

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA

Oleh : R. Sulistiawan*

ABSTRACT

Motivation is the process of determining the intensity, direction and perseverance of the individual to achieve the goal. Motivation can be sourced from within the employee in the form of awareness about the importance of the benefits of the work it does. And so does the motivation that comes from outside the employee concerned in the form of a condition that requires him to perform a job optimally. Human resource development is a process of improving the quality or ability in order to achieve the goal rate or level of development of the company must always be considered, therefore the company requires employees who have high discipline and have the motivation to further develop again. Motivation is very influential in the performance of employees who are the main motivation to motivate himself so that his performance will be better than ever and can carry out their duties properly, a motivation can be arousing and directing towards his behavior to achieve the expected goal of a company. This study aims to provide an overview of how the influence of motivation on employee performance.

Keyword: Motivation, Human Resources, Performance

LATAR BELAKANG

Dengan menghadapi kehidupan yang serba modern dengan teknologi yang canggih peranan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek paling penting dalam suatu organisasi, dengan adanya sumber daya manusia tujuan dalam suatu organisasi akan tercapai dengan baik dan tepat sasaran, kekuatan yang dimiliki sumber daya manusia (SDM) mendorong akan tercapainya tujuan. Setiap perusahaan atau organisasi berusaha meningkatkan citranya untuk menyadikannya lebih baik lagi, dengan demikian setiap perusahaan memiliki cara tersendiri untuk mencapai tujuan.

Perusahaan atau organisasi memiliki sumber daya manusia yang pada dasarnya adalah modal yang paling utama dengan strategi dan motivasi yang tepat maka sumber daya manusia akan menjadi pribadi yang baik dan berkualitas dengan memberikan pelayanan prima, dengan mempunyai semangat kerja tinggi dan mempunyai disiplin yang tinggi sumber daya manusia akan turut membantu pembangunan Indonesia dalam menghargai kerja sebagai suatu sikap pengabdian dan rasa tanggung jawab, apabila sumber daya manusia dapat membawa kemajuan bagi perusahaan maka keuntungan yang didapat oleh perusahaan dan bagi karyawannya merupakan keberhasilan dalam kerja dan menjadikan peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atau keberhasilan tercapainya tujuan, sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan dorongan, daya serta karya seseorang investasi sebagai modal yang paling berharga dalam perusahaan sebagai asset yang bernilai sebagai kunci sukses perusahaan dan harus diakui keberadaannya.

Sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat penting dan dibutuhkan untuk menghasilkan jasa yang baik, guna untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kinerja pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan dalam rangka untuk mencapai tujuan laju atau tingkat perkembangan perusahaan harus selalu diperhatikan, oleh sebab itu perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki disiplin tinggi dan mempunyai motivasi untuk lebih berkembang lagi. Motivasi sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan yang merupakan dorongan utama untuk memotivasi dirinya sendiri agar kinerjanya akan lebih baik lagi dari

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta

sebelumnya dan dapat menjalankan tugasnya dengan baik, sebuah motivasi dapat membangkitkan semangat dan mengarahkan terhadap tingkah lakunya untuk menuju tujuan yang diharapkan sebuah perusahaan.

Setiap organisasi atau perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya.

Di bidang pelayanan jasa dan tidak lepas dari masalah-masalah dalam pengembangan sumber daya manusia, bisa terlihat masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu, sehingga akan menghambat pekerjaannya dan juga tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang menjadikan semangat kerja adalah dengan adanya motivasi sehingga bisa mengedepankan tingkat mutu pegawai serta produktivitasnya dalam bidang pelayanan jasa.

Motivasi juga dapat dipandang sebagai perubahan dan dorongan dengan hal yang positif yang dapat mempengaruhi seseorang individu untuk meningkatkan dan memberikan rasa tanggung jawab yang besar dengan harapan meningkatkan kinerja dan melakukan hal yang dapat menguntungkan perusahaan.

Sedangkan dari pihak perusahaan harus lebih memberikan motivasi yang tinggi terhadap karyawannya dengan melakukan pelatihan yang berkaitan dengan kerja mereka serta memberikan lingkungannya yang baik.

Peningkatan mutu kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam perusahaan perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang ada di dalam melaksanakan manajemen personalia terhadap sumber daya manusia dengan baik, termasuk dalam memotivasi dan memberikan arahan dimana kegiatan ini sangat penting manfaatnya, sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam sebuah perusahaan sebagai sebab dan akibat kemajuan dan ketatnya persaingan dalam dunia bisnis. Dengan demikian karyawan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan dalam melaksanakan tugasnya.

PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk membangun dan memelihara serta mengarahkan juga melaksanakan agar tujuan perusahaan atau organisasi berjalan dengan baik. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (asset) yang paling utama yang harus dijaga dan dipelihara dengan baik.

Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan dan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap dapat “survive” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas. Peningkatan kontribusi karyawan merupakan hal yang sangat penting termasuk bagi organisasi yang terkecil sekalipun harus menciptakan karyawan atau sumber daya manusia yang memiliki keahlian khusus dan berkualitas.

Ada pendapat yang menyatakan dalam buku Wibowo (2016: 1) manajemen adalah sebagai suatu seni untuk mendapatkan segala sesuatu dilakukan melalui orang lain. Pendapat ini berkembang berdasarkan kenyataan bahwa pemimpin mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang lain untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan, tanpa harus melakukan pekerjaan sendiri. Manajemen merupakan praktik spesifik yang mengubah sekumpulan orang menjadi kelompok yang efektif, berorientasi, pada tujuan, dan produktif.

Manajemen sumber daya manusia hakikatnya merupakan sebagai pekerja dari lingkungan perusahaan dan sebagai makhluk individual yang memiliki karakteristik yang ber beda-beda, dalam lingkungan sosial perusahaan menjadikan individu atau sumber daya manusianya saling membutuhkan dan melakukan pekerjaan ber-sama-sama. Dalam pelaksanaan pekerjaan, individu saling terkait satu sama lainnya sehingga memiliki hubungan dan lingkungan yang bermasyarakat, oleh karena itu hubungan baik antara individu harus dijaga sehingga dapat menghasilkan semangat kerja, gairah untuk bekerja, meningkatkan kerja sama, timbulnya rasa tolong menolong, kerja sama, saling membantu, menunjukkan potensinya, dan mendorong kekuatan untuk bekerja lebih baik lagi agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tujuan organisasi akan sulit dicapai, apabila sumber daya manusia tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Karyawan harus diberikan arahan dan motivasi untuk mengembangkan pengetahuan serta kemampuannya. Dengan adanya pemberian motivasi yang tepat diharapkan akan terdorong untuk bekerja lebih baik lagi dan akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik, tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Manajemen sumber daya manusia meliputi semua kegiatan yang terlibat dalam memperoleh, memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia.

Berbagai ahli mendefinisikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia menurut Yani (2012 : 1) diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Byars dan Rue (unindra press, 2011 : 2) adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia.

Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan dimuka tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)
Pengorganisasian adalah kegiatan mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
 - c. Pengarahan (*directing*)
Pengarahan adalah kegiatan memberikan petunjuk pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
 - d. Pengendalian (*controlling*)
Pengendalian adalah kegiatan pengen-

dalian pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi operasional
 - a. Pengadaan (*procurement*)
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
 - b. Pengembangan (*development*)
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan.
 - 1) Kompensasi (*compensation*)
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang dan barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada organisasi.
 - 2) Pengintegrasian (*integration*)
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
 - 3) Pemeliharaan (*maintenance*)
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.
 - 4) Pemberhentian (*separation*)
Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi.

Fungsi-fungsi pengembangan sumber daya manusia menurut Kaswan (2013 : 2-7).

“Pengembangan sumber daya manusia merupakan fungsi yang dapat berdiri, atau bisa merupakan salah satu fungsi utama dari departemen manajemen sumber daya manusia (MSDM).”

Ada 3 (tiga) fungsi utama pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

- 1) Pelatihan dan Pengembangan
Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan

pada setiap semua tingkat dalam organisasi. Disisi lain pengembangan merupakan proses dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang.

Pelatihan bisa dilangsungkan ditempat kerja atau ditempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu.

Sedang dalam pengembangan, orang yang dikembangkan berada dipusat proses. Dialah yang menentukan keberhasilan proses dengan cara menggali riwayat pengembangan dan potensinya dimasa depan.

Dalam pengembangan :

- a) Orang harus memiliki motivasi yang datang dari diri sendiri dan mandiri.
- b) Lebih bersifat holistik, mempertimbangkan situasi sebagai suatu kesatuan.
- c) Lebih berorientasi jangka panjang.
- d) Lebih berkaitan dengan situasi "tidak ada jawaban yang benar atau salah".

Pengembangan lebih berkaitan dengan membuka potensi, salah satu kemampuan manusia yang mengagumkan dari manusia adalah kapasitasnya untuk belajar dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan sampai tidak terbatas.

Dalam proses pengembangan orang tidak akan memulai dari suatu yang sama sekali baru, pengembangan adalah membangun, memperluas, mentransformasi dan beradaptasi dengan pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan yang telah ada.

2) Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi didefinisikan sebagai proses meningkatkan efektifitas organisasi dan kesejahteraan anggota melalui intervensi yang terencana yang menerapkan konsep sains perilaku.

Pengembangan organisasi menekankan perubahan baik makro maupun mikro. Perubahan makro dimaksudkan pada akhirnya untuk meningkatkan efektifitas organisasi, sedangkan perubahan mikro ditunjukkan pada individu, kelompok kecil, dan tim. Misalnya,

banyak organisasi berusaha meningkatkan efektifitas organisasi dengan memperkenalkan program keterlibatan karyawan dan yang memerlukan perubahan mendasar dalam harapan kerja, sistem imbalan, dan prosedur pelaporan.

3) Pengembangan Karier

Pengembangan karier berisikan perbaikan-perbaikan yang bersifat pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana kariernya. Kegiatan ini mungkin didukung oleh departemen SDM atau mungkin aktivitas-aktivitas yang dilakukan karyawan yang bebas dari departemen (pengembangan karier individu). Pengembangan karier dimulai dari individu.

Karyawan mungkin bisa melakukan tindakan-tindakan sebagai berikut:

- a) Kinerja : tindakan yang paling penting yang dapat diambil oleh seseorang untuk meningkatkan kariernya adalah memiliki kinerja yang baik.
- b) Exposure : kemajuan karier juga ditingkatkan melalui eksposu, yang berarti menjadi dikenal oleh mereka yang menentukan promosi, rotasi dan kesempatan karier yang lain.
- c) Mengundurkan diri : bila seorang individu, melihat peluang karier yang lebih besar ditempat lain, pengunduran diri merupakan satu-satunya cara memenuhi tujuan kariernya.
- d) Loyalitas organisasi : banyak organisasi orang lebih mengutamakan loyalitas karier dari pada loyalitas organisasi.
- e) Mentor dan sponsor : banyak karyawan dengan cepat mengetahui bahwa mentor dapat membantu pengembangan kariernya.
- f) Bawahan kunci : manajer yang sukses tergantung pada bawahan yang membantu perkembangan dan kinerjanya.
- g) Peluang pertumbuhan : ketika karyawan mengembangkan kemampuan mereka mendukung tujuan organisasi.

Tujuan dari Sumber Daya Manusia

Tujuan dari sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk mencapai tujuan dari perusahaan saja akan tetapi harus melihat perkembangan sumber

daya manusianya serta keterlibatan mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Tujuan-Tujuan Dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Tujuan Organisasi
Ditujukan untuk mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional
Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial
Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal
Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, dan tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individu terhadap organisasi.

Tidak semua perusahaan mampu memadukan keempat tujuan tersebut, namun demikian tujuan-tujuan tersebut dapat menjadi suatu faktor koreksi terhadap keputusan-keputusan sumber daya manusia.

Tujuan-Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Veithzal Rivai (2004:9-11)

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Kalangan manajer dan departemen SDM berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan memenuhi sasaran-sasarannya.
2. Aktifitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Untuk mencapai tujuan dan sasarnya, departemen SDM membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan, jumlah dan jenis hak karyawan.

Berdasarkan tujuan dari sumber daya manusia maka tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen adalah meningkatkan kontribusi yang dapat diberikan para pekerja kearah tercapainya tujuan perusahaan, dengan meningkatkan kualitas dan meningkatkan kinerjanya.

Karena tugas keseluruhan untuk melakukan tugas pokok dan sesuai fungsinya, sehingga tersedianya sumber daya manusia yang tidak hanya

ahli, terampil, dan mampu melaksanakan tugas dengan baik, akan tetapi juga memiliki dedikasi kepada tugas dan membawahkan kepentingan pribadi kepada kepentingan bersama, kesetiaan dan menghindari berbagai jenis perilaku negatif yang dapat merugikan diri sendiri dan tentunya akan merusak citra perusahaan.

Motivasi **Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata motif (motive) yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Motivasi merupakan sebuah tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi karyawan dan untuk memperbaiki kinerja yang disebabkan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan

Motivasi adalah proses dalam menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan Motivasi dapat bersumber dari dalam diri karyawan yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Dan begitu pula motivasi yang bersumber dari luar diri karyawan yang bersangkutan berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.

Bagi seorang pemimpin (leadership) atau manajer di dalam setiap perusahaan, masalah atau pemikiran yang utama adalah bagaimana caranya menggerakkan bawahan agar bisa bekerja lebih efektif dan produktif agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain: sistem komunikasi, penanggulangan stress dalam bekerja, konseling, dan pemberian sanksi kepada karyawan melanggar atau tidak menaati peraturan.

Berbagai ahli mendefinisikan pengertian motivasi sebagai berikut :

Motivasi menurut Sentot Imam Wahyono (2010 :78) adalah bagian dari ilmu perilaku organisasi, oleh karenanya pendekatan teori motivasi dipengaruhi oleh perkembangan ilmu perilaku organisasi dan manajemen secara umum.

Motivasi menurut Edwin B Fillipo dalam Hartatik (2014 :161) motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam

mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Motivasi menurut Kaswan (2013:68) motivasi adalah keyakinan kembali dari pengarah yang seharusnya berasal dari penilaian yang efektif dapat meningkatkan antusiasme dan komitmen terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi tempat pekerjaan itu.

Menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Stephen P Robbins (2006 :214) mengemukakan bahwa tiap kebutuhan dipenuhi secara berurutan, setelah kebutuhan tertentu terpenuhi, kebutuhan berikutnya menjadi dominan.

Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam 5 (lima) jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut :

- a) Psikologis : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan dan jasmani lain.
- b) Keamanan : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian dan emosional.
- c) Sosial : mencakup kasih sayang, rasa memiliki, dan persahabatan.
- d) Penghargaan : mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e) Aktualisasi diri : dorongan untuk seseorang/ sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan.

Begitu masing-masing kebutuhan ini terpenuhi secara substansial, maka kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan.

Model-Model Motivasi Kerja

- a) Model Tradisional
Bagaimana membuat para karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien.
- b) Model Hubungan Manusia
Mencoba untuk mengakui kebutuhan sosial para karyawan, dan mencoba memotivasi mereka dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka.
- c) Model Sumber Daya Manusia
Untuk mengembangkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi dan anggotanya, dimana setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan

dan kemampuannya masing-masing. Para karyawan memperoleh kepuasan kerja karena prestasi yang tinggi, karena mereka sudah punya dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan organisasi dengan cara mereka sendiri. Karyawan yang baik dan berprestasi serta dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya bukanlah karena merasa puas, melainkan karena termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih besar untuk melaksanakan tugas-tugas nya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - Memperoleh kompensasi yang memadai
 - Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki :
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya untuk memperoleh uang, itupun ia harus bekerja keras.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi :
 - a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - c) Pimpinan yang adil dan bijaksana

- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- 5) Keinginan untuk berkuasa
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :
 - a) Hak Otonomi
 - b) Variasi dalam melakukan pekerjaan
 - c) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
 - d) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan
- b. Faktor Ekstern
Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-Faktor ekstern itu adalah :
 - 1) Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sasaran dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.
 - 2) Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
 - 3) Supervisi yang baik
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
 - 4) Adanya jaminan pekerjaan
Setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya

untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

- 5) Status dan tanggung jawab
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.
- 6) Peraturan yang fleksibel
Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

SIMPULAN

Dari uraian pembahasan di atas dapat dikemukakan kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, motivasi dan kinerja saling terkait dan motivasi sangat penting dan paling utama untuk mendorong semangat kerja. Individu karyawan sangat berbeda-beda saat melihat pekerjaan ada yang melihat sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya jika individu karyawannya yang melihat pekerjaan sebagai tuntutan pelaksanaannya nilai-nilai agama, kebutuhan, pengabdian, tantangan, dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Kedua, kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara garis besar motivasi dapat bersumber dari faktor internal dan eksternal.

Ketiga, kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari sebuah motivasi oleh sebab itu pengukuran kinerja, tidak jelas standar atau parameter apa yang dipergunakan untuk menilai baik dan buruk kinerja tersebut, akibatnya penerapan sering menjadi tidak konsisten, pemberian kompensasi, pelatihan akan sangat mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan. Perusahaan tertentu perlu mengevaluasi kinerja karyawan dan memonitor agar dalam pelaksanaan berjalan dengan baik tanpa adanya hambatan, perusahaan memberikan dan menilai atau dapat memberikan hukuman yang obyektif atas kinerjanya. Prestasi karyawan diberikan setelah menilai dalam proses kerjanya dan diberikan kesempatan untuk mengembangkan bakatnya dengan

adanya jenjang karir, system pengukuran menjadikan alat komunikasi antara karyawan dan pemimpin dalam upaya memperbaiki kinerja dan memastikan dalam pengambilan keputusan (decision maker).

Setiap orang pasti mengenal dan terlibat dalam suatu organisasi, baik secara disadari maupun tidak. Organisasi sebagai wadah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan didalamnya berlangsung berbagai aktivitas yang merupakan satu kesatuan entitas yang tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Yulius Eka Agung S. 2014. *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung : Alfabeta.
- Onong Uchjana Effendi, Prof. 1989. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Stephen P Robbins – Timoty A Judge – Buku 1 edisi 12. 2008. *Perilaku Organisasi*
- Sofyandi, Herman. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winardi, J, (2002), *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Jakarta Raja Grafindo Persada.
- Wahyono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali.