PENTINGNYA MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Oleh :

Latifur Rasyidah (17002089)

Email : Lathifurrasyidah18@gmail.com

Jurusan Administrasi Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Abstrak

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam suatu organisasi. Motivasi dapat terbentuk dari adanya interaksi antara individu dengan situasi yang dihadapi. Motivasi bukanlah sebuah sifat pribadi namun lebih ke dorongan baik yang berasal dalam diri seseorang maupun dorongan yang berasal dari dalam diri oranglain. Setiap orang melakukan sesuatu tentu ada satu atau beberapa hal yang ingin didapatkan. Meski ada juga yang melakukan sesuatu tanpa keinginan, ini hanya sebagian kecil. Ada pengorbanan yang dikeluarkan, ada pula hasil yang ingin dicapai, begitu juga sebaliknya, inilah yang dinamakan dengan motivasi tersebut.

Kata kunci : motivasi, organisasi.

1. PENDAHULUAN

Dizaman yang telah memasuki era industri 4.0 setiap perusahaan ataupun organisasi dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain dan di era ini sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki kualitas serta kemampuan dibidang pengetahuan terhadap bidangnya masing-masing dan teknologi untuk mendukung jalannya proses pencapaian tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Motivasi bukanlah sebuah sifat pribadi namun lebih

ke dorongan seseorang untuk bekerja atau mencapai suatu tujuan. Motivasi erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan individu, dimana semakin terpenuhi

2. PEMBAHASAN

A. Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan

Winardi (2002:1) mengemukakan bahwa “istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*)”. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2007: 95). Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa “motivasi sebagai

kebutuhan seseorang dalam organisasi, maka semakin termotivasi seseorang untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Motivasi terbagi menjadi 2, yaitu :

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam

melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Ia merupakan bagian langsung dari kandungan kerja. Oleh sebab itu, menurut Siagian (2004:139) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi (higher level needs) yaitu esteem needs dan self actualization needs. Nilai kerja intrinsik adalah nilai kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Nilai kerja intrinsik meliputi ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif. Motivasi intrinsik ada untuk posisi ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa promosi, hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan, sehingga motivasi ekstrinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu. Manullang (2001: 119) menyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat

kesulitan dalam menarik karyawan karyawan yang baik, dan perputaran, kemangkiran serta keluhan-keluhan akan meningkatkan.

B. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Seorang pemimpin juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Ermita (Ermita, 2019) pimpinan diharapkan lebih memperhatikan pegawai melalui pengawasan dan juga memberikan motivasi dalam hal disiplin dan tanggung jawab dan memberikan penghargaan berupa pujian pada pegawai.

Menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai

seseorang). Harsuko (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa: kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan ketrampilan yang dimiliki seseorang. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan tersebut.

C. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dua hal yang berkaitan dengan Kinerja/performance adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya.

Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak

lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan, semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Terdapat hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

3. KESIMPULAN

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam suatu organisasi/perusahaan. Motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Keempat Belas, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Arni, Muhammad (2005), *Komunikas Organisasi*, Jakarta: Bumi aksara.

Agustin, Fidya, W; 2012.
Pengaruh
Motivasi Kerja Terhadap Prestasi
Kerja
pada PT. Hero Sakti Motor
Gemilang Malang Jawa Timur.
Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya

Ermita. (2019). *Pembinaan Kinerja
Pegawai Oleh Pimpinan Atasan
Langsung Di Kantor Kementerian
Agama Kota Bukittinggi. *Pedagogik,
Jurnal Bahana Manajemen
Pendidikan*, 8(3), 278–285.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24036/bmp.v8i3.105743>*

Hamalik, Oemar. 1993. *Psikologi Manajemen Penuntun bagi Pemimpin*. Jakarta: PT. Trigenda Karya.