

# Peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan

Inayatul Nurlaili

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
e-mail: inayatul.nl8@gmail.com

## Kata Kunci:

Motivasi kerja, kinerja karyawan, produktivitas, lingkungan kerja, pengembangan diri.

## Keywords:

Work motivation, employee performance, productivity, work environment, self-development.

## ABSTRAK

Motivasi merupakan faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan semangat kerja yang lebih stabil, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memiliki inisiatif dalam pekerjaannya. Artikel ini membahas bagaimana motivasi, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Metode yang digunakan adalah studi pustaka dengan menelaah penelitian dan teori terkini terkait motivasi kerja. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan secara tepat melalui penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, kesempatan pengembangan diri, serta

kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan tanggung jawab karyawan. Dengan demikian, motivasi menjadi unsur yang sangat berpengaruh dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

## ABSTRACT

Motivation is an important factor that encourages employees to work better in achieving organizational goals. Employees with high motivation usually show more stable work enthusiasm, complete tasks on time, and demonstrate initiative in their responsibilities. This article discusses how motivation, both internal and external, can significantly improve employee performance. The method used is a literature review by examining recent studies and theories related to work motivation. The findings show that proper motivation through rewards, a supportive work environment, opportunities for self-development, and good leadership can improve productivity, work quality, and employee responsibility. Therefore, motivation becomes a highly influential element in creating optimal employee performance.

## Pendahuluan

Dalam dunia kerja modern, persaingan antar organisasi semakin ketat. Perusahaan dituntut bukan hanya memiliki teknologi yang baik, tetapi juga sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Karyawan menjadi ujung tombak dalam menjalankan aktivitas operasional, memberikan pelayanan, dan mewujudkan tujuan organisasi. Karena itu, pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting. Salah satu faktor utama yang sering disebut dalam berbagai kajian manajemen dan psikologi kerja adalah motivasi. Tanpa motivasi yang memadai, karyawan cenderung bekerja hanya sekadar memenuhi kewajiban, bukan karena dorongan untuk memberikan hasil terbaik.



Motivasi pada dasarnya adalah dorongan dari dalam diri dan dari luar diri seseorang yang membuat ia mau dan rela mengerahkan usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi mendorong karyawan untuk lebih bersemangat, lebih tekun, dan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja positif, seperti disiplin, inisiatif yang baik, dan kesediaan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi sering tampak mudah lelah, kurang peduli terhadap kualitas pekerjaan, dan tidak memiliki keinginan untuk berkembang (Salsabila, 2024).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja. Karyawan yang merasa dihargai, diperhatikan kebutuhannya, dan diberi kesempatan berkembang umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik dibanding mereka yang bekerja dalam situasi penuh tekanan tanpa dukungan. Motivasi tidak hanya berkaitan dengan pemberian gaji dan bonus, tetapi juga mencakup aspek non-materi seperti pengakuan, rasa aman, hubungan kerja yang harmonis, dan peluang untuk meningkatkan kemampuan. Dengan kata lain, motivasi yang tepat dapat menjadi modal penting untuk meningkatkan produktivitas sekaligus menciptakan suasana kerja yang positif.

Di lapangan, masih banyak organisasi yang mengeluhkan rendahnya kinerja karyawan, seperti target kerja yang tidak tercapai, kualitas pelayanan yang kurang memuaskan, dan tingginya angka keterlambatan maupun ketidakhadiran. Masalah-masalah ini sering kali bukan semata-mata karena kurangnya kemampuan teknis, tetapi berkaitan dengan rendahnya motivasi kerja. Karyawan yang merasa tugasnya tidak dihargai, tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, atau tidak memiliki kejelasan jenjang karier cenderung menunjukkan kinerja yang menurun. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap motivasi bukan lagi pilihan, melainkan kebutuhan bagi organisasi yang ingin bertahan dan berkembang (Fiqlly & Supriyanto, 2024).

Dalam konteks ini, peran manajemen dan pimpinan sangat menentukan. Atasan yang mampu memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik yang membangun, serta memperlakukan karyawan dengan adil dan manusiawi, dapat menumbuhkan motivasi kerja yang lebih kuat. Selain itu, kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan, seperti sistem penghargaan yang transparan, pelatihan yang berkelanjutan, dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, juga berkontribusi besar terhadap peningkatan motivasi dan kinerja. Dengan demikian, motivasi bukan hanya urusan pribadi karyawan, tetapi merupakan bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia yang harus direncanakan dan dikelola dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa motivasi memiliki posisi yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa motivasi, potensi yang dimiliki karyawan tidak akan berkembang secara optimal. Sebaliknya, ketika motivasi dikelola dengan baik, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih maksimal, berkomitmen terhadap tugas, dan berkontribusi secara nyata bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih jauh bagaimana peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, apa saja bentuk motivasi yang paling berpengaruh, dan bagaimana organisasi dapat menerapkan strategi motivasi yang

efektif dan berkelanjutan. Artikel ini akan membahas secara lebih mendalam hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, serta memberikan gambaran bagaimana motivasi bisa menjadi kunci terciptanya kinerja yang optimal dalam suatu organisasi.

### **Motivasi Karyawan sebagai Faktor Penentu Kinerja Organisasi**

Pembahasan mengenai motivasi dan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari perubahan dunia kerja yang terus berkembang. Saat ini, banyak organisasi menghadapi tuntutan yang lebih besar untuk memberikan pelayanan cepat, hasil kerja yang akurat, dan produktivitas yang stabil. Dalam situasi seperti ini, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Tidak cukup hanya memiliki karyawan yang terampil secara teknis, tetapi juga dibutuhkan karyawan yang memiliki kemauan kuat untuk bekerja dengan baik. Di sinilah motivasi menjadi bagian penting yang tidak bisa diabaikan.

Motivasi muncul dari kebutuhan, harapan, dan tujuan yang ingin dicapai karyawan. Ketika seorang karyawan merasa bahwa pekerjaannya memberi manfaat, dihargai, dan membuka peluang untuk berkembang, maka motivasinya akan meningkat. Namun apabila karyawan merasa pekerjaannya tidak memberi kejelasan arah, tidak ada penghargaan, atau tidak ada dukungan dari lingkungan kerja, maka motivasinya akan menurun dan berdampak pada kualitas kerja. Karena itu, pemahaman mengenai bagaimana motivasi terbentuk dan bagaimana pengaruhnya terhadap perilaku kerja sangat diperlukan, baik oleh pimpinan maupun oleh karyawan itu sendiri.

Selain itu, motivasi karyawan tidak hanya dipengaruhi faktor individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kebijakan organisasi. Sistem penghargaan, hubungan antara atasan dan bawahan, lingkungan kerja yang aman, dan komunikasi yang terbuka menjadi unsur penting yang membentuk motivasi harian karyawan. Banyak organisasi yang berhasil meningkatkan kinerja pegawainya bukan hanya karena memberi gaji tinggi, tetapi karena mampu menciptakan suasana kerja yang membuat karyawan merasa nyaman, dihormati, dan dibutuhkan. Ketika aspek ini dikelola dengan baik, motivasi akan terbentuk secara alami dan berdampak langsung pada hasil kerja.

Melihat pentingnya hubungan antara motivasi dan kinerja, penelitian tentang topik ini terus berkembang dan menghasilkan berbagai temuan. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih cepat, lebih teliti, lebih bertanggung jawab, dan lebih siap menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bukan sekadar dorongan emosional, tetapi menjadi faktor utama yang menentukan seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugasnya.

Karena topik ini sangat penting, artikel ini berusaha memberikan penjelasan yang lebih dalam mengenai bagaimana motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pembahasan yang akan disajikan tidak hanya berfokus pada teori, tetapi juga pada kondisi nyata di dunia kerja. Dengan penjelasan yang mudah dipahami, diharapkan artikel ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai peran motivasi dalam mendorong kinerja yang lebih baik, serta memberikan pemahaman bagi organisasi

tentang mengapa mereka perlu memberi perhatian serius terhadap motivasi karyawan (Fiqly & Supriyanto, 2024).

## Pembahasan

Motivasi adalah bahan bakar utama yang menggerakkan perilaku kerja. Tanpa motivasi, keterampilan dan pengetahuan karyawan seringkali tidak terwujud menjadi hasil nyata. Teori-teori klasik seperti hierarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori ekspektansi Vroom, dan teori tujuan Locke & Latham memberi kerangka untuk memahami mengapa orang termotivasi atau tidak. Secara umum teori-teori ini menunjukkan bahwa kebutuhan yang terpenuhi, kondisi kerja yang memadai, kejelasan tujuan, dan ekspektasi terhadap hasil akan meningkatkan dorongan individu untuk berusaha mencapai performa yang lebih baik. Kerangka ini tetap relevan karena membantu manajer merancang intervensi yang menasar akar penyebab motivasi rendah, bukan sekadar gejala permukaan.

Dalam perkembangan teori modern, Self-Determination Theory (SDT) menekankan pentingnya tiga kebutuhan dasar psikologis otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sebagai penentu utama motivasi yang berkualitas. Ketika pekerja merasakan otonomi atas cara mereka bekerja, diberi tugas yang menantang tapi mungkin dicapai (kompetensi), dan merasakan hubungan yang suportif dengan rekan/atasan, mereka cenderung mengembangkan motivasi yang lebih internal dan berkelanjutan. Motivasi internal semacam ini tidak hanya meningkatkan produktivitas jangka pendek, tapi juga memengaruhi keterlibatan, kreativitas, dan retensi karyawan. Bukti meta-analitik dan tinjauan sistematis terbaru menunjukkan bahwa tipe motivasi yang lebih “otonom” secara konsisten berkaitan positif dengan hasil pekerjaan seperti kinerja dan kepuasan (Pratama et al., 2024).

Secara empiris, hubungan antara motivasi dan kinerja telah ditemukan dalam banyak studi kuantitatif di berbagai konteks pekerjaan. Penelitian-penelitian survei dan studi lapangan di sektor publik dan swasta melaporkan bahwa peningkatan motivasi baik melalui intervensi finansial seperti insentif dan bonus, maupun intervensi non-finansial seperti pengakuan, pelatihan, dan perbaikan iklim kerja berkaitan dengan peningkatan indikator kinerja: ketepatan waktu, produktivitas kuantitatif, kualitas output, dan komitmen kerja. Namun penting dicatat bahwa efek motivasi sering dimediasi oleh variabel lain seperti kepuasan kerja, disiplin, dan employee engagement; artinya motivasi bekerja bersama faktor lain untuk menghasilkan perubahan kinerja. Temuan-temuan ini mendukung gagasan bahwa motivasi adalah salah satu pendorong utama, tetapi bukan satu-satunya penyebab

Studi-studi dari konteks lokal termasuk beberapa skripsi dan penelitian di UIN Malang mengonfirmasi pola serupa di lingkungan kerja Indonesia. Penelitian yang menelaah hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, pelatihan, dan kinerja di instansi pemerintahan maupun institusi pendidikan menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dan dalam banyak kasus memediasi hubungan antara kompensasi/ pelatihan dan kinerja. Studi lain juga menunjukkan bahwa dalam beberapa organisasi, motivasi saja tidak cukup jika tidak diikuti oleh disiplin kerja dan pengelolaan

sumber daya manusia yang baik. Temuan-temuan lokal ini menegaskan pentingnya menyesuaikan strategi motivasi dengan kondisi budaya organisasi dan realitas lapangan di Indonesia (Azahiroh & Ekowati, 2024).

Memahami mekanisme kerja motivasi membantu organisasi merancang program yang efektif. Motivasi finansial seperti gaji kompetitif dan insentif tetap penting terutama untuk memenuhi kebutuhan dasar dan memberi sinyal penghargaan. Namun, hasil penelitian menyarankan agar organisasi memperkuat faktor non-finansial: pengakuan publik terhadap pencapaian, peluang pengembangan keterampilan, pembinaan kepemimpinan yang mendukung, serta kebijakan yang memberi otonomi pada pekerja dalam menentukan cara menyelesaikan tugas. Kombinasi antara reward (materi) dan meaningful work (non-materi) cenderung menghasilkan motivasi yang lebih stabil dan berdampak pada kinerja jangka panjang. Implementasi yang konsisten, transparan, dan berbasis feedback juga sangat menentukan keberhasilan program motivasi.

Dalam praktik pengukuran, organisasi perlu memantau tidak hanya output kinerja, tapi juga indikator motivasi itu sendiri: tingkat keterlibatan (engagement), kepuasan kerja, intensi untuk bertahan, serta frekuensi inisiatif proaktif dari karyawan. Penggunaan survei berkala, wawancara mendalam, dan metrik kinerja yang terukur akan membantu mengidentifikasi apakah intervensi motivasi bekerja atau perlu disesuaikan. Analisis jalur (path analysis) atau model mediasi sering digunakan peneliti untuk melihat apakah motivasi berperan langsung atau melalui variabel perantara seperti kepuasan atau disiplin kerja. Di banyak studi lokal, pola mediasi ini muncul kuat menunjukkan perlunya kebijakan komprehensif yang menysasar beberapa aspek sekaligus (Riofita, 2017).

Konteks budaya Indonesia juga mempengaruhi bagaimana motivasi bekerja. Nilai-nilai kolektif, penghargaan sosial, dan harapan terhadap hubungan atasan-bawahan memengaruhi bentuk motivasi yang efektif. Di lingkungan yang sangat terstruktur dan hierarkis, pendekatan yang mengutamakan pengakuan dan kejelasan peran seringkali lebih efektif daripada insentif finansial semata. Sementara di organisasi modern yang mendorong inovasi, memberi ruang otonomi dan kesempatan pengembangan karier menjadi kunci. Karena itu, strategi motivasi harus sensitif terhadap kultur organisasi dan demografis karyawan agar dampaknya maksimal.

Ada pula batasan dan catatan penting. Motivasi yang difokuskan hanya pada hasil jangka pendek dapat memicu perilaku yang tidak etis atau penurunan kualitas jangka panjang jika kontrol kualitas lemah. Selain itu, efek motivasi dapat berbeda antar individu karena perbedaan kebutuhan, tahap karier, dan kondisi pribadi. Oleh karena itu, pendekatan "one-size-fits-all" kurang direkomendasikan; alih-alih, manajer hendaknya menerapkan kombinasi kebijakan dan pilihan personalisasi yang pragmatis. (Husnul h, 2019)

Secara ringkas: bukti teoretis dan empiris menunjukkan bahwa motivasi apabila dirumuskan dan dikelola dengan baik adalah kekuatan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mendapat hasil optimal, organisasi perlu menggabungkan insentif finansial dengan penguatan aspek psikologis (pengakuan, otonomi,

kompetensi, keterhubungan), memastikan kebijakan diberlakukan adil dan transparan, serta memonitor dampak lewat indikator yang jelas. Implementasi yang sensitif pada konteks lokal dan yang mempertimbangkan variabel perantara seperti kepuasan, disiplin, dan engagement akan lebih mungkin menghasilkan perbaikan kinerja yang nyata dan berkelanjutan.

Dalam melihat lebih jauh peran motivasi terhadap kinerja karyawan, penting untuk memahami bagaimana motivasi bekerja dalam aktivitas sehari-hari di tempat kerja. Motivasi biasanya muncul dari pengalaman dan perlakuan yang diterima karyawan. Ketika karyawan merasakan kenyamanan, kejelasan tugas, serta hubungan kerja yang baik, dorongan untuk bekerja lebih maksimal akan tumbuh secara alami. Lingkungan kerja yang memberi rasa aman dan dihargai sering kali menjadi alasan mengapa seseorang mau mengerahkan kemampuan terbaiknya. (Sisca Septiani, Fauzie Senoaji, 2024)

Motivasi juga dipengaruhi oleh cara organisasi memperlakukan karyawannya. Aturan yang jelas, sistem penghargaan yang adil, komunikasi yang terbuka, dan kesempatan mengembangkan diri membuat karyawan merasa bahwa usaha mereka berarti. Perasaan dihargai ini menjadi salah satu sumber motivasi yang paling kuat, karena karyawan merasa pekerjaan mereka memiliki nilai. Ketika hal ini terjadi, karyawan cenderung bekerja lebih serius dan menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar.

Selain itu, motivasi sering kali menjadi pembeda antara karyawan yang bekerja sekadarnya dengan karyawan yang bekerja dengan penuh inisiatif. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi biasanya tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga berusaha memperbaiki hasil pekerjaannya. Mereka lebih cepat merespon masalah, lebih aktif mencari solusi, dan lebih matang dalam mengambil keputusan. Hal ini pada akhirnya terlihat dalam kinerja mereka sehari-hari.

Dalam kondisi nyata di banyak organisasi, motivasi juga berkaitan dengan hubungan sosial antar karyawan. Suasana kerja yang penuh dukungan, saling menghormati, dan tidak menekan memberi ruang bagi motivasi berkembang. Sebaliknya, tempat kerja yang penuh konflik, tekanan, dan ketidakjelasan aturan membuat motivasi menurun dan akhirnya menurunkan kinerja. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman menjadi bagian penting dalam menjaga motivasi.

Motivasi juga mempengaruhi cara karyawan memandang pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi biasanya memiliki pandangan yang lebih positif terhadap tugas yang diberikan. Mereka merasa pekerjaannya penting dan berpengaruh, sehingga berusaha memberikan hasil terbaik. Hal ini berbeda dengan karyawan yang tidak termotivasi, yang sering merasa tugas hanya sebagai beban harian tanpa makna. Pandangan ini sangat mempengaruhi cara mereka bekerja dan hasil yang mereka capai.

Jika melihat keseluruhan hubungan yang telah dijelaskan, dapat dipahami bahwa motivasi tidak muncul secara terpisah, tetapi berjalan bersama berbagai faktor lain yang saling mendukung. Ketika motivasi tinggi, kepuasan meningkat, disiplin ikut terbentuk, dan kinerja menjadi lebih konsisten. Kombinasi inilah yang membuat motivasi menjadi unsur yang sangat penting dalam peningkatan kinerja di lingkungan kerja. Top of Form

Jika melihat lebih jauh proses bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja, hal pertama yang terlihat adalah perubahan pada cara karyawan menjalani pekerjaannya setiap hari. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan perhatian yang lebih besar terhadap detail pekerjaan. Mereka tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi memastikan hasilnya sesuai harapan. Perubahan pola kerja ini muncul karena adanya dorongan untuk memberikan yang terbaik, baik untuk diri sendiri maupun untuk organisasi.

Selain itu, motivasi juga memberi pengaruh pada ketahanan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja. Beban tugas yang banyak atau situasi yang mendesak akan terasa lebih ringan ketika karyawan memiliki motivasi yang kuat. Mereka lebih mampu mengendalikan emosi, lebih sabar, dan lebih tenang dalam mengambil keputusan. Kondisi seperti ini membantu karyawan mempertahankan kualitas kerja meskipun berada dalam situasi yang tidak mudah.

Hubungan antara motivasi dan kreativitas juga terlihat jelas dalam banyak situasi. Ketika seseorang merasa dihargai dan diberi ruang untuk berpendapat, ide-ide baru lebih mudah muncul. Karyawan yang termotivasi biasanya lebih berani mencoba hal baru, tidak takut melakukan inovasi, dan terbuka terhadap perubahan. Hal ini membuat kinerja mereka tidak hanya baik dari sisi kuantitas, tetapi juga dari segi kualitas dan perkembangan jangka panjang.

Lingkungan kerja yang mendukung juga memiliki peran penting dalam menjaga motivasi tetap stabil. Ketika suasana kerja terasa nyaman, hubungan antar karyawan harmonis, dan atasan memberi bimbingan yang jelas, motivasi dapat bertahan lebih lama. Kondisi ini berbeda dengan tempat kerja yang penuh tekanan, konflik, atau ketidakpastian. Lingkungan yang kurang kondusif cenderung membuat motivasi turun dan akhirnya mempengaruhi kinerja secara langsung.

Pada banyak kasus, motivasi juga terlihat dari cara karyawan merespons pengawasan dan evaluasi. Karyawan yang termotivasi tidak melihat evaluasi sebagai ancaman, tetapi sebagai kesempatan untuk memperbaiki diri. Mereka lebih terbuka menerima saran, lebih aktif bertanya, dan lebih cepat memperbaiki kesalahan. Sikap ini sangat membantu organisasi dalam menjaga kualitas kerja dan meningkatkan hasil secara keseluruhan.

Jika seluruh aspek ini digabungkan, terlihat bahwa motivasi menjadi penghubung yang memperkuat banyak unsur lain dalam proses kerja. Motivasi membuat keterampilan yang dimiliki karyawan lebih terarah, membuat pengalaman kerja lebih bermakna, dan membuat hubungan sosial lebih stabil. Inilah alasan mengapa motivasi sering disebut sebagai fondasi utama dalam mencapai kinerja yang baik dan berkelanjutan.

## **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan keseluruhan pembahasan yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa motivasi memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi muncul dari pengalaman kerja sehari-hari, dari perlakuan atasan, dari suasana lingkungan kerja, serta dari kejelasan arah dan penghargaan yang diberikan

organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai, diberi dukungan, dan memperoleh kesempatan untuk berkembang, muncul dorongan yang membuat mereka lebih tekun, lebih bertanggung jawab, dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas. Dalam situasi seperti ini, kinerja cenderung meningkat dan berjalan lebih stabil. Sebaliknya, ketika motivasi menurun karena kurangnya penghargaan, ketidakjelasan pekerjaan, atau suasana kerja yang tidak nyaman, kinerja juga ikut terdampak.

Hubungan motivasi dengan kinerja juga terlihat dari bagaimana karyawan menghadapi tekanan, menjalankan pekerjaan harian, dan berinteraksi dengan rekan kerja. Motivasi memberikan kekuatan psikologis yang membuat karyawan lebih tahan terhadap tantangan dan lebih siap melakukan perbaikan. Motivasi juga membuka ruang bagi munculnya kreativitas dan inisiatif. Semua ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya sekadar dorongan emosional, tetapi faktor yang benar-benar mempengaruhi perilaku kerja secara nyata. Dengan demikian, motivasi menjadi salah satu fondasi utama dalam membangun kinerja karyawan yang efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran dapat diberikan agar organisasi mampu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja. Lingkungan kerja perlu dipelihara agar tetap nyaman dan mendukung, karena suasana yang positif membantu karyawan mempertahankan dorongan kerja mereka. Atasan juga perlu memberikan apresiasi yang tulus, memberikan arahan yang jelas, serta menjaga komunikasi tetap terbuka. Penghargaan tidak selalu harus berupa materi, tetapi juga dapat berupa perhatian, pengakuan, atau kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan. Selain itu, organisasi sebaiknya menyediakan pelatihan dan memberi kejelasan mengenai jalur karier sehingga karyawan merasa pekerjaan mereka mempunyai masa depan yang jelas.

Dengan menjaga motivasi melalui langkah-langkah tersebut, organisasi dapat membantu karyawan bekerja dengan kemampuan terbaik mereka dan menghasilkan kinerja yang lebih baik secara konsisten. Motivasi yang kuat akan menciptakan karyawan yang aktif, bertanggung jawab, dan siap berkembang, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif.

## Daftar Pustaka

- Azahiroh, H., & Ekowati, V. M. (2024). Peran Motivasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Kompensasi, Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5). <https://repository.uin-malang.ac.id/18717/>
- Fiqly, Moch. B. J. H., & Supriyanto, A. S. (2024). Dampak Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Employee Engagement. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 6306–6320. <https://repository.uin-malang.ac.id/22994/>
- Husnul h. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nahrul Arbah Makassar. *Skripsi UIN Makasar*, 1–108.

- Pratama, B. R., Wahidmurni, W., & Harini, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Quality Of Work Life, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(2), 1483–1494. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i2.2830>
- Riofita, H. (2017). Pengaruh motivasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau. *Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Salsabila, E. (2024). Mengungkap Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Mediator. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7, 7337–7344. <https://repository.uin-malang.ac.id/22992/>
- Sisca Septiani, Fauzie Senoaji, Dkk. (2024). *Manajemen Kompensansi*.