

PENTINGNYA KORELASI MOTIVASI DAN KINERJA

Fariz Ramadan¹, Arawan², Sukatin³, Zulqarnain⁴
Universitas Islam Batanghari, Jambi, Indonesia^{1,2,3,4}
Email: ramadanfariz378@gmail.com¹, arawanspdi@gmail.com², shukatin@gmail.com³,
zulqarnain.fsy@uinjambi.ac.id⁴

Keywords

Motivation,
Performance
Improvement

Abstrak

This paper aims to examine the relationship between motivation and employee performance in an organization. Motivation is an internal factor that drives individuals to achieve certain goals, while performance reflects the work results achieved based on predetermined standards or targets. The aim is to determine the extent to which motivation contributes to improved performance. This paper shows that there is a positive and significant relationship between the level of work motivation and performance achievement. Therefore, organizations need to implement strategies that can encourage employee work enthusiasm so that optimal work results can be achieved sustainably.

Motivasi,
Peningkatan
Kinerja

Tulisan ini bertujuan untuk mengkaji hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dengan mengkaji teori motivasi dan kinerja. Motivasi merupakan faktor internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai berdasarkan standar atau target yang telah ditetapkan. Bertujuan mengetahui sejauh mana motivasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Tulisan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara tingkat motivasi kerja dengan pencapaian kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi yang mampu mendorong semangat kerja karyawan agar hasil kerja optimal dapat tercapai secara berkelanjutan.

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja maupun lingkungan pendidikan, motivasi memegang peranan penting dalam mendorong individu mencapai hasil yang optimal. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak secara konsisten menuju tujuan tertentu.¹ Tanpa adanya motivasi yang kuat, kinerja seseorang cenderung stagnan dan tidak maksimal. Sebaliknya, ketika individu memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan lebih bersemangat, tekun, dan

¹Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.

fokus dalam menyelesaikan tugas.² Oleh karena itu, memahami hubungan antara motivasi dan kinerja menjadi hal krusial dalam upaya meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerja, baik secara individu maupun organisasi

Dalam konteks dunia kerja yang kompetitif, pemahaman akan jenis motivasi yang dominan pada tiap karyawan menjadi penting bagi manajer. Ketika perusahaan mampu menyesuaikan pendekatan manajerialnya dengan kebutuhan motivasional karyawannya, maka potensi peningkatan kinerja pun lebih besar.³ Misalnya, penggunaan reward system yang adil dan transparan terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Tidak hanya itu, studi terbaru menunjukkan bahwa motivasi juga berkaitan erat dengan persepsi terhadap kepemimpinan dan budaya organisasi.

Motivasi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi tingkat kinerja individu dalam suatu organisasi. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, produktivitas, dan inisiatif kerja yang lebih besar dibandingkan mereka yang kurang termotivasi. Motivasi sendiri dapat bersumber dari dalam diri individu (*intrinsic motivation*) maupun dari lingkungan luar seperti insentif dan pengakuan (*extrinsic motivation*).⁴

Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan umpan balik konstruktif, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi internal karyawan.⁵ Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan menjadi aspek penting dalam strategi peningkatan kinerja jangka panjang. Meskipun banyak penelitian menyatakan bahwa motivasi berdampak positif terhadap kinerja, pandangan tersebut perlu ditinjau secara kritis.

Tidak semua bentuk motivasi menghasilkan kinerja optimal, terutama ketika motivasi didasarkan pada tekanan eksternal berlebihan atau kompetisi yang tidak sehat. Dalam beberapa kasus, motivasi ekstrinsik justru menciptakan kecemasan kerja dan menurunkan kualitas hasil karena individu hanya berfokus pada pencapaian target,

²Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

³Sari, D. N., & Prasetya, A. (2021). *Reward System and Its Impact on Employee Motivation and Performance*. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 45–56

⁴Gunawan, A., & Hidayat, R. (2020). *The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Performance*. *Journal of Management Studies*, 7(2), 102–110

⁵Putri, R. F., & Santoso, H. B. (2022). *Leadership Style, Organizational Culture, and Employee Motivation: A Path to Performance*. *Journal of Leadership and Organizational Behavior*, 9(4), 78–89

bukan pada proses kerja itu sendiri.⁶ Hal ini menunjukkan bahwa penting untuk menyeimbangkan antara dorongan hasil dan pemeliharaan kesejahteraan psikologis karyawan.

Dalam praktik organisasi, peningkatan kinerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang mendalam terhadap apa yang benar-benar memotivasi individu. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki tujuan jelas dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan berkualitas. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa motivasi tidak hanya mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras, tetapi juga lebih cerdas. Ketika individu menyadari kontribusinya terhadap tujuan besar organisasi, mereka akan lebih proaktif dalam mengatasi tantangan, berinovasi, dan bekerja kolaboratif dengan tim.⁷ Oleh karena itu, peran manajemen adalah menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan karyawan menginternalisasi nilai dan tujuan organisasi sebagai bagian dari motivasi personal mereka.

Fokus utama dalam tulisan ini adalah menganalisis hubungan antara motivasi dan kinerja. Tidak hanya meninjau hubungan langsung antara kedua variabel, tulisan ini juga mengevaluasi bagaimana faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, serta kondisi lingkungan kerja turut membentuk efektivitas motivasi terhadap kinerja. Dengan demikian, tulisan ini bertujuan memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan aplikatif mengenai strategi peningkatan kinerja berbasis motivasi yang relevan dengan tantangan organisasi modern.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research). Proses pengumpulan data dilakukan melalui telaah mendalam terhadap literatur yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku akademik, dan hasil penelitian terdahulu yang membahas hubungan antara motivasi dan kinerja. Dalam kajian ini, teori-teori motivasi seperti hierarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, serta teori harapan Vroom digunakan sebagai landasan konseptual untuk memahami dinamika motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap pencapaian kinerja individu. Data dianalisis secara deskriptif-kualitatif dengan menyoroti kesamaan, perbedaan, serta relevansi dari temuan yang ada dalam konteks hubungan

⁶Nugroho, B. S., & Anindita, D. (2020). *The Dark Side of Motivation: When Pressure Reduces Performance*. *Asian Journal of Business and Psychology*, 3(2), 55–67

⁷Wijaya, M., & Lestari, S. (2023). *Work Environment, Stress, and the Moderating Role of Motivation on Employee Performance*. *Indonesian Journal of Organizational Psychology*, 5(3), 120–131

antarvariabel. Melalui pendekatan ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai korelasi antara motivasi dan kinerja, serta kontribusi teori-teori klasik terhadap interpretasi fenomena tersebut dalam lingkungan kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Epistemologi Motivasi

Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi elemen psikologis yang berperan penting dalam menentukan perilaku kerja, tingkat usaha, dan ketekunan individu dalam menyelesaikan tugas. Menurut penelitian terbaru, motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material seperti gaji, tetapi juga oleh aspek psikologis seperti pengakuan, otonomi, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan.⁸ Oleh karena itu, pemahaman tentang motivasi karyawan menjadi kunci strategis dalam membangun sistem kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Motivasi juga dapat dipahami sebagai proses dinamis yang berkaitan dengan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang terhadap pencapaian tujuan.⁹ Hal ini menandakan bahwa motivasi bukanlah sesuatu yang statis, melainkan dapat berubah sesuai dengan situasi, pengalaman, maupun kepuasan yang dirasakan oleh individu di tempat kerja. Selain itu, motivasi sering kali dikategorikan ke dalam dua jenis utama: intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari kepuasan pribadi atas pekerjaan itu sendiri, seperti rasa tertantang atau bermakna.

Sebaliknya, motivasi ekstrinsik muncul dari faktor luar seperti imbalan finansial, promosi, atau pengakuan sosial.¹⁰ Kedua jenis motivasi ini saling melengkapi dan penting untuk diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Organisasi yang mampu menyeimbangkan keduanya secara efektif lebih berpeluang meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Konsep Motivasi Menurut Ahli

Motivasi merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Hartini (2023), motivasi berasal dari

⁸Yuliana, R., & Ramdhani, A. (2021). *Understanding Employee Motivation: Beyond Financial Incentives*. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 6(2), 34-42.

⁹Hasanah, U., & Fitria, N. (2020). *Work Motivation: A Dynamic Process in Employee Performance*. *Indonesian Journal of Applied Psychology*, 8(1), 55-63.

¹⁰Mahendra, D., & Sulastri, R. (2023). *Intrinsic vs. Extrinsic Motivation: A Comparative Analysis in Organizational Settings*. *Journal of Human Capital Development*, 7(3), 88-97.

kata Latin *movere* yang berarti "menggerakkan", menunjukkan bahwa motivasi adalah proses yang dimulai dari kebutuhan fisiologis atau psikologis untuk mengarahkan perilaku seseorang.¹¹ Dalam konteks organisasi, pemberian motivasi kepada karyawan melalui imbalan dan peluang karir dapat mendorong peningkatan kinerja mereka .

Abraham Maslow, dalam teorinya yang dikenal sebagai hierarki kebutuhan, menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh lima tingkat kebutuhan manusia: fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Setiap tingkat kebutuhan harus dipenuhi sebelum individu dapat berfokus pada tingkat berikutnya.¹² Teori ini masih relevan dalam memahami bagaimana kebutuhan dasar hingga kebutuhan tertinggi mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja.

Sementara itu, Armstrong mendefinisikan motivasi sebagai alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku serta faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu.¹³ Dalam konteks kerja, motivasi menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Irman dkk, motivasi kerja adalah semangat atau dorongan dalam bekerja yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini dapat mempengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Dalam penelitian terbaru, Ristiyanti et al. menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor yang memacu antusiasme kerja seseorang untuk bekerja dengan semangat dan efektif. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi.¹⁴

Berdasarkan beberapa teori motivasi di atas dapat penulis simpulkan bahwa Dalam konteks organisasi, motivasi memegang peranan penting dalam mengarahkan dan meningkatkan performa karyawan. Salah satu cara yang efektif untuk membangkitkan semangat kerja adalah dengan memberikan imbalan yang layak, baik dalam bentuk finansial seperti gaji dan bonus, maupun non-finansial seperti

¹¹Hartini. (2023). *Teori Motivasi*. ResearchGate.

¹²Kristianti, et al. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Kreatif, 2(3)

¹³Irman, et al. (2021). *Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Sosial dan Sains Riset, 2(1)

¹⁴Ristiyanti, et al. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Kinerja dan Teknologi Lingkungan, 3(1).

penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja. Selain itu, penyediaan peluang karir yang jelas dan terbuka juga menjadi faktor signifikan dalam meningkatkan motivasi

Tujuan Pemberian Motivasi

A. Pemberian Motivasi Sebagai Prodiktivitas

Motivasi dalam organisasi bertujuan utama untuk menggerakkan individu agar bekerja dengan optimal. Melalui motivasi, karyawan terdorong untuk mengarahkan potensi dan energinya guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, motivasi bukan hanya sekadar memberi semangat, tetapi juga mengubah perilaku kerja agar lebih produktif dan terfokus.¹⁵ Penelitian terbaru menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan motivasi secara berkelanjutan mengalami peningkatan efisiensi kerja hingga 25% dibandingkan yang tidak termotivasi.

B. Meningkatkan Loyalitas Dan Retensi Karyawan

Motivasi juga memiliki peran penting dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Dengan memberikan motivasi melalui pengakuan, jenjang karir yang jelas, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, organisasi mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini dapat menurunkan tingkat turnover dan menghemat biaya rekrutmen yang berulang.¹⁶ Studi oleh Putri dan Sari (2021) membuktikan bahwa pemberian motivasi intrinsik berbanding lurus dengan loyalitas pegawai di sektor swasta.

C. Mendorong Loyalitas dan Retensi Karayawan

Salah satu tujuan penting dari motivasi adalah menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa pencapaian pribadinya juga merupakan bagian dari pencapaian perusahaan, maka komitmen dan kinerja mereka akan meningkat.¹⁷ Ini menunjukkan bahwa motivasi bukan hanya alat manajerial, tetapi juga pendekatan strategis dalam mencapai visi jangka panjang.

D. Menumbuhkan Inisiatif dan Kreativitas

Motivasi juga bertujuan untuk mendorong inisiatif serta inovasi. Karyawan yang merasa didukung dan dihargai cenderung lebih berani mengemukakan ide baru dan

¹⁵Andika, R. (2020). *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(2), hlm. 88.

¹⁶Putri, A. & Sari, M. (2021). *Hubungan Motivasi Intrinsik dengan Loyalitas Pegawai di Perusahaan Swasta*. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(1), hlm. 45

¹⁷Yuliana, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Jurnal Human Resource Management, 3(3), hlm. 102

mencari solusi kreatif terhadap masalah. ¹⁸Penelitian oleh Santosa dan Pratiwi (2022) mengungkapkan bahwa organisasi yang aktif memotivasi karyawan menunjukkan peningkatan signifikan dalam inovasi kerja dan daya saing internal.

Definisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Prasetyo (2021), kinerja mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.¹⁹

Dalam lingkup manajerial, kinerja individu sangat berpengaruh terhadap kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Hal ini diperkuat oleh temuan Maulida dan Firmansyah (2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan operasional suatu perusahaan.²⁰

Organisasi yang memiliki sistem penilaian kinerja yang baik akan lebih mudah mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya, serta melakukan perbaikan berkelanjutan untuk meningkatkan hasil kerja. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa seorang individu tidak hanya mampu menyelesaikan tugasnya, tetapi juga mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Konsep Kinerja

Kinerja dalam organisasi tidak hanya dipahami sebagai hasil akhir dari suatu pekerjaan, tetapi juga sebagai proses yang mencerminkan perilaku dan usaha yang dilakukan individu dalam mencapai target. Menurut Hartono (2021), kinerja merupakan perpaduan antara hasil kerja yang dicapai dan cara seseorang melaksanakan tugasnya berdasarkan standar yang ditetapkan oleh organisasi.²¹

Secara kritis, kinerja juga menjadi tolok ukur utama keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan yang mendorong pencapaian maksimal. Organisasi yang mampu menciptakan sistem kinerja yang adil, terukur, dan

¹⁸Santosa, H. & Pratiwi, L. (2022). *Pengaruh Motivasi terhadap Inovasi dalam Lingkungan Kerja*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Inovatif, 7(1), hlm. 71.

¹⁹Prasetyo, A. (2021). *Analisis Kinerja Karyawan dalam Organisasi Publik*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(1), hlm. 33-40.

²⁰Maulida, R., & Firmansyah, H. (2022). *Pengaruh Kinerja terhadap Produktivitas Organisasi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital, 4(2), hlm. 67-75.

²¹Hartono, D. (2021). *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik di Era Modern*. Jurnal Administrasi dan Organisasi, 6(1), hlm. 15-22.

transparan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dan produktivitas yang tinggi. Studi oleh Lestari dan Nugroho (2022) mengungkapkan bahwa sistem evaluasi kinerja yang berbasis kompetensi mampu meningkatkan kualitas kerja dan loyalitas karyawan secara simultan.²²

Kinerja tidak semata-mata merupakan alat ukur bagi organisasi, tetapi juga menjadi sarana aktualisasi diri bagi individu. Ketika karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan mencerminkan potensi dan keahlian mereka, maka kinerja berubah menjadi bagian dari identitas profesional. Hal ini dipertegas oleh Fitriani dan Susanto (2023) yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menilai pencapaian kinerja sebagai bentuk pencapaian pribadi, bukan hanya kewajiban kerja.²³ Dalam konteks ini, organisasi perlu merancang sistem kerja yang memungkinkan individu menunjukkan kemampuan terbaiknya.

Kinerja yang ideal adalah yang tidak hanya terfokus pada hasil, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai dan budaya organisasi. Karyawan yang bekerja sesuai dengan nilai organisasi menunjukkan integritas dan kesadaran kolektif terhadap visi jangka panjang.²⁴ Menurut Iskandar dan Wulandari (2024), penguatan nilai-nilai organisasi dalam proses evaluasi kinerja membantu membentuk perilaku kerja yang etis dan bertanggung jawab.

Teori Kinerja Menurut Ahli

A. Teori Kinerja Vroom

Victor Vroom melalui *Expectancy Theory* menjelaskan bahwa kinerja karyawan sangat bergantung pada harapan mereka terhadap hasil dari usahanya. Individu akan bekerja lebih keras jika mereka percaya bahwa kerja keras tersebut akan membawa hasil yang diinginkan, seperti penghargaan atau promosi. Penelitian terbaru oleh Safitri (2022) mengonfirmasi bahwa harapan terhadap penghargaan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja, khususnya dalam sektor industri kreatif.²⁵ Teori ini menunjukkan pentingnya hubungan antara usaha, hasil, dan nilai dari hasil tersebut bagi individu.

B. Teori Kinerja Berdasarkan Pendekatan Perilaku

²²Lestari, W., & Nugroho, A. (2022). *Evaluasi Kinerja Berbasis Kompetensi sebagai Strategi Peningkatan Produktivitas*. *Jurnal Human Capital Management*, 4(2), hlm. 40–47

²³Fitriani, M., & Susanto, B. (2023). *Aktualisasi Diri dan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Psikologi Kerja*. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 3(2), hlm. 78–86.

²⁴Iskandar, A., & Wulandari, S. (2024). *Integrasi Nilai Organisasi dalam Sistem Kinerja Karyawan*. *Jurnal Etika dan Kepemimpinan*, 5(1), hlm. 55–62.

²⁵Safitri, I. (2022). *Harapan dan Kinerja: Implementasi Expectancy Theory dalam Dunia Kerja Modern*. *Jurnal Psikologi Industri*, 4(1), hlm. 55–63.

Teori kinerja menurut pendekatan perilaku menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari perilaku kerja yang diarahkan pada tujuan tertentu. Pendekatan ini menekankan bahwa bukan hanya hasil akhir yang penting, tetapi juga bagaimana individu menjalankan tugasnya. Menurut Prasetya dan Lestari (2021), perilaku yang efektif dan efisien akan membawa individu menuju pencapaian kinerja optimal dalam lingkungan kerja yang mendukung.²⁶ Dalam pendekatan ini, organisasi memiliki peran dalam membentuk perilaku karyawan melalui sistem insentif, pelatihan, dan budaya kerja.

C. Teori Kinerja dalam Prespektif Motivasi

Kinerja juga sering dikaitkan erat dengan motivasi kerja. Teori ini menyatakan bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk menunjukkan performa terbaiknya. Wulandari dan Yusman (2024) menyatakan bahwa kinerja optimal terjadi saat kebutuhan psikologis karyawan terpenuhi, seperti kebutuhan akan pengakuan, penghargaan, dan perkembangan diri.²⁷ Dalam konteks ini, manajemen kinerja harus selaras dengan strategi motivasi organisasi agar tercipta sinergi antara tujuan individu dan organisasi.

Korelasi Motivasi dan Kinerja

Motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat dan saling memengaruhi dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, baik yang bersifat intrinsik (dorongan dari dalam diri) maupun ekstrinsik (dorongan dari luar seperti gaji dan penghargaan), cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang tidak termotivasi. Motivasi bertindak sebagai pendorong yang memengaruhi arah, intensitas, dan durasi perilaku kerja seseorang.

Motivasi memiliki peran krusial dalam menentukan tingkat kinerja individu dalam organisasi. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Hubungan ini bersifat linier, di mana peningkatan motivasi umumnya akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja.²⁸

²⁶Prasetya, A., & Lestari, R. (2021). *Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa*. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 7(2), hlm. 101–108.

²⁷Wulandari, F., & Yusman, T. (2024). *Motivasi Kerja dan Kaitannya dengan Kinerja Karyawan di Era Digitalisasi*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan SDM*, 6(1), hlm. 66–74.

²⁸Sari, N., & Wijayanti, A. (2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45-52

Motivasi dianggap sebagai kekuatan pendorong internal maupun eksternal yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku individu dalam mencapai tujuan kerja. Individu yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung bekerja lebih efektif, menunjukkan antusiasme, dan lebih siap menghadapi tantangan di lingkungan kerja.²⁹ Sejalan dengan itu, studi empiris menunjukkan bahwa karyawan yang dimotivasi dengan baik menunjukkan performa yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang mengalami demotivasi.

Organisasi maupun lembaga yang berhasil mengintegrasikan pendekatan motivasional ke dalam sistem manajemennya seperti penghargaan, pengakuan, dan pengembangan diri lebih mampu mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. Motivasi intrinsik, seperti rasa memiliki dan makna kerja, sering kali menunjukkan dampak yang lebih berkelanjutan terhadap kinerja dibandingkan motivasi ekstrinsik seperti gaji atau bonus semata.³⁰ Oleh karena itu, manajer perlu memahami dinamika motivasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memberdayakan.

Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta karakteristik individu turut memengaruhi sejauh mana motivasi berdampak pada kinerja. Dalam organisasi dengan struktur yang birokratis dan tidak fleksibel, motivasi yang tinggi sekalipun bisa terhambat oleh sistem kerja yang tidak mendukung.³¹ Oleh karena itu, penting bagi pengambil kebijakan untuk merancang pendekatan motivasional yang adaptif terhadap dinamika organisasi dan kebutuhan spesifik karyawan.

Dapat penulis simpulkan bahwa penting juga dicermati motivasi yang tidak diiringi dengan manajemen kerja yang baik, seperti beban kerja yang proporsional dan sistem evaluasi yang adil, justru dapat menimbulkan tekanan dan berdampak negatif pada performa. Oleh karena itu, agar hubungan antara motivasi dan kinerja bersifat konstruktif, organisasi harus merancang strategi motivasi yang tidak hanya memicu semangat kerja, tetapi juga memperhatikan aspek kesejahteraan dan keadilan.

4. KESIMPULAN

Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Para ahli, seperti Abraham Maslow

²⁹Ramadhani, L., & Nugraha, Y. (2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada perusahaan manufaktur*. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(1), 34-42

³⁰Suryani, E., & Hidayat, M. T. (2023). *Motivasi intrinsik vs. ekstrinsik dalam mendorong kinerja karyawan milenial*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 8(2), 77-86

³¹Firmansyah, D., & Setiawan, A. (2020). *Peran struktur organisasi dalam hubungan antara motivasi dan kinerja*. Jurnal Administrasi dan Organisasi, 6(3), 91-99.

dengan hierarki kebutuhan dan Herzberg dengan teori dua faktor, menegaskan bahwa motivasi bersumber dari kebutuhan manusia yang ingin dipenuhi, baik yang bersifat fisiologis maupun psikologis. Tujuan utama dari pemberian motivasi, terutama dalam konteks organisasi, adalah untuk meningkatkan semangat kerja, mendorong pencapaian target, serta menciptakan suasana kerja yang produktif dan kondusif.

Kinerja, di sisi lain, merujuk pada hasil kerja seseorang berdasarkan standar dan target yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses dan upaya yang dilakukan. Berbagai teori, seperti teori penguatan dari Skinner dan teori ekspektansi dari Vroom, menjelaskan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap imbalan dan harapan atas hasil kerja mereka.

Terdapat hubungan yang erat antara motivasi dan kinerja. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja seseorang karena individu akan terdorong untuk bekerja lebih keras, lebih tekun, dan lebih kreatif. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menurunkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi menjadi penting bagi organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2020). *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(2)
- Firmansyah, D., & Setiawan, A. (2020). *Peran struktur organisasi dalam hubungan antara motivasi dan kinerja*. Jurnal Administrasi dan Organisasi, 6(3)
- Fitriani, M., & Susanto, B. (2023). *Aktualisasi Diri dan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Psikologi Kerja*. Jurnal Psikologi dan Manajemen, 3(2)
- Gunawan, A., & Hidayat, R. (2020). *The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Performance*. Journal of Management Studies, 7(2)
- Hartini. (2023). *Teori Motivasi*. ResearchGate.
- Hartono, D. (2021). *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik di Era Modern*. Jurnal Administrasi dan Organisasi, 6(1)
- Hasanah, U., & Fitria, N. (2020). *Work Motivation: A Dynamic Process in Employee Performance*. Indonesian Journal of Applied Psychology, 8(1)
- Irman, et al. (2021). *Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Sosial dan Sains Riset, 2(1)

- Iskandar, A., & Wulandari, S. (2024). *Integrasi Nilai Organisasi dalam Sistem Kinerja Karyawan*. Jurnal Etika dan Kepemimpinan, 5(1)
- Kristianti, et al. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Kreatif, 2(3)
- Lestari, W., & Nugroho, A. (2022). *Evaluasi Kinerja Berbasis Kompetensi sebagai Strategi Peningkatan Produktivitas*. Jurnal Human Capital Management, 4(2)
- Mahendra, D., & Sulastri, R. (2023). *Intrinsic vs. Extrinsic Motivation: A Comparative Analysis in Organizational Settings*. Journal of Human Capital Development, 7(3)
- Maulida, R., & Firmansyah, H. (2022). *Pengaruh Kinerja terhadap Produktivitas Organisasi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital, 4(2)
- Nugroho, B. S., & Anindita, D. (2020). *The Dark Side of Motivation: When Pressure Reduces Performance*. Asian Journal of Business and Psychology, 3(2)
- Prasetya, A., & Lestari, R. (2021). *Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa*. Jurnal Manajemen Organisasi, 7(2)
- Prasetyo, A. (2021). *Analisis Kinerja Karyawan dalam Organisasi Publik*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(1)
- Putri, A. & Sari, M. (2021). *Hubungan Motivasi Intrinsik dengan Loyalitas Pegawai di Perusahaan Swasta*. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(1)
- Putri, R. F., & Santoso, H. B. (2022). *Leadership Style, Organizational Culture, and Employee Motivation: A Path to Performance*. Journal of Leadership and Organizational Behavior, 9(4)
- Ramadhani, L., & Nugraha, Y. (2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada perusahaan manufaktur*. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(1)
- Ristiyanti, et al. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Kinerja dan Teknologi Lingkungan, 3(1).
- Safitri, I. (2022). *Harapan dan Kinerja: Implementasi Expectancy Theory dalam Dunia Kerja Modern*. Jurnal Psikologi Industri, 4(1)
- Santosa, H. & Pratiwi, L. (2022). *Pengaruh Motivasi terhadap Inovasi dalam Lingkungan Kerja*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Inovatif, 7(1)
- Sari, D. N., & Prasetya, A. (2021). *Reward System and Its Impact on Employee Motivation and Performance*. International Journal of Human Resource Studies, 11(1)
- Sari, N., & Wijayanti, A. (2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(1)

- Suryani, E., & Hidayat, M. T. (2023). *Motivasi intrinsik vs. ekstrinsik dalam mendorong kinerja karyawan milenial*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 8(2)
- Wijaya, M., & Lestari, S. (2023). *Work Environment, Stress, and the Moderating Role of Motivation on Employee Performance*. Indonesian Journal of Organizational Psychology, 5(3)
- Wulandari, F., & Yusman, T. (2024). *Motivasi Kerja dan Kaitannya dengan Kinerja Karyawan di Era Digitalisasi*. Jurnal Ilmu Manajemen dan SDM, 6(1)
- Yuliana, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Jurnal Human Resource Management, 3(3)
- Yuliana, R., & Ramdhani, A. (2021). *Understanding Employee Motivation: Beyond Financial Incentives*. Journal of Organizational Behavior Studies, 6(2)