

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Prilanitasari *1

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202310515098@mhs.ubharajaya.ac.id

Noer Mutiara Ningsih

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202310515122@mhs.ubharajaya.ac.id

Suci Adelia Salma

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202310515126@mhs.ubharajaya.ac.id

Sulistiasih

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
sulistiasih@dsn.ubharajaya.ac.id

ABSTRACT

Motivation is what causes, channels and supports human behavior so that we can work diligently and enthusiastically to optimum results. Extrinsic motivation as part of the work motivation itself is also believed to have a positive and significant influence on employee performance. Stefan Ivanko (2012; 70) defines motivation as the desire and energy of a person directed towards achieving a goal. Motivation is the cause of action. To try to influence someone in order to give motivation means to get and then want to do what is known and what is done. Motivation can be intrinsic and extrinsic. Performance is the quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out his or her duties in accordance with the responsibilities assigned to him or her. (Mangkunegara, 2004:67). The success of a company anywhere and moving in any field depends fundamentally on the success of management in carrying out its work. The degree of success of a company can be seen from the performance of the company in managing its human resources. It requires the company to be able to have quality human resources, because these resources are invaluable assets for the company. The achievement of the objectives of the company does not depend only on modern equipment, facilities and complete equipment, but rather more on the man who carries out the work.

Keyword : Work Motivation, Employee Performance Improvement

¹ Korespondensi Penulis

ABSTRAK

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal. Motivasi ekstrinsik sebagai bagian dari motivasi kerja itu sendiri diyakini juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik dapat berpengaruh signifikan dan dapat juga tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi intrinsik terhadap variabel kinerja karyawan. Stefan Ivanko (2012; 70) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka mememberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesau yang diketahui dan seahrusnya dilakukan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67). Kesuksesan perusahaan dimanapun dan bergerak dibidang apapun pada dasarnya tergantung pada keberhasilan manajemen dalam menjalankan pekerjaannya. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini menuntut perusahaan untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya ini merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Peningkatan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004: 67). Keberhasilan perusahaan mana pun, di mana pun, di sektor apa pun, pada dasarnya bergantung pada kemampuan tim manajemennya dalam menyelesaikan pekerjaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebab, sumber daya manusia tersebut merupakan aset berharga bagi perusahaan. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, kelengkapan peralatan dan prasarana, tetapi terutama pada orang-orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Muhammad (Zainur Roziqin, 2010: 41), kinerja pegawai adalah keseluruhan proses kerja seorang individu yang hasilnya dapat dijadikan dasar untuk menentukan baik atau buruknya pekerjaan seseorang. (Wirawan, 2009: 3) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh fungsi dan indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Menurut (Suryadi, 1999: 2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Permasalahan diangkat secara sah menurut moral dan etika, tanpa melanggar hukum apapun. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang pegawai merupakan hasil kerja pegawai tersebut selama melaksanakan tugas pokok jabatannya, yang berarti pegawai tersebut melaksanakan tugasnya dengan baik.

Sistem manajemen yang baik akan memberikan dampak yang signifikan terhadap proses berjalannya aktivitas dalam suatu perusahaan, khususnya pada sisi kinerja. Sikap manajer merupakan upaya preventif untuk memprediksi menurunnya kinerja karyawan dan selanjutnya meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja pegawai merupakan masalah pribadi karena setiap pegawai mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan merupakan wujud kinerja pegawai. Dalam hal ini, perusahaan harus dapat memantau kinerja setiap karyawannya, terlepas apakah karyawan tersebut mampu menjalankan pekerjaannya. Penilaian kinerja ini memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk kerjasama dengan karyawan.

Motivasi dalam bekerja sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Agar karyawan dapat bekerja sesuai harapan, mereka harus proaktif dan bekerja keras untuk mencapai segala sesuatu yang diinginkan melalui motivasi yang diberikan. Ketika semangat kerja tinggi, semua pekerjaan diselesaikan dengan lebih akurat dan cepat. Melaksanakan pekerjaan dengan benar, cermat dan cepat akan memberikan hasil yang baik dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Menaikkan atau menurunkan prestasi kerja dan tujuan setiap karyawan atau bawahan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan harus didukung dengan sumber daya yang baik. Tujuan sendiri tidak lepas dari kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja atau keluaran baik kuantitatif maupun kualitatif yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam kurun waktu tertentu.

(Suharmono, 2013: 2) berpendapat bahwa kehadiran pemimpin dalam organisasi sangatlah penting karena pemimpin mempunyai peranan strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang dapat dituangkan dalam visi dan misi organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan terutama bergantung pada para pemimpinnya. Dengan kata lain, hal ini bergantung pada bagaimana pemimpin

mempengaruhi dan mengendalikan bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu memimpin dan membimbing bawahannya. Dan yang terpenting, pemimpin harus mampu membimbing bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya dan memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi tercapai bila terdapat komunikasi dan kolaborasi yang baik antar pemangku kepentingan organisasi. Pemimpin tidak dapat mengendalikan organisasi kecuali mereka berkolaborasi dengan baik dengan bawahannya. Sebab, tugas operasional adalah tugas pegawai.

Dengan mendorong setiap karyawan untuk selalu bekerja dengan penuh motivasi sesuai dengan visi dan misi perusahaan, serta membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap karyawan akan mampu mencapai hasil perusahaan melalui kerja kerasnya perbaikan. Karyawan dibayar dalam bentuk bonus di samping gaji pokoknya. Menurut (Pamela & Oloko, 2015) Motivasi merupakan kunci keberhasilan organisasi guna menjaga kelangsungan operasi yang kuat dalam organisasi dan berkontribusi terhadap kelangsungan hidupnya. Motivasi berarti memberikan bimbingan, arahan, sumber daya, dan penghargaan yang tepat agar mereka tetap terinspirasi dan tertarik untuk bekerja sesuai keinginan. Menurut (Chukwuma & Obiefuna, 2014) Motivasi adalah proses yang menghasilkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan memandu tindakan tertentu. Motivasi (kebutuhan, keinginan) mendorong perilaku karyawan. Motivasi merupakan suatu proses yang bermula dari kebutuhan seseorang, sehingga menimbulkan kekosongan dalam diri orang tersebut (Chukwuma & Obiefuna, 2014).

Motivasi adalah proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Tujuan yang, jika berhasil dicapai, memuaskan akan memenuhi kebutuhan tersebut (Munandar, 2001). Steers & Porter (Miftahun & Sugayanto, 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam suatu organisasi, perilaku langsung, dan komitmen yang dapat mengarah pada terpeliharanya atau bertahannya perilaku tersebut. Motivasi bekerja merupakan suatu kebutuhan dasar manusia dan merupakan suatu rangsangan yang diharapkan dapat memuaskan suatu kebutuhan dasar yang diinginkan, dan dengan adanya kebutuhan tersebut akan membawa keberhasilan dalam beraktivitas. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin. Motivasi secara umum disebut sebagai kebutuhan yang mengarah pada tindakan menuju tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang menimbulkan semangat dan dorongan dalam bekerja. Dalam psikologi kerja, motivasi kerja biasanya disebut sebagai pendorong semangat seseorang terhadap suatu pekerjaan. Kuatnya motivasi pegawai terhadap kerja juga mempengaruhi tingkat kinerjanya (Anoraga, 2009). Motivasi adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi perilaku dan kinerja manusia. Teori motivasi telah

dibahas dan dikonsep oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi yang ditunjukkan individu atau tim terhadap suatu tugas atau pekerjaan dapat mempengaruhi seluruh aspek kinerja organisasi.

Menurut (R Wayne Mondiy, 2008:257), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim, sejalan dengan pendapat tersebut Tb Sjafri (Mangkuprawira, 2003:223), menjelaskan penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut (Wirawan, 2009:11), menerangkan bahwa evaluasi kinerja sebagai proses penilai-pejabat yang melakukan penilaian- (Appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai-pegawai yang dinilai-(Appraise) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Secara umum penilaian kinerja bertujuan sangat baik yaitu agar kinerja para karyawan bertambah baik. Menurut (Suryadi, 1999:229), “dengan bertambah baiknya kinerja masing-masing karyawan diharapkan agar mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan”. Menurut Mardjuni (Syafruddin, 2021) kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam mejalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi.

Menurut (R Wayne Mondiy, 2008: 257), penilaian kinerja adalah suatu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja individu atau tim. Senada dengan pendapat tersebut, (Tb Sjafri Mangkuprawira, 2003: 223) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses penilaian prestasi kerja seseorang. Menurut (Wirawan, 2009: 11), penilaian kinerja melibatkan petugas evaluasi (evaluator) yang melakukan evaluasi, mengumpulkan informasi tentang kinerja pegawai yang dievaluasi (evaluasi) dan mengevaluasinya melalui evaluasi berkala mendokumentasikan kinerja yang dicapai. Mendukung pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia dengan membandingkan standar kinerja. Secara umum penilaian kinerja mempunyai tujuan yang sangat baik yaitu meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Suryadi, 1999: 229), “Peningkatan kinerja setiap pegawai diharapkan akan membawa pada peningkatan kinerja seluruh organisasi.” Menurut Mardjuni (Syafruddin, 2021), kinerja juga merupakan salah satu wujud pelaksanaan rencana yang dibuat dengan mengutamakan kemampuan sumber daya. Kinerja yang baik tidak terlepas dari kerjasama atasan dan bawahan dalam membina hubungan kerja dan memotivasi pegawai sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis. Selain itu, kepemimpinan yang baik dalam organisasi bisnis juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Kajian dari peneltian ini menggunakan kajian literatur yang mana literatur yang diambil sesuai dengan pokok pembahasan dan di analisis secara mendalam sehingga dapat diambil kesimpulan dan temuan dalam penelitian. Literatur yang diambil baik dari buku, artikel jurnal baik nasional maupun internasional dan literatur lainnya.

PEMBAHASAN

Motivasi adalah yang menciptakan, membimbing, dan mendukung perilaku manusia serta memungkinkan kita bekerja dengan tekun dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Lebih lanjut, motivasi ekstrinsik sebagai bagian dari motivasi kerja itu sendiri diduga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi intrinsik dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, namun mungkin juga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel motivasi intrinsik.

Karyawan memegang peranan penting dalam perusahaan. Karyawan berada di garis depan dalam menyelesaikan segala tugas dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa motivasi pegawai, pegawai itu sendiri bisa saja mengalami penurunan kinerja. Dengan memahami dampak motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat menyesuaikan karakteristik motivasi karyawan dan menetapkan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja pegawai menyebabkan kinerja kerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan dengan motivasi rendah cenderung berkinerja buruk karena kurang percaya diri dan inisiatif. (Gibson, 1995) adalah sesuatu yang mendorong atau menggerakkan kita pada suatu perilaku tertentu. Itulah kekuatan pendorong yang mendorong orang maju. Hal ini didukung oleh (Sari, 2012) bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, artinya dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi pegawai. Oleh karena itu diperlukan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi pegawai yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai, namun motivasi pegawai yang rendah akan menurunkan kinerja organisasi.

Apabila motivasi pegawai lembaga rendah maka semangat pegawai dalam mencapai tujuan bank akan terpengaruh. Apabila instansi mempunyai motivasi yang baik maka kemungkinan besar pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan mencapai tujuannya. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis motivasi kerja juga mencakup kebutuhan berprestasi dan tingkat usaha: mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan. (Cion Orocenna, 2018) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Suharmono, 2013: 2), kehadiran pemimpin dalam organisasi dinilai sangat penting karena pemimpin mempunyai peranan strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang dapat dituangkan dalam visi dan misi organisasi Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan terutama bergantung pada para pemimpinnya. Dengan kata lain, hal ini bergantung pada bagaimana pemimpin mempengaruhi dan mengendalikan bawahannya. Pemimpin harus mampu melatih dan membimbing bawahannya, dan yang terpenting pemimpin harus mampu membimbing bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya dan memaksimalkan tujuan organisasi. Tujuan organisasi tercapai bila terdapat komunikasi dan kolaborasi yang baik antar pemangku kepentingan organisasi. Pemimpin tidak dapat mengendalikan organisasi kecuali mereka berkolaborasi dengan baik dengan bawahannya. Sebab, tugas operasional adalah tugas pegawai.

Menurut (Mulyadi & Pancasati, 2022), motivasi sendiri digolongkan menjadi beberapa jenis sebagai berikut: **Pertama**, motivasi ekstrinsik; mempengaruhi kebutuhan tingkat yang lebih rendah. Indikator motivasi ekstrinsik antara lain: (a) Gaji adalah upah yang dibayarkan dalam bentuk uang atas dasar waktu tertentu dan jangka waktu tertentu sebagai imbalan atas selesaiya pekerjaan. Gaji dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. (b) Bonus Insentif dan tantiem merupakan penghasilan tambahan selain gaji dan dapat berupa uang atau barang. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan primer, sekunder, dan tersiernya. Oleh karena itu, insentif dan bonus merupakan sarana pemenuhan kebutuhan dan motivasi pegawai dalam bekerja. (c) Keamanan kerja; perasaan yakin terhadap kelangsungan jabatannya di perusahaan tempat ia bekerja dan keinginan untuk terus bekerja pada pekerjaan tersebut persepsi individu tentang kepercayaan diri seksual. (d) Fasilitas kerja; sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan kerja. Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang lengkap dan menunjang aktivitas kerja sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. (e) Kontak Sosial; hubungan antara satu orang atau lebih melalui percakapan dan saling memahami maksud dan tujuan masing-masing. Keinginan untuk menghubungi, interaksi sosial dengan karyawan lain dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. **Kedua**, Motivasi intrinsic; Jika dikaitkan dengan hierarki kebutuhan manusia, maka menjadi kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi. Indikator motivasi intrinsik antara lain : (a) Kebutuhan (seseorang melakukan suatu kegiatan atau kegiatan berdasarkan adanya faktor kebutuhan). (b) Harapan (seseorang dimotivasi oleh harapan, yaitu pemenuhan diri, meningkatkan kesuksesan dan harga diri, serta menuntun seseorang mencapai tujuan); (c) Minat (perasaan menyukai dan menginginkan sesuatu tanpa disuruh oleh siapapun). **Ketiga**, motivasi internal; Motivasi yang datang dari dalam diri adalah yang paling kuat, karena tidak dipengaruhi oleh motivasi atau keadaan dari luar. **Keempat**,

Motivasi eksternal; Motivasi yang berasal dari luar dirinya, atau dari lingkungan, orang lain, dan sebagainya, tidak sekuat motivasi yang berasal dari dalam diri karena untuk bisa terjadi harus ada rangsangan dari luar. **Kelima**, kinerja pegawai; Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Kinerja adalah aktivitas kerja dan produk yang dihasilkan dari aktivitas kerja itu. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja pegawai yaitu (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) ketepatan waktu, (4) efektifitas, (5) Independensi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku yang mempengaruhi kinerja. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan manajer, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja di mana karyawan bekerja. Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap keberhasilannya dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya yang paling penting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusianya, yaitu orang-orang yang telah menyumbangkan tenaga, bakat, kreativitas, dan usahanya kepada organisasi tersebut (Handoko, 2001: 133). Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari istilah “prestasi kerja”. Atau, prestasi kerja adalah upaya yang diperoleh dari keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam suatu tugas atau pekerjaan yang berhasil dilakukan oleh seorang karyawan, dan ini adalah prestasi kerja sebagai hasil penilaian atau penilaian. Pengukuran yang dilakukan perusahaan, termasuk beberapa standar bagi karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan

Dengan memahami dampak motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat menyesuaikan karakteristik motivasi karyawan dan menetapkan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan mengarah pada kinerja perusahaan. Aspek motivasi intrinsik meliputi prestasi kerja, pengembangan pribadi, dan pekerjaan itu sendiri, sedangkan pengakuan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak motivasi eksternal yang ada, semakin baik kinerja karyawan tersebut. Aspek motivasi ekstrinsik meliputi kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja, hubungan dengan atasan, dan gaji.

KESIMPULAN

Motivasi merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja karyawan, dari hal-hal kecil yang dilakukan oleh karyawan maupun lingkungan kerja dapat

memberikan pengaruh positif untuk giat dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu peran perusahaan, atasan, maupun lingkungan dan teman kerja sangat berpengaruh kepada motivasi dalam meningkatkan efisiensi dari suatu perusahaan itu sendiri.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin. Visi dan Misi perusahaan juga bisa menjadi salah satu motivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai satu tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu peran seorang Pemimpin atau “Leader” juga sangat berpengaruh dikarenakan pemimpin tim atau kelompok ini lah yang harus memberikan motivasi eksternal kepada anggota atau rekan kerjanya dengan sikap yang tetap tegas tetapi juga memberikan contoh maupun smeangat kepada rekan kerja satu perusahaannya.

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan besarnya pengaruh Motivasi pada dunia kerja, terutama dalam peningkatan kinerja karyawan. Karena pada dsarnya perusahaan ataupun pemimpin dapat dikatakan layak jika mereka bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan motivasi dari berbagai aspek. Oleh karena itu motivasi sangat diperlukan dan harus direalisasikan kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T.N., Firdaus, M.A., Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indonesian. *Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3). DOI: <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Djodjobo, K., Manoppo, W.S., Mangindaan, J.V. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dealer Honda NSS Manado). *ejournal unsrat*, 1(1). https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+motivasi+kerja+terhadap+peningkatan+kinerja+karyawan+&btnG=#d=gs_qabs&t=1717389195233&u=%23p%3DbSqM3fLiFSAJ
- Mulyadi, A., Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1). DOI: <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Goni, G.H., Manoppo, W.S., Rongahang, J.J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Jurnal Productivity*, 2(4). <https://ejurnal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>