungan sosial pegawai tersebut.

B. Peran Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian terdahulu didapatkan beberapa hasil yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja. Sebagaimana yang diketahui bahwa dengan adanya motivasi dalam diri seseorang maka dia akan bekerja dengan sebaik mungkin untuk mencapai apa yang menjadi tujuannya.

Demikian dengan meningkatnya motivasi seorang pekerja dalam suatu perusahaan maka kinerja akan ikut meningkat. Dijelaskan bahwa kompensasi mampu menjadi motivator bagi para pegawai dengan menanggung aspek lain yang kurang dalam perusahaan tersebut. Tidak adanya penghargaan dan peluang yang diberikan kepada pegawai secara merata untuk menempati posisi yang lebih baik menurunkan tingkat motivasi para pegawai untuk bekerja dengan baik, asumsi yang muncul adalah bahwa mereka akan tetap pada kondisi yang sama meski bekerja dengan giat, karenanya menjadikan mereka malas dan lebih santai dalam bekerja. Apabila sikap kerja tersebut menjadi kebiasaan dan berkepanjangan maka dikhawatirkan akan terjadi penurunan kinerja yang drastis terhadap produktivitas perusahaan tersebut (Djaya, 2021).

Dalam penelitian lain, teori dua faktor yang diungkapkan Herzberg, dijelaskan bahwa kebutuhan dasar manusia walau hakikatnya tidak selalu bersifat memotivasi namun kegagalan untuk mendapatkannya dapat menyebabkan rasa tidak nyaman, sehingga dengan demikian maka keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya akan mendorongnya untuk mendapatkannya. Faktor seperti gaji dan tunjangan, kondisi kerja, kebijakan organisasi, status dan keamanan kerja, pengawasan dan otonomi, lingkungan kerja, dan kehidupan pribadi seseorang. Semua faktor tersebut dapat membentuk motivasi yang timbul dari kebutuhan seseorang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya serta keinginannya untuk memperoleh banyak hal. Selain daripada itu faktor seperti pengakuan dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dan rekan kerja juga menjadi motivasi seseorang untuk bisa bekerja dengan lebih baik (Solihatun et.al, 2021).

Dalam penelitian lain dimana unsur motivasi dibagi menjadi beberapa, diantaranya pemberian insentif, kondisi kerja, aktivitas fisik, prestasi dan tanggung jawab. Mampu menunjukkan adanya peran dari setiap unsur tersebut dalam menunjang kinerja. Namun dalam hal kondisi kerja dan prestasi ditemukan tidak adanya pengaruh nyata dalam menunjang kinerja pegawai. Pemberian insentif dapat mendorong seseorang untuk lebih termotivasi dalam bekerja karena adanya imbalan atas kerja kerasnya. Aktivitas fisik meliputi berbagai kegiatan yang berhubungan dengan kerja lapangan dan pekerjaan yang

memerlukan tenaga fisik, beberapa diantara pegawai menyukai pekerjaan yang bersifat fisik sehingga lebih termotivasi apabila diberikan tugas lapangan. Dan tanggung jawab akan pekerjaan merupakan unsur yang melibatkan kepercayaan, penghargaan atas kepercayaan yang tercipta dari terpenuhinya tanggung merupakan salah satu faktor yang mampu mendorong motivasi. Semua faktor ini kemudian berpengaruh terhadap kinerja, sebagaimana dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja akan ikut meningkat (Yusuf et.al, 2021).

Pemberian tanggung jawab beserta penghargaan dalam bentuk apapun setelah tanggung dilaksanakan dengan baik menjadi motivasi tersendiri yang mampu mendorong kinerja pegawai untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Selain daripada itu dengan adanya rasa tanggung jawab ini, mindset pegawai untuk menyelesaikan pekerja dan memberikan hasil yang optimal pada pekerjaan yang dipercayakan kepadanya (Novriansya et.al, 2022).

Beberapa penelitian terdahulu menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi mampu menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja seseorang melalui sikap giat. Bahkan dijelaskan lebih jauh bahwa dengan adanya penghargaan dan motivasi dari pimpinan maka kemungkinan untuk lebih termotivasi dalam bekerja menjadi lebih tinggi (Diah et.al, 2021). Penelitian lain menunjukkan hasil serupa yang menyatakan bahwa motivasi memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja dengan demikian maka dengan termotivasinya seorang pegawai maka hal tersebut mampu meningkatkan kinerjanya untuk kemudian menjadi produktivitas positif untuk perusahaan tersebut (Nurhajjah et.al, 2022).

Dengan demikian dapat dilihat bahwa motivasi seseorang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya, berbagai unsur baik berasal dari dalam diri seorang maupun dipengaruhi oleh unsur eksternal seperti lingkungan kerja dan pimpinan. Dengan demikian motivasi pegawai dan pekerja dalam sebuah perusahaan sangat perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja dari para pegawai untuk dapat mencapai hasil maksimal dalam hal produktivitas perusahaan tersebut.

Penutup

Setelah dilaksanakannya penelitian ini, dapat disimpulkan berdasarkan pada penelitian terdahulu bahwa motivasi merupakan unsur yang sangat penting dalam hal kinerja. Motivasi merupakan unsur yang terbangun dari keinginan seseorang, dalam prosesnya terdapat keinginan, kebutuhan, dan hasrat untuk memperoleh rasa aman. Keinginan seseorang untuk bekerja lebih keras didasari oleh keinginannya akan banyak hal baik bersifat fisik maupun tidak terlihat seperti penghargaan dan kehormatan. Sementara dalam hal kebutuhan, setiap manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, dengan demikian maka muncul motivasi untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan tersebut. Selain daripada itu keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat bertambah seiring waktu. Hal ini juga dapat mendorong meningkatnya motivasi seseorang dalam bekerja.

Apabila dikaitkan dengan pekerjaan, unsur yang dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk lebih giat bekerja dapat berupa pemberian insentif, penghargaan, kebijakan-kebijakan perusahaan, sikap pimpinan, serta banyak hal lain yang terkait dengan

lingkungan dan rekan kerja.

Demikian disampaikan dalam penelitian ini sebagai saran bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, sangat penting untuk memperhatikan motivasi dari para pegawai. Mengidentifikasi pegawai yang tidak termotivasi juga dapat menjadi peran penting untuk mengetahui apa yang mampu meningkatkan motivasi pegawai yang kemudian akan memberikan efek positif terhadap kinerjanya.

Daftar Pustaka

- Abdurrahim, A. (2021). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMP. *PANDAWA*, 3(2), 290-302.
- Barusman, M. Y. S., & Amelia, E. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
- Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021, October). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 3, No. 1, pp. 251-254).
- Dewi, N. N. (2021). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 355-366.
- Diah, L., & Nugraheni, K. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang. *Masyarakat Pariwisata: Journal of Community Services in Tourism*, 2(1), 59-68.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.
- Hajijah, S. N., Firmani, A., & Asyfia, K. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Empal Gentong H. Apud Tengah Tani Cirebon. *Jurnal EBI*, 4(2).
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210.
- Jaya, W. S. (2022). Kinerja guru ditinjau dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286-1294.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Khanady, K., Ivone, I., Supriyanto, S., Sulaiman, F., & Lisa, L. (2021, November). Analisis Motivasi Kerja di PT Multi Sarana, Medan. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 3, No. 1, pp. 525-529).

- Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936-1941.
- Novriansya, D., Idayati, I., & Riance, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 85-100.
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105-128.
- Rahmawani, R., & Syahril, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 27-40.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(3), 372-389.
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57-69.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibe Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 718-734.
- Triono, T., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4).
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853.
- Wihardja, H., Arif, Y. K., & Lina, R. N. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Dalam Merawat Pasien Covid-19 Di Rs X, Banten. *Jurnal Sehat Mandiri*, 16(1), 131-142.
- Yusuf, A., Syafar, M., Rosmasrah, R., & Hasmah, H. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 340-346.