

# Motivasi Sebagai Pendorong Produktivitas Kerja

Ririn Wahyuni<sup>1</sup>, Nur Azizah<sup>2</sup>, Lusi Agustuti Handani<sup>3</sup>, Abdullah Afifi<sup>4</sup>, Mu'alimin<sup>5</sup>

- <sup>1</sup> Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia;  
[wririn915@gmail.com](mailto:wririn915@gmail.com)
- <sup>2</sup> Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia;  
[nurazizah220503@gmail.com](mailto:nurazizah220503@gmail.com)
- <sup>3</sup> Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia;  
[Lusiagustutihandani@gmail.com](mailto:Lusiagustutihandani@gmail.com)
- <sup>4</sup> Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia;  
[afifndut03@gmail.com](mailto:afifndut03@gmail.com)
- <sup>5</sup> Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia;  
[mualimin@uinkhas.ac.id](mailto:mualimin@uinkhas.ac.id)

IDAROTUNA: Jurnal  
Administrative Science

Vol 5 No 1 Mei 2024  
<https://doi.org/10.54471/idarotuna.v5i1.84>

Received: April 15, 2024  
Accepted: April 28, 2024  
Published: May 25, 2024

**Publisher's Note:** Program Study Office Administrative stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



**Copyright:** © 2024 by the authors.  
Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** As a driver of job productivity in this topic, performance motivation is thought to be the primary factor in accomplishing results. Data was gathered through a literature study, which involved gathering sources of information from multiple library resources, using a qualitative methodology. Subsequently, the study's findings demonstrate that a number of tactics are thought to be successful in boosting employee productivity at work. These tactics include recognizing accomplishments, fostering positive interpersonal relationships, connecting communication with a supportive atmosphere, and allocating suitable responsibilities. The research's findings emphasize the significance of management's role in creating a work environment that enhances performance motivation and the necessity of appreciating the elements that influence employee motivation and the implementation of HR strategies in businesses. This study offers a valuable theoretical and practical contribution to our understanding of successful strategies for boosting employee morale in order to meet corporate objectives.

**Keywords:** *Work Motivation, Pusher, Work Productivity.*

## **Pendahuluan**

Dalam konteks dinamika organisasi modern, penelitian mengenai motivasi kerja sebagai pendorong produktivitas kerja menjadi fokus utama. Motivasi kerja diakui sebagai factor kunci dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam suatu organisasi. Namun, masih terjadi perdebatan dan diskusi terkait dengan bagaimana cara efektif menerapkan motivasi kerja sebagai pendorong produktivitas kerja.

Dalam era pasar global yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mengoptimalkan kinerja anggotanya oleh karena itu, penelitian yang mengidentifikasi strategi yang efektif sebagai pendorong produktivitas kerja semakin relevan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi berbagai strategi yang dapat digunakan sebagai pendorong produktivitas kerja dan untuk mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis atau finansial, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan dan motivasi anggota dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki relevansi tidak hanya dalam konteks praktis organisasi tetapi juga dalam pemahaman teoritis tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja organisasi.

Pendahuluan ini akan membahas konteks terkini dalam bidang penelitian ini, menegaskan tujuan penelitian, serta merangkai secara singkat hipotesis dan tujuan utama dari penelitian ini. Harapannya, pendahuluan ini akan memberikan pemahaman yang jelas tentang pentingnya upaya mendorong produktivitas kerja anggota organisasi melalui motivasi kerja, bukan hanya bagi praktisi tetapi juga bagi ilmuwan diluar bidang ini. Manajemen orang pada suatu tempat kerja merupakan bagian integral dari proses manajemen.

Untuk memahami pentingnya orang-orang dalam organisasi adalah dengan mengakui bahwa manusia adalah merupakan elemen dari suatu organisasi. Manusia dikelola dalam suatu organisasi, sebagai akar dari produktivitas. Organisasi seperti ini tidak melihat karyawan sebagai modal investasi, namun sebagai sumber perbaikan. Organisasi yang efektif adalah organisasi yang selalu akan memastikan bahwa adanya semangat kerjasama dan komitmen dan rasa kepuasan pada karyawannya. Guna membuat karyawan puas dan mereka berkomitmen untuk bekerja. (Surwanti, t.t.).

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para pegawai di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Oleh sebab itu keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh motivasi dan komitmennya terhadap bidang yang ditekuni. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan ini dihadapkan pada kondisi pentingnya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik pula sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Wardhana dkk., 2017).

Kehadiran orang-orang dalam suatu organisasi mempunyai kepentingan strategis yang besar. Keberhasilan suatu organisasi terutama ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja disana. Perubahan lingkungan yang cepat memerlukan kemampuan untuk memahami fenomena perubahan, menganalisis dampak perubahan tersebut terhadap organisasi, dan menyiapkan prosedur untuk menghadapi situasi tersebut. Melihat fakta diatas, maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, namun lebih kepada bagaimana mengembangkan potensi sumberdaya manusia yang kreatif dan inovatif. (Mustaqim & Purba, 2022).

Upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang mengedepankan kepentingan pemangku kepentingan organisasi adalah dengan mengamankan dan memelihara komitmen karyawan terhadap organisasi dengan memenuhi kebutuhan individu karyawan dan memastikan kepuasan kerja. Komitmen organisasi sangatlah penting bagi suatu organisasi. Diantara semua tantangan dalam organisasi, khususnya sumber daya manusia, masalah utama adalah menciptakan dan memelihara kondisi untuk keterlibatan karyawan. Karena semakin karyawan terlibat, semakin besar kemungkinan mereka mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja.

Komitmen didasarkan pada kesatuan tujuan pribadi dan organisasi serta tercapainya tujuan tersebut. Oleh karena itu, karyawan yang sangat berkomitmen terhadap organisasinya memandang dirinya sebagai bagian penting dari organisasi yang memenuhi

kebutuhan sosiologis dan fisiologisnya, dan mereka mampu mendukung tujuan pribadinya melalui tujuan organisasi dibandingkan karyawan lainnya. (Sinambela, 2021).

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode literature review atau tinjauan pustaka. Literature review merupakan kegiatan yang fokus terhadap sebuah topik spesifik yang menjadi minat untuk dianalisis secara kritis terhadap isi naskah yang dipelajari. Literature review merupakan salah satu dari sekian banyak teknik yang dapat digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian. Literature review berada pada posisi paling atas dari hierarchy of evidence. Hal ini menunjukkan bahwa literature review merupakan salah satu teknik untuk melakukan pembuktian atau pendekatan masalah tertentu atau dapat dikatakan bahwa literature review merupakan proses ilmiah yang menghasilkan output berupa laporan yang dimaksudkan untuk melakukan penelitian ilmiah atau memfokuskan sebuah studi. Namun fakta menunjukkan literature review terkadang dianggap sesuatu hal yang sulit untuk dilakukan mengingat untuk menyusun suatu literature review dibutuhkan adanya pemahaman dari seorang peneliti dalam melakukan kajian terhadap suatu masalah (Cahyono, t.t.).

Literature review ini menggunakan literatur terbitan tahun 2016-2024 yang dapat diakses fulltext dalam format pdf dan scholarly (*peer reviewed journals*) dengan menggunakan google scholar. Dimana Jurnal yang kita ambil ada beberapa jurnal yang bersinta. Jurnal yang direview merupakan jurnal yang memenuhi kriteria berupa artikel jurnal penelitian berbahasa Indonesia tema Kinerja Anggota Organisasi Melalui Motivasi Kerja. Pencarian literatur difokuskan pada kata kunci pertama "Motivasi Kerja" mendapatkan 8 artikel. Karena literature review ini ingin mengetahui Kinerja Anggota Organisasi Melalui Motivasi Kerja maka, dari 8 artikel ini dilakukan identifikasi yaitu kegiatan menganalisa lebih dalam tentang sebuah hal, diperlukan juga pemilihan data, dan tidak lupa juga dilakukan uji kelayakan, sehingga diperoleh artikel yang sesuai dengan tujuan literature review.

## **Hasil dan Pembahasan**

Manajemen Kinerja adalah pendekatan strategis untuk mendorong produktivitas kerja individu, tim, dan seluruh organisasi. Kurang optimalnya pengelolaan kinerja dapat

disebabkan oleh rendahnya keterampilan personel seperti: Tingkat pendidikan, keterampilan ,atau kompetensi yang ada yang tidak sesuai dengan persyaratan dan kebutuhan organisasi staf. Faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti budaya kerja dan terbatasnya ketersediaan peralatan dan prasarana yang memadai. Seberapa baik kinerja suatu organisasi mempengaruhi seberapa baik organisasi tersebut memberikan layanan berkualitas kepada publik.(Listiani, t.t.).

Kinerja merupakan indikasi keberhasilan atau kegagalan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan sebenarnya yang ditentukan oleh organisasi. Prestasi kerja tidak ditentukan secara terpisah tetapi bergantung pada faktor individu, organisasi, dan lingkungan eksternal. Kinerja dapat diketahui dan diukur ketika seorang individu atau sekelompok pegawai memenuhi standar atau tolak ukur kriteria keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, tanpa menetapkan tujuan dan sasaran dalam pengukuran, mustahil menilai kinerja individu atau kelompok tanpa adanya ukuran keberhasilan. (Yulandri & Onsardi, 2020).

### **1. Konsep kinerja dan motivasi**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika/moral. Kinerja dapat diukur berdasarkan efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Kinerja merupakan hal penting dalam mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Evaluasi terhadap kinerja sangatlah penting karena dapat memberikan masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Kinerja dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan maupun tingkat pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Selain itu, kinerja juga menunjukkan sejauh mana tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil dapat dicapai oleh suatu organisasi. Dengan demikian pengertian kinerja suatu organisasi memenuhi fungsi serta aturan yang ditetapkan bagi pencapaian tujuan.

Dalam menyesuaikan strategi dalam ruang lingkup kinerja tentunya harus melibatkan evaluasi terus- menerus terhadap hasil dan rencana yang telah dijalankan, dan apabila ada suatu indikasi yang strateginya tidak mmberikan hasil sesuai keinginan, maka perubahan perlu dipertanyakan , hal ini biasanya bisa berupa taktik, peningkatan sumber daya, dan hal yang penting disini yakni komunikasi yang efektif serta pemantauan yang baik dan teliti yang nantinya akan membantu dalam proses ini.

Motivasi adalah dorongan atau keinginan seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya demi mencapai tujuan yang diinginkan, dengan mempertimbangkan situasi dan kondisinya. Seseorang mau bekerja karena dipengaruhi oleh suatu kekuatan, yang mendorong mereka untuk melakukan tindakan yang paling mungkin dilakukan dengan segala upaya demi mencapai kepuasan. Motivasi merupakan sebuah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar dapat mengerjakan sesuatu sesuai yang diinginkan.

Pendorongan produktivitas kerja anggota organisasi dapat dicapai melalui motivasi kerja. Motivasi dapat berupa insentif, penghargaan, atau pengakuan yang dapat mempengaruhi semangat kerja anggota organisasi. Dengan motivasi yang tinggi, anggota organisasi akan bekerja dengan lebih baik, lebih efisien dan efektif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Namun, perlu diingat bahwa setiap individu memiliki motivasi yang berbeda-beda, sehingga penting untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi setiap anggota dalam organisasi.(Syarifudin & Wening, 2024).

Dalam lingkup sebuah organisasi peran motivasi adalah sebuah dorongan internal dan eksternal dalam mendorong anggota untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara individu maupun dalam organisasi. Peran ini biasanya bisa berasal internal yakni kepuasan diri, prestasi yang telah dicapai, serta pengakuan dari anggota yang lain, serta dari faktor eksternalnya seperti, penghargaan dan imbalan finansial, mengerti dan memahami apa yang menjadikan motivasi bagi anggota organisasi tentunya dapat meningkatkan tujuan organisasi.

Keberhasilan dalam tujuan organisasi tentunya menjadikan salah satu elemen yang menjadikan keberhasilan tersebut terjalankan, dan motivasi kinerja ini memiliki pengaruh yang besar dalam kesejahteraan anggota yang terlibat untuk ikut serta dalam kesuksesan jangka panjang dalam sebuah organisasi. Dan tak luput keterkaitan visi dan misi yang ikut

berperan serta dalam berjalannya organisasi perlu di tingkatkan dan di realisasikan guna membentuk keberhasilan yang di inginkan .karna tanpa kekompakkan anggota maka keberhasilan tidak akan terjalankan.

Dalam budaya organisasi keterkaitan dengan motivasi kinerja sangat erat untuk mendukung keberhasilan kinerja, dalam hal ini untuk mendukung lingkungan kinerja biasanya dapat menciptakan lingkungan kerja dimana semua anggota merasa termotivasi dan hasil *output* yang diberikan dapat menjadi sesuai keinginan organisasi. Dan jika dikulik dalam perspektif sebaliknya , budaya organisasi yang tidak mendukung kinerja anggotanya dan justru malah dapat menghambat motivasi anggotanya, dan budaya organisasi yang senantiasa memberikan penghargaan, inovasi serta kolaborasi cenderung dapat mendorong produktifitas kerja karyawannya menjadi lebih baik dan dan sesuai tujuan organisasi.

## **2. Upaya yang Dilakukan Sebagai Pendorong Produktivitas Kerja**

Tidak ada keraguan bahwa setiap organisasi ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran orang-orang yang terlibat sangatlah penting. Agar orang-orang mengikuti maksud organisasi, perlu dipahami motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Motivasi inilah yang menentukan perilaku masyarakat terhadap pekerjaan. Dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan motivasi yang paling sederhana. Faktor yang mendorong produktivitas kerja antara lain motivasi kerja. Hal ini terlihat pada pernyataan Henry Simamora tentang faktor-faktor yang mendorong produktivitas kerja, termasuk faktor psikologis. Faktor-faktor tersebut meliputi variabel motivasi kerja terhadap pekerjaan seseorang; Berdasarkan pernyataan diatas, terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja.

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, jasa transportasi harus memiliki keunggulan kompetitif. Hal ini hanya dapat dicapai oleh tenaga kerja yang produktif, inovatif, kreatif, selalu antusias dan loyal. Sumber daya manusia atau pegawai suatu organisasi yang memenuhi kriteria tersebut hanya dapat diperoleh dengan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Terdapat beberapa tingkat keterlibatan organisasi yang berbeda antara pegawai dengan pegawai lainnya Merupakan tanggung jawab organisasi untuk mempromosikan dan mengembangkan bakat serta menjaga keterlibatan karyawan. Alokasi sumber daya manusia tidaklah sederhana. Pegawai di organisasi harus

mempunyai rasa kepemilikan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Selain, rasa memiliki, sikap, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi mempengaruhi komitmen pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Dengan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi dan loyalitas yang kuat, karyawan berkomitmen terhadap organisasi.

Beberapa cara yang dilakukan untuk mendorong produktivitas kerja antara lain:

a. Komunikasi yang Efektif

Pastikan anggota organisasi Anda memahami tujuan, harapan, dan peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut.

b. Memberikan penghargaan dan pengakuan:

Pengakuan publik atas prestasi anggota organisasi meningkatkan motivasi mereka.

c. Memberikan pelatihan dan pengembangan:

Memberikan kesempatan pembelajaran dan pengembangan kepada anggota organisasi meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi mereka.

d. Memberikan Tantangan:

Memberikan tugas dan proyek yang sulit tetapi memungkinkan anggota organisasi untuk tumbuh dan berkembang meningkatkan motivasi.

e. Membangun hubungan positif:

Membangun hubungan positif antara pemimpin organisasi dan anggota dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

f. Mendorong Partisipasi:

Melibatkan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan dan memberi mereka kepemilikan atas tujuan organisasi.

g. Mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja:

Membantu anggota organisasi menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka akan meningkatkan motivasi dan kinerja. (Wardhana dkk., 2017)

Penelitian tentang kinerja, menemukan bahwa individu dengan motivasi kinerja tinggi dapat dikategorikan ke dalam empat karakteristik. Artinya, individu yang menikmati pekerjaan dan individu yang menyukai tantangan, bertanggung jawab, inovatif, dan menemukan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya sendiri. Karakteristik tersebut mempengaruhi kinerja orang. Selain motivasi, budaya perusahaan juga berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu secara berbeda dalam suatu organisasi.

Dalam pembahasan budaya organisasi berperan sangat penting karena dapat menjadikan sebuah pengaruh dalam berbagai aspek dalam ruang lingkup organisasi, seperti kinerja karyawan, motivasi, produktivitas, inovasi serta retensi karyawan. Dan budaya organisasi yang bersifat positif tentunya memberikan dampak yang baik dalam menciptakan lingkungan organisasi yang kolaboratif, dan memotivasi untuk bekerja dan berkontribusi dengan penuh secara maksima. Dan sebaliknya apabila budaya organisasi bersifat negatif maka hasil yang diperoleh tidak sejalan dan nilai-nilai perusahaan dapat terhambat, terjadinya ketidakpuasan, dan bisa menyebabkan turnover tinggi. Maka dari itu, pengelolaan terkait budaya organisasi dengan baik akan berpengaruh penting dalam kesuksesan organisasi secara jangka Panjang.

Luthans (2006) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dapat membantu pegawai belajar juga beradaptasi dengan lingkungannya yang mana dapat mendorong produktivitas pada kinerja pegawai. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ketika pegawai berusaha menjaga ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja.

Budaya organisasi berperspektif pada nilai-nilai serta norma-norma, keyakinan dan perilaku yang menjadi bagian suatu identitas tersendiri bagi organisasi, hal ini meliputi anggota dalam berinteraksi, mengambil keputusan serta menyelesaikan masalah yang ada dalam organisasi. Pentingnya manajer dan pemimpin organisasi dalam membentuk serta memahami kondisi anggotanya dalam untuk mendukung budaya organisasi.

Manajer termasuk peran kunci dalam pembentukan dalam sebuah organisasi dalam pembentukan serta peeliharaan manajer dan anggota dapat saling mengkomunikasikan nilai-nilai organisasi, dan mendorong dalam norma-norma yang telah ditetapkan dalam budaya yang diinginkan. Dalam membentuk arah identitas sebuah budaya organisasi manajerpun berperan untuk bertanggung jawab atas hal-hal yang terjadi dalam organisasi, seperti program pelatihan dan kebijakan sumber daya manusia. Dengan demikian manajer mempunyai peran atas atau tanggung jawab yang besar dan mengelola serta membentuk budaya organisasi yang produktif dan lingkungan yang sehat.

### **3. Pengertian Produktivitas Kerja**

Seseorang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Orang yang bekerja cenderung terpapar pada hal-hal baru, sehingga melalui pekerjaan mereka bisa mendapatkan pengalaman tambahan yang berujung pada kemajuan dalam hidup. Proses kerja menunjukkan seberapa produktif atau kinerja seseorang dalam bekerja.

Colquitt et al menyatakan bahwa hasil individu dalam organisasi mencakup kinerja. Hasil individu dipengaruhi oleh mekanisme individu yang terdiri dari kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan, etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Mekanisme individu meliputi budaya dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, mekanisme organisasi yang terdiri dari gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim, dan karakteristik individu yang akan dipengaruhi.

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input), yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain: menyangkut sikap, spirit, motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan profesionalisme. Robbins dan DeCenzo menjelaskan produktivitas adalah seluruh keluaran dari barang dan jasa yang diproduksi dibagi dengan masukan yang diperlukan untuk menghasilkan dari keluaran tersebut. Produktivitas adalah gabungan dari orang-orang dengan variabel-variabel operasi.

Nawawi dan Martini menjelaskan secara konkret konsep produktivitas kerja sebagai berikut: (1) produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber tenaga kerja yang digunakan dan sebaliknya, dan (2) produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat nonmaterial yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya.

#### **4. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Anggota**

Salah satu faktor yang mendorong produktivitas kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya. Motivasi yang kuat, maka akan dapat memberikan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya (Ermita, 2019). Oleh karena itu dalam pemberian pelayanan dengan karyawan dan berbagai persoalannya. Dalam keadaan demikian, bukan tidak mungkin konsumen atau masyarakat memperoleh citra yang buruk tentang organisasi atau lembaga pemerintahan yang disebabkan pelayanan yang dilakukan karyawan buruk.

Menurut Hasibuan (2012) kinerja karyawan merupakan seseorang yang telah mencapai hasil kerja dalam melaksanakan serta bertanggung jawab atas tugas-tugasnya dengan pengalaman, waktu yang sesuai dengan ketentuan, kapabilitas dan secara sungguh-sungguh.

Menurut George dan Jones (2005) motivasi kerja adalah sebuah kekuatan psikologi dalam diri seseorang yang mana hal tersebut membuat individu menentukan arah perilakunya di dalam sebuah perusahaan dan menyebabkan pergerakan, usaha, kegigihan, arahan dan keuletannya dalam menyelesaikan serta menghadapi sebuah permasalahan untuk mencapai tujuannya. Beberapa aspek kinerja karyawan yang telah dijabarkan diatas, digerakkan oleh adanya motivasi kerja yang terdiri dari 3 aspek, yaitu; Pertama, kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievmen*) yakni kebutuhan untuk berprestasi adalah kemauan kuat para karyawan untuk menambah wawasan dengan mengikuti berbagai macam pelatihan.

Kedua, kebutuhan dalam berafiliasi (*Need for affiliation*) sebagaimana kebutuhan dalam berafiliasi adalah kecondongan karyawan untuk bekerja tim dalam mewujudkan hasil kerja. Ketiga, kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*Need for power*) kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja atau karyawan satu dengan yang lainnya saling memotivasi sehingga pekerjaan yang dihasilkan secara kelompok lebih optimal.

Menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka kinerja karyawan pun semakin rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat

Mangkunegara (dalam Nasrudin, 2010) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Latief (2012) mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. (Mulyadi & Pancasasti, 2021),(Maulana, t.t.).

Meningkatkan motivasi tidak hanya menjadi kebutuhan karyawan secara individu, namun perusahaan juga berperan besar dalam memotivasi karyawan tersebut. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memotivasi karyawannya dan mendorong mereka untuk melaksanakan tujuan organisasi. (Husnah, t.t.).

Pendorong produktivitas kinerja karyawan dan manajemen yang efektif berasal dari dukungan karyawan. Budaya perusahaan dalam proses pembelajaran harus tetap dijaga. Motivasi yang kuat antara kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang disampaikan manajer kepada bawahannya harus dijaga. Selain melalui motivasi, peningkatan kinerja juga dapat dicapai melalui penilaian kinerja, kenaikan gaji, bonus, atau penghargaan dan peluang. (Adha dkk., 2019).

Motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan terbentuknya motif kerja di Dinas Sosial Kabupaten Jember karena sebagian besar dari pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember menjadi PNS. Hasil pengujian penelitian terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasil pengujian penelitian terhadap variabel budaya kerja menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang diperkenalkan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember dapat meningkatkan kinerja pegawai (Miskiani & Bagia, 2020).

Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kinerja pegawai cenderung meningkat apabila pegawai mempunyai motivasi kerja dan disiplin kerja

yang tinggi". Mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan". Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai dan di Koperasi Serba Guna Tunas Mertha Mandiri Singaraja motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. (Devi Delawati dkk., 2024).

Komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Lampung. Dari temuan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dalam menetapkan kebijakan, perusahaan harus memperhatikan dengan cermat apa yang dibutuhkan seluruh perusahaan untuk mencapai visi dan mencapai misinya.

Penelitian tentang Motivasi Kerja ini umum digunakan dalam sebuah peneliti. Banyak dari seorang pemimpin memberikan Motivasi untuk mempengaruhi anggotanya. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu.

Pemimpin dalam organisasi di nilai sangat penting karena pemimpin mempunyai peranan strategis dalam mencapai tujuan organisasi, dan peranannya dapat dituangkan dalam visi dan misi organisasi. Berhasil tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh para pemimpinnya dan bagaimana mereka mempengaruhi serta mengendalikan bawahannya.

Dari uraian diatas, seorang pemimpin harus mampu membimbing dan mengarahkan bawahannya. Dan yang terpenting, pemimpin harus mampu mengawasi bawahannya untuk memaksimalkan kinerja dan 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. Angka ini karena tugas pegawai adalah melakukan tugas operasional. (Goni dkk., 2021).

Salah satu penelitian yang telah memaparkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian bahwa Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan berubah karyawan, (Mochamad

Syarifudin 2024) dimana ada pengaruh keterikatan kerja terhadap kesiapan berubah karyawan, dan hasil penelitian oleh (Mulyadi dkk 2021) menjelaskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi temuan membuktikan bahwa kedisiplinan dapat mendorong produktivitas kinerja karyawan secara tidak langsung pengaruhnya melalui motivasi. Hal ini juga didukung oleh (Aura Intan Zarkasyi Maulana dan Hermien Laksmiwati, 2023) yaitu meningkatkan motivasi tidakhanya menjadi kebutuhan karyawan secara individu, namun perusahaan juga berperan besar dalam memotivasi karyawan tersebut. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memotivasi karyawannya dan mendorong mereka untuk melaksanakan tujuan organisasi.

## **Kesimpulan**

Hasil pada literatur review ini menunjukkan bahwa usaha untuk mendorong produktivitas kinerja anggota organisasi melalui motivasi kerja, sebuah tema yang esensial dalam konteks dinamika organisasi modern. Dengan mempertimbangkan konsep kinerja dan motivasi, serta berbagai langkah yang diambil untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi, kita dapat mengenali pentingnya pengelolaan motivasi kerja dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Konsep kinerja dan motivasi menjadi pondasi utama dalam memahami bagaimana anggota organisasi dapat mencapai tujuan mereka. Tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi, seperti memberikan pengakuan atas prestasi, membangun relasi interpersonal yang positif, meningkatkan komunikasi, memberikan tanggung jawab yang sesuai, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menjadi strategi penting dalam mencapai tujuan tersebut.

Kesimpulan ini menyoroti pentingnya terus menerus memahami dan mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja sebagai salah satu kunci untuk mencapai kinerja yang optimal bagi anggota organisasi. Sehingga diharapkan penelitian ini dimasa depan dapat mengeksplorasi dinamika antara motivasi kerja dan kinerja organisasi, serta merancang intervensi yang lebih tepat untuk mencapai tujuan tersebut.

## **Referensi**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Cahyono, E. A. (t.t.). *LITERATUR REVIEW ; PANDUAN PENULISAN DAN PENYUSUNAN*.
- Devi Delawati, Irawati, Muhammad Nawab Alawi, & Budi Ilham Maliki. (2024). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. DUI ESA UNGGUL. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(2). <https://doi.org/10.62281/v2i2.149>
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna*. 2(4).
- Husnah, W. (t.t.). *HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI BALAI KOTA MAKASSAR*. 3(2).
- Listiani, T. (t.t.). *MANAJEMEN KINERJA, KINERJA ORGANISASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN ORGANISASI SEKTOR PUBLIK*.
- Maulana, A. I. Z. (t.t.). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. . . *Character*, 10(03).
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). *PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DISIPLIN KERJA*. 2(2).
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Mustaqim, H., & Purba, R. (2022). PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM TELEVISI. *MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, 5(2), 1–8. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v5i2.2355>
- Sinambela, E. A. (2021). MOTIVASI KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34–42. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.55>
- Surwanti, A. (t.t.). *MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KINERJA*.
- Syarifudin, M., & Wening, N. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Keterikatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Berubah Karyawan BPJS Kesehatan Magelang*. 2(2).
- Wardhana, R. M. D. H., Tarmedi, E., & Sumiyati, S. (2017). UPAYA MENINGKATKAN KINERJA DENGAN CARA MEMBERIKAN MOTIVASI KERJA DAN MENUMBUHKAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI JAWA BARAT. *Journal of Business Management Education*

(JBME), 1(2), 91–96. <https://doi.org/10.17509/jbme.v1i2.5969>

Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>