



PENGARUH STRATEGI MOTIVASI TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN DAN KIBERJA ORGANISASI

Aulia Khairunisa,¹ Ngainun Nangim,² Salfen Hasri,³ Sohiron⁴

¹²³⁴UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Email: aukhjune12@gmail.com¹, Ananuaimy93@gmail.com², salfen.hasri@uin-suska.ac.id³,
sohiron@uin-suska.ac.id⁴

Submitted: 28 December 2024

Accepted: 20 June 2025

Published: 23 June 2025

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset paling berharga yang dapat dimiliki oleh perusahaan. Setiap karyawan memberikan manfaat bagi perusahaan/organisasi ketika mereka mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan harus berusaha sebaik mungkin untuk membuat karyawan bekerja seproduktif mungkin agar dapat menghasilkan keuntungan. Motivasi sebagai aspek kunci dalam manajemen SDM menjadi semakin penting baik di bidang akademik maupun industri. Sering kali, hubungan antara motivasi karyawan dan kinerja tampaknya sangat jelas. Namun, hubungan antara keduanya sebenarnya jauh lebih kompleks jika tidak ditangani secara adil dan dengan tujuan yang jelas. Penelitian ini menggunakan literatur teoritis dengan melihat berbagai teori motivasi dari Weiner (*Attribution Theory*), Greenberg (*Equity Theory*), dan Vroom (*Expectancy Theory*) dan studi-studi sebelumnya terhadap keterlibatan karyawan dan kinerja organisasi. Tujuan dari makalah ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Semakin tinggi motivasi dan keterlibatan yang kuat, dapat menyebabkan kepuasan karyawan yang lebih tinggi dan loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung melalui keterlibatan sebagai variabel intervening. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan.

Kata Kunci: Strategi, Motivasi, Karyawan

ABSTRACT

Human Resources (HR) are the most valuable asset that a company can have. Every employee provides benefits to the company/organization when they reach the targets set by the company. Companies must try their best to make employees work as productively as possible in order to make a profit. Motivation as a key aspect in human resource management is becoming increasingly important in both the academic and industrial fields. Often, the relationship between employee motivation and performance seems to be very clear. However, the relationship between the two is actually much more complex if it is not handled fairly and with clear objectives. This study uses theoretical literature by looking at various motivational theories from Weiner (Attribution Theory), Greenberg (Equity Theory), and Vroom (Expectancy Theory) and previous studies on employee engagement and organizational performance. The purpose of this paper is to gain a better understanding of effective approaches to improving employee performance by increasing employee motivation and engagement. The higher the motivation and strong engagement, it can lead to higher employee satisfaction and stronger loyalty to the company. The results of this study show that employee engagement and motivation have a positive and significant influence on employee performance. Motivation has a positive and significant influence on employee performance directly and indirectly through involvement as an intervening variable. Motivation has a positive and significant influence on employee engagement.

Keywords: Strategy, Motivation, Employee



Published by:

UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, Kalimantan Selatan

PENDAHULUAN

Motivasi adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu dalam dunia kerja. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih cerdas, dan lebih efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, dan akhirnya, pengunduran diri karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memahami dan mengelola motivasi karyawan untuk memastikan bahwa mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan kata yang berasal dari kata “motif” yang berarti kebutuhan, keinginan, keinginan atau dorongan dalam diri seseorang. Motivasi menurut Gibson adalah konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan kekuatan bertindak pada atau di dalam setiap individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.¹ Motivasi juga memiliki banyak definisi berdasarkan sudut pandang seseorang yang mengarah ke satu teori. Motivasi menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan upaya individu untuk mencapai suatu tujuan. (Prasadjaningsih & Alexandra, 2022) Motivasi menurut Luthans adalah proses yang dimulai dengan defisiensi secara fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.²

Motivasi sebagai sesuatu yang terdiri dari setidaknya tiga komponen yang berbeda: arah, intensitas, dan kegigihan.³

1. Arah berkaitan dengan apa yang dipilih seseorang untuk dilakukan ketika dihadapkan dengan sejumlah alternatif yang memungkinkan. Ketika dihadapkan dengan tugas menyelesaikan laporan yang diminta oleh manajemen, misalnya, seorang karyawan dapat memilih untuk mengarahkan upaya untuk menyelesaikan laporan atau menjelajahi Internet (atau sejumlah kegiatan lain yang memungkinkan). Terlepas dari pilihan mana yang dipilih, karyawan tersebut termotivasi. Jika karyawan memilih alternatif pertama, arah motivasinya konsisten dengan yang diinginkan oleh manajemen. Jika karyawan memilih alternatif kedua, arahnya bertentangan dengan

yang diinginkan oleh manajemen, tetapi karyawan tersebut tetap termotivasi.

2. Komponen motivasi mengacu pada kekuatan respons setelah pilihan (arah) dibuat. Dengan menggunakan contoh sebelumnya, karyawan dapat memilih arah yang tepat (mengerjakan laporan) tetapi merespons dengan intensitas yang sangat rendah. Intensitas, dalam pengertian ini, identik dengan usaha. Dua orang dapat memfokuskan perilaku mereka ke arah yang sama, tetapi yang satu dapat berkinerja lebih baik karena ia mengerahkan lebih banyak usaha dan intensitas daripada yang lain.
3. Kegigihan merupakan komponen penting dari motivasi. Kegigihan mengacu pada daya tahan perilaku atau seberapa lama seseorang akan terus mencurahkan usaha. Beberapa orang akan memfokuskan perilaku mereka pada arah yang tepat dan melakukannya dengan intensitas yang tinggi tetapi hanya untuk jangka waktu yang singkat. Individu yang menangani suatu tugas dengan antusias tetapi cepat lelah, atau kelelahan dan jarang menyelesaikannya, tidak memiliki atribut penting ini dalam perilaku termotivasi mereka. Dengan demikian, tantangan nyata manajer bukanlah meningkatkan motivasi itu sendiri tetapi menciptakan lingkungan di mana motivasi karyawan disalurkan ke arah yang benar pada tingkat intensitas yang tepat dan berlanjut seiring waktu.

Peran motivasi sangat penting dalam menginspirasi kesuksesan. (SAPUTRA et al., 2023) Motivasi positif yang kuat akan meningkatkan hasil kerja karyawan dan motivasi negatif akan mengurangi kinerja mereka. Motivasi mengarah pada kepuasan kerja. Seseorang yang tidak termotivasi dan tidak memiliki moral dan semangat yang tinggi tidak akan merasa puas. Orang yang bermotivasi tinggi akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga dapat membuat karyawan bekerja lebih bersemangat dan membawa organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih mudah. Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kondisi dan lingkungan kerja ketika manajer memotivasi karyawan mereka dan mendukung mereka dengan kondisi dan lingkungan kerja yang kondusif, itu akan sejalan dengan peningkatan produktivitas karyawan. (Prasadjaningsih & Alexandra, 2022)

¹ (Tewal et al., 2017) h. 113

² (Tewal et al., 2017) h. 114

³ (Ivancevich et al., 2021) h. 113

Motivasi adalah suatu konsep yang digunakan untuk memahami dan menjelaskan mengapa orang berperilaku dan memiliki kebutuhan tertentu. Hal ini berfungsi sebagai penjelasan atas tindakan dan keinginan karyawan. (Morris et al., 2022) Dalam konteks ini, motivasi tidak hanya mencakup aspek pengaruh eksternal seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga faktor internal yang lebih mendalam, seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang dan menerapkan strategi motivasi yang komprehensif, yang dapat memenuhi berbagai kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Pihak manajemen sendiri perlu memahami kebutuhan karyawan secara mendalam agar dapat menggunakan motivator yang tepat, efektif dan sesuai dengan karakteristik individu. Hal ini akan membuat karyawan merasa dihargai, diakui dan dipahami, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja, motivasi dan produktivitas. Dengan demikian, kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja. Studi tentang kebutuhan karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pemahaman kebutuhan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan produktivitas organisasi. Analisis kebutuhan karyawan merupakan langkah awal dalam mengembangkan strategi motivasi yang efektif

METODE PENELITIAN

Artikel ini merupakan hasil penelitian literatur, yaitu penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data melalui literatur. Metode penelitian ini berupaya untuk menghubungkan, mendiskusikan dan menganalisis literatur terkait tentang fokus judul penelitian, yaitu Pengaruh Strategi Motivasi terhadap Keterlibatan Karyawan dan Kinerja Organisasi. Mestika Zed mendefinisikan penelitian literatur sebagai rangkaian kegiatan penelitian yang dilakukan dengan memanfaatkan sumber literatur untuk memperoleh data dan kemudian mengolah bahan penelitian hingga diperoleh hasil penelitian.⁴ Penelitian literatur identik dengan suatu peristiwa, baik dalam bentuk tindakan maupun kajian tertulis untuk mendapatkan fakta yang tepat dengan

menemukan asal-usulnya, penyebab yang sebenarnya.⁵ Menurut Arikunto, tinjauan pustaka meliputi pengolahan bahan penelitian dengan cara membaca dan mencatat serta mengumpulkan informasi dari berbagai sumber.⁶ Kemudian menurut Sari, teknik pengumpulan data berupa simbol verbal adalah dengan mengumpulkan naskah untuk dianalisis. (Sari & Asmendri, 2020) Menganalisis data kualitatif mengarah pada analisis konten. Menurut Frankle dan Wallen di Sari, analisis konten adalah penelitian yang berfokus pada konten aktual dan fitur media internal. Teknik ini dapat digunakan oleh peneliti untuk mempelajari perilaku manusia secara tidak langsung melalui analisis komunikasi seperti buku, teks, esai, koran, novel, artikel majalah dan sebagainya. (Sari & Asmendri, 2020) *Analisis konten* dilakukan dengan enam tahapan pekerjaan, yaitu (1) pengolahan dan penyusunan data dengan mortar dan kompilasi data; (2) membaca semua data; (3) mengkodekan semua data dengan mengumpulkan potongan teks; (4) menjelaskan latar (sifat), orang (peserta), kategori dan tema yang akan dianalisis; (5) deskripsi; (6) interpretasi.⁷

HASIL DAN PEMBAHASAN

TEORI MOTIVASI

1. Weiner's Attribution Theory (Teori Atribusi Weiner)

Teori Atribusi Weiner adalah teori psikologis yang menjelaskan bagaimana individu menginterpretasikan dan menjelaskan penyebab dari perilaku mereka sendiri dan orang lain, terutama dalam konteks pencapaian. Dikembangkan oleh Bernard Weiner pada tahun 1970-an dan 1980-an, teori ini sering digunakan untuk memahami motivasi, emosi, dan bagaimana orang memandang keberhasilan dan kegagalan. Teori atribusi menyatakan bahwa dalam usaha mereka memahami perilaku atau kinerjanya sendiri, orang-orang termotivasi untuk menemukan sebab-sebab yang mendasarinya. (Putra et al., 2023)

Weiner mengemukakan bahwa orang mengatributkan kesuksesan atau kegagalan mereka pada berbagai penyebab, dan atribusi ini mempengaruhi emosi, motivasi, dan perilaku mereka di masa depan. Menurut teori ini, atribusi dapat diklasifikasikan dalam tiga dimensi utama: (Banerjee et al., 2020)

⁴ (Zed, 2014) h. 45

⁵ (Hamzah, 2020) h. 7

⁶ (Arikunto, 2014) h. 23

⁷ (Creswell, 2017) h. 263

- a. Lokasi Kontrol (Internal vs. Eksternal):
 - 1) Penyebab internal mengacu pada faktor-faktor yang ada dalam diri orang, seperti usaha, kemampuan, atau motivasi.
 - 2) Penyebab eksternal mengacu pada faktor-faktor yang berada di luar diri orang, seperti keberuntungan, kesulitan tugas, atau keadaan eksternal.
- b. Stabilitas (Stabil vs. Tidak Stabil):
 - 1) Penyebab stabil adalah faktor-faktor yang konsisten sepanjang waktu, seperti kemampuan bawaan atau faktor jangka panjang.
 - 2) Penyebab tidak stabil adalah faktor-faktor yang bisa berubah, seperti usaha, suasana hati, atau keadaan eksternal.
- c. Kontrolabilitas (Dapat Dikendalikan vs. Tidak Dapat Dikendalikan):
 - 1) Penyebab yang dapat dikendalikan adalah faktor-faktor yang dapat dipengaruhi atau dikelola oleh seseorang, seperti usaha.
 - 2) Penyebab yang tidak dapat dikendalikan adalah faktor-faktor di luar kendali seseorang, seperti kesulitan tugas atau keberuntungan.

Dimensi-dimensi ini menghasilkan berbagai hasil emosional dan motivasional. Misalnya:

- a. Keberhasilan yang dikaitkan dengan faktor internal, stabil, dan dapat dikendalikan (misalnya kemampuan atau usaha) cenderung meningkatkan motivasi dan emosi positif.
- b. Kegagalan yang dikaitkan dengan faktor internal, stabil, dan tidak dapat dikendalikan (misalnya kekurangan kemampuan) dapat menyebabkan perasaan putus asa dan menurunkan motivasi.
- c. Keberhasilan yang dikaitkan dengan faktor eksternal, tidak stabil, dan tidak dapat dikendalikan (misalnya keberuntungan) mungkin tidak menghasilkan motivasi yang bertahan lama, karena seseorang mungkin tidak percaya bahwa mereka bisa mengendalikan hasil di masa depan.

Teori Atribusi Weiner banyak digunakan dalam psikologi pendidikan, psikologi olahraga, dan perilaku organisasi untuk memahami bagaimana persepsi individu terhadap kemampuan dan pengalaman mereka sendiri mempengaruhi perilaku dan motivasi mereka dari waktu ke waktu.

2. Greenberg's Equity Theory (Teori Ekuitas Greenberg)

Teori Ekuitas Greenberg atau *Greenberg's Equity Theory* adalah teori psikologi sosial yang berfokus pada bagaimana individu menilai keadilan atau ekuitas dalam hubungan sosial dan pekerjaan. Teori ini dikembangkan oleh Jerald Greenberg pada tahun 1960-an, dan berfokus pada bagaimana individu merasa jika mereka diperlakukan secara tidak adil dalam suatu situasi atau hubungan.

Menurut teori ini, individu membuat perbandingan antara input (usaha, waktu, keterampilan, dan kontribusi lainnya) yang mereka berikan dalam suatu hubungan atau pekerjaan, dengan output (imbilan, penghargaan, atau hasil yang diterima) yang mereka terima. Mereka kemudian membandingkan rasio input-output mereka dengan rasio orang lain dalam situasi serupa untuk menilai apakah mereka diperlakukan secara adil atau tidak. (Maesaroh, 2022)

a. Dimensi Utama dalam Teori Ekuitas:

- 1) Input: Apa yang individu kontribusikan dalam suatu hubungan atau pekerjaan. Ini bisa berupa usaha, keterampilan, waktu, pengalaman, pendidikan, atau aspek lain yang mereka berikan.
- 2) Output: Apa yang individu terima sebagai hasil dari kontribusinya, misalnya gaji, promosi, penghargaan, pengakuan, atau kepuasan kerja.

b. Prinsip Dasar Teori Ekuitas:

- 1) Keadilan atau Ekuitas terjadi jika rasio input-output individu sebanding dengan rasio input-output orang lain yang relevan (misalnya rekan kerja dengan jabatan atau peran yang sama).
- 2) Ketidakseimbangan atau Ketidakadilan terjadi jika ada ketidaksesuaian antara input-output seseorang dan orang lain. Misalnya, jika seseorang merasa mereka memberikan lebih banyak input (usaha, waktu, keterampilan) tetapi menerima output yang lebih sedikit dibandingkan dengan orang lain yang memberikan input lebih sedikit, maka individu tersebut akan merasa diperlakukan tidak adil.

c. Reaksi Terhadap Ketidakadilan:

Ketika individu merasa ada ketidakadilan atau ketidakseimbangan

dalam hubungan atau pekerjaan, mereka mungkin melakukan berbagai hal untuk memperbaikinya, seperti:

- 1) Mengubah input: Mengurangi usaha atau kontribusi mereka.
- 2) Mengubah output: Mencari cara untuk mendapatkan imbalan atau pengakuan lebih besar.
- 3) Mencari pembenaran: Menemukan alasan untuk menjelaskan ketidakadilan atau ketidakseimbangan tersebut.
- 4) Meninggalkan hubungan atau pekerjaan: Dalam beberapa kasus, individu mungkin memutuskan untuk meninggalkan situasi atau mencari pekerjaan lain jika mereka merasa ketidakadilan tidak dapat diperbaiki.

d. Implikasi Teori Ekuitas:

Teori ini sangat relevan dalam konteks manajemen sumber daya manusia, motivasi karyawan, dan pengelolaan hubungan kerja. Organisasi perlu memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil agar dapat mempertahankan motivasi dan kepuasan kerja. Ketidakadilan dalam pekerjaan dapat menyebabkan penurunan kinerja, ketidakpuasan, dan bahkan pengunduran diri.

Teori Ekuitas Greenberg memberi wawasan penting dalam memahami dinamika hubungan sosial, terutama dalam konteks pekerjaan, di mana rasa keadilan sangat memengaruhi motivasi dan perilaku individu.

3. Vroom's Expectancy Theory (Teori Harapan Vroom)

Teori Harapan Vroom (*Vroom's Expectancy Theory*) adalah teori motivasi yang dikembangkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964. Teori ini berfokus pada bagaimana individu membuat keputusan terkait dengan upaya yang mereka lakukan untuk mencapai hasil tertentu berdasarkan ekspektasi mereka terhadap hubungan antara usaha, kinerja, dan penghargaan. Teori ini menekankan pentingnya persepsi individu terhadap hubungan antara usaha yang mereka lakukan, kinerja yang dihasilkan, dan imbalan yang diperoleh sebagai faktor penentu motivasi dalam konteks berbagai situasi, termasuk di tempat kerja dan dalam mencapai tujuan pribadi. (Dahrani & Sohiron, 2024)

Menurut teori ini, motivasi individu untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu ekspektansi, instrumentalitas, dan valensi. Ketiga komponen ini menjelaskan bagaimana individu menilai kemungkinan hasil yang diinginkan dari usaha yang dilakukan dan bagaimana mereka merasa mengenai hasil tersebut. Dalam konteks pengujian faktor penentu kepuasan kerja, Vroom memberikan pandangan bahwa perbedaan kepuasan kerja adalah hasil perbedaan eksklusif dalam peran kerja. Individu berbeda dalam motif, nilai, dan kemampuan. Perbedaan tersebut memberikan sikap penting pada karakteristik optimal peran kerja individu. Perbedaan kepuasan kerja disebabkan oleh faktor lingkungan, situasional, dan perbedaan kepribadian. (Nilawati, 2013)

Salah satu aspek kunci dalam penerapan teori Vroom adalah pertimbangan faktor tambahan yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja. Misalnya, dalam konteks kinerja pegawai negeri sipil di Pemerintahan Kabupaten Wajo, penerapan insentif tambahan seperti Tunjangan Kinerja (TPP) dianggap penting untuk meningkatkan kinerja. (Pallawarukka, 2023) Komponen Utama dalam Teori Harapan Vroom:

a. Ekspektansi (*Expectancy*):

Ini adalah keyakinan individu bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan tingkat kinerja tertentu. Dengan kata lain, ekspektansi adalah hubungan antara usaha yang dikeluarkan dan hasil yang akan dicapai. Semakin besar keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik, semakin besar motivasi untuk bekerja keras. Misalnya, seorang karyawan mungkin percaya bahwa jika dia bekerja lebih keras, dia akan mencapai target kinerja yang ditetapkan.

b. Instrumentalitas (*Instrumentality*):

Ini adalah keyakinan individu bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan hasil atau penghargaan yang diinginkan. Instrumentalitas adalah keyakinan bahwa pencapaian kinerja yang baik akan berujung pada penghargaan atau hasil yang sesuai (seperti bonus, promosi, atau pengakuan). Misalnya, seorang karyawan yang percaya bahwa mencapai

target penjualan akan membuatnya mendapatkan bonus atau promosi akan lebih termotivasi untuk berusaha.

c. Valensi (*Valence*):

Valensi adalah sejauh mana individu menghargai hasil atau penghargaan yang mungkin diperoleh dari kinerja mereka. Ini berkaitan dengan nilai yang diberikan individu terhadap penghargaan atau hasil yang ditawarkan. Semakin besar nilai atau kepuasan yang diperoleh dari penghargaan, semakin besar motivasi untuk mencapainya. Misalnya, jika bonus uang tunai sangat penting bagi seseorang, maka valensi terhadap bonus tersebut sangat tinggi.

Rumus Teori Harapan Vroom, Motivasi (M) dapat dihitung dengan mengalikan ketiga komponen ini:

$$M = (\text{Ekspektansi}) \times (\text{Instrumentalitas}) \times (\text{Valensi})$$

Jika salah satu komponen ini bernilai rendah, maka motivasi secara keseluruhan akan rendah, meskipun dua komponen lainnya tinggi. Sebaliknya, jika ketiga komponen tersebut tinggi, maka motivasi juga akan tinggi.

Implikasi Teori Harapan Vroom:

- a. Peningkatan Motivasi: Untuk meningkatkan motivasi, manajer atau organisasi harus memastikan bahwa karyawan memiliki ekspektasi yang realistis tentang usaha mereka yang dapat menghasilkan kinerja yang baik, bahwa mereka dapat memperoleh penghargaan yang diinginkan, dan bahwa penghargaan tersebut bernilai bagi mereka.
- b. Manajemen Penghargaan: Organisasi harus memberikan penghargaan yang sesuai dengan keinginan karyawan. Penghargaan ini harus cukup bernilai untuk membuat karyawan merasa bahwa mencapai kinerja yang baik adalah layak untuk dicapai.
- c. Kejelasan Tujuan: Menetapkan tujuan yang jelas dan memastikan bahwa individu memahami hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil dapat meningkatkan motivasi.

Teori Harapan Vroom sangat berguna dalam konteks manajemen karyawan, peningkatan kinerja, dan motivasi individu. Teori ini memberikan panduan kepada manajer dalam merancang sistem penghargaan yang lebih efektif dan membantu individu memahami bagaimana usaha mereka dapat membuahkan hasil yang diinginkan.

KETERLIBATAN KARYAWAN

Keterlibatan karyawan, atau *employee engagement*, adalah tingkat komitmen dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang terlibat cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka dan berusaha keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Mereka merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan, yang memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diberikan. Keterlibatan karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan faktor-faktor eksternal, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek psikologis dan emosional, seperti rasa memiliki dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan mereka.

Keterikatan didefinisikan sebagai tindakan keterikatan anggota organisasi untuk menjalankan peran kerja mereka dengan lebih baik. Artinya, seorang karyawan dikatakan terlibat dan terikat jika ia dapat dengan bebas mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional. (Mariza, 2016) Pernyataan ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Shuck, bahwa jika keterlibatan terhadap perusahaan semakin tinggi maka karyawan akan berkinerja lebih baik. (Gupta et al., 2015)

Keterlibatan karyawan yang tinggi berdampak langsung pada kinerja individu dan kinerja tim. Karyawan yang terlibat lebih cenderung untuk menunjukkan inovasi, kreatifitas, dan dedikasi dalam pekerjaan mereka. Mereka juga memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya mengurangi tingkat absensi dan perputaran karyawan (*turnover*) yang tinggi. Oleh karena itu, keterlibatan karyawan menjadi elemen yang sangat penting dalam menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif. Perilaku disini menunjukkan tindakan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sedangkan aspek hasil menyatakan tentang konsekuensi dari perilaku pekerjaan individu. (Widya et al., 2021)

Keterikatan karyawan yang kuat didefinisikan sebagai keterlibatan emosional, fisik, dan pola pikir karyawan di tempat kerja secara signifikan, untuk dapat mengekspresikan ide-ide mereka dan mengambil tindakan untuk mencapai tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Keterikatan karyawan dapat dilihat dalam beberapa aspek, yaitu persepsi keadilan prosedural, karakteristik pekerjaan, komunikasi yang baik, dukungan kepemimpinan dan manajemen, dan lingkungan kerja. (Mariza, 2016)

Reilly menyebutkan 5 metode untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, sebagai berikut: (1) menggunakan survei keterlibatan karyawan yang tepat; (2) fokus pada keterlibatan di tingkat lokal dan organisasi; (3) memilih manajer yang tepat; (4) melatih para manajer dan meminta pertanggungjawaban mereka atas keterlibatan karyawannya; (5) mendefinisikan tujuan keterlibatan secara realistis. (Reilly, 2014)

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi keterlibatan karyawan meliputi: (Armstrong & Taylor, 2017)

1. Pengakuan dan Apresiasi

Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya cenderung lebih terlibat. Pengakuan dapat datang dalam bentuk pujian, penghargaan, atau insentif, baik secara formal maupun informal. Penghargaan yang tepat dapat memperkuat ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan, meningkatkan rasa percaya diri, serta memotivasi karyawan untuk terus memberikan yang terbaik.

2. Kesempatan untuk Pengembangan Diri

Karyawan yang memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang baik dari segi keterampilan maupun karir cenderung merasa lebih terlibat. Program pelatihan, mentoring, dan kesempatan promosi adalah cara yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan melihat bahwa perusahaan berinvestasi pada perkembangan mereka, mereka merasa lebih termotivasi dan berkomitmen.

3. Kepemimpinan yang Inspiratif

Gaya kepemimpinan yang inspiratif dan mendukung juga mempengaruhi keterlibatan karyawan. Pemimpin yang dapat memberi arahan yang jelas, mendengarkan aspirasi karyawan, dan memberi umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Kepemimpinan yang baik menciptakan rasa saling percaya dan keterbukaan, yang penting untuk membangun hubungan yang positif di tempat kerja.

4. Lingkungan Kerja yang Positif

Lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan sehat akan mendorong keterlibatan karyawan. Faktor-faktor seperti hubungan antar rekan kerja, keseimbangan kerja-hidup, fasilitas yang memadai, dan atmosfer kerja yang tidak toksik dapat berkontribusi pada peningkatan keterlibatan karyawan. Lingkungan yang kondusif akan membuat karyawan merasa lebih

nyaman, termotivasi, dan lebih siap untuk memberikan kinerja terbaik.

5. Tujuan yang Jelas dan Terukur

Karyawan yang merasa memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi dan bagaimana peran mereka berkontribusi terhadap pencapaian tujuan tersebut akan lebih terlibat. Kejelasan tujuan membantu karyawan merasa lebih terhubung dengan visi perusahaan dan memahami nilai dari pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika karyawan merasa tujuan mereka sejalan dengan tujuan perusahaan, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan sepenuh hati.

Pengakuan formal memainkan peran penting dalam membangun hubungan antara strategi motivasi dan kinerja karyawan. (Kibria et al., 2016) Perusahaan dapat mengadopsi berbagai strategi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, antara lain: (Akinsola et al., 2024)

1. Memberikan Umpan Balik yang Positif dan Konstruktif

Karyawan membutuhkan umpan balik yang jelas dan teratur mengenai kinerja mereka. Umpan balik yang positif membantu meningkatkan rasa percaya diri, sementara umpan balik yang konstruktif memberi arahan untuk perbaikan.

2. Mendorong Karyawan untuk Berpartisipasi dalam Pengambilan Keputusan

Karyawan yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan merasa lebih dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar. Memberikan mereka ruang untuk menyampaikan pendapat dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen mereka terhadap perusahaan.

3. Menawarkan Penghargaan dan Pengakuan

Penghargaan dan pengakuan yang sesuai dengan pencapaian karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan. Penghargaan dapat berupa bonus, promosi, atau bahkan pengakuan publik dalam pertemuan tim atau perusahaan.

4. Meningkatkan Kesempatan Pengembangan Karir

Menyediakan pelatihan dan pengembangan karir yang relevan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan memajukan karir mereka. Hal ini dapat menciptakan loyalitas jangka panjang dan meningkatkan keterlibatan

KINERJA ORGANISASI

Kinerja organisasi adalah ukuran dari sejauh mana sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Ini melibatkan berbagai aspek, mulai dari efisiensi operasional, kualitas produk dan layanan, hingga kepuasan pelanggan. Kinerja organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh strategi yang diterapkan oleh manajemen, tetapi juga oleh kualitas dan motivasi karyawan yang bekerja di dalamnya. Karyawan yang termotivasi dan terlibat cenderung bekerja dengan lebih fokus, meningkatkan kualitas kerja mereka, serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja organisasi menghasilkan lahan subur bagi produktivitas, yang pada gilirannya menarik bakat baru dan menciptakan sarana untuk menghargainya. (Akinsola et al., 2024) Hubungan antara motivasi, keterlibatan karyawan, dan kinerja organisasi sangat erat. Strategi motivasi yang diterapkan perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja individu dan tim. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui akan lebih termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak dan bekerja lebih keras. Selain itu, mereka juga akan lebih berkomitmen terhadap tujuan perusahaan, yang berimbas pada pencapaian kinerja organisasi yang lebih baik.

Motivasi memiliki peran penting di perusahaan publik atau swasta. Motivasi dikategorikan dalam dua kelompok: moneter seperti gaji, bonus, upah; serta non-moneter seperti kondisi kerja, status pekerjaan, keamanan kerja, pengayaan pekerjaan. Sementara kinerja karyawan dikategorikan dalam tiga dimensi; yaitu, produktivitas kerja, kualitas kerja, pencapaian kerja. Temuan penelitian di industri minuman di Pakistan menunjukkan bahwa motivasi memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan. (Zameer et al., 2014)

Dalam konteks memotivasi karyawan, kinerja organisasi juga berkaitan dengan bagaimana suatu organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas, kreativitas, dan komitmen karyawan. Kinerja organisasi yang baik tidak hanya bergantung pada pencapaian angka-angka finansial, tetapi juga pada seberapa efektif organisasi dapat memotivasi dan melibatkan karyawannya dalam pencapaian tujuan tersebut.

Houldsworth & Jirasinghe mengukur kinerja organisasi dalam hal produktivitas. Kinerja

organisasi menghasilkan lahan subur bagi produktivitas, yang pada gilirannya menarik bakat baru dan menciptakan sarana untuk menghargainya. Bakat mendorong peningkatan produktivitas, kualitas, inovasi, dan kepuasan pelanggan, yang pada gilirannya menghasilkan hasil akhir. (Ongalo & Tari, 2015)

Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Motivasi yang tinggi dalam diri karyawan akan berdampak langsung pada kinerja mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, organisasi yang tidak dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan akan menghadapi tantangan dalam mencapai kinerja yang optimal.

Motivasi telah lama dikenal sebagai faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi karena manfaat-manfaat berikut: menempatkan sumber daya manusia ke dalam tindakan; meningkatkan tingkat efisiensi karyawan; mengarah pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi; membangun hubungan yang bersahabat; mengarah pada stabilitas tenaga kerja. (Aworemi et al., 2011)

Beberapa cara kinerja organisasi dapat mempengaruhi motivasi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Organisasi sebagai Cermin Kepemimpinan yang Efektif
Kepemimpinan yang baik dan strategi organisasi yang jelas dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Pemimpin yang mampu menunjukkan kinerja yang baik melalui pengambilan keputusan yang bijak dan kebijakan yang mendukung karyawan akan menginspirasi karyawan untuk melakukan hal yang sama. Sebagai contoh, pemimpin yang secara transparan mengomunikasikan tujuan organisasi dan menghargai kontribusi karyawan akan membangun rasa kepercayaan dan keterikatan emosional. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka akan lebih termotivasi untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi.
2. Pencapaian Kinerja Organisasi yang Menghasilkan Penghargaan
Kinerja organisasi yang sukses sering kali membawa dampak langsung terhadap penghargaan yang diterima oleh karyawan. Ini bisa berupa bonus, kenaikan gaji, atau insentif lainnya. Ketika karyawan melihat bahwa usaha mereka dihargai melalui penghargaan yang nyata, motivasi mereka untuk terus bekerja

keras dan meningkatkan kinerja mereka akan meningkat. Ini juga menciptakan suasana kompetitif yang sehat di antara karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

3. **Lingkungan Kerja yang Mendukung Inovasi**
Kinerja organisasi yang baik seringkali mencakup kemampuan organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi dan kreativitas. Karyawan yang merasa bahwa organisasi mereka mendukung pemikiran baru dan memberikan ruang bagi mereka untuk berinovasi cenderung lebih termotivasi. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk berkontribusi dengan ide-ide mereka, mereka merasa lebih dihargai dan lebih terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini juga menciptakan rasa ownership atau rasa memiliki terhadap hasil yang dicapai.
4. **Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Pelatihan dan Pengembangan**
Salah satu cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah melalui kesempatan pengembangan karir dan pelatihan yang relevan. Organisasi yang menunjukkan komitmen untuk meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan yang terus menerus akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan maju dalam karir mereka akan lebih loyal dan bersemangat untuk memberikan yang terbaik. Pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri mereka. Ketika karyawan merasa lebih kompeten dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif.
5. **Pencapaian Tujuan Organisasi yang Meningkatkan Kepercayaan Diri Karyawan**
Ketika organisasi mencapai tujuan dan sasaran mereka, ini memberi karyawan rasa pencapaian dan kepuasan yang mendalam. Karyawan merasa bangga karena mereka telah berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Sebagai hasilnya, mereka akan lebih termotivasi untuk terus bekerja keras dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan di masa depan.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi yang baik dan memotivasi karyawan, perusahaan perlu menerapkan beberapa strategi, antara lain:

1. **Keterlibatan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan**

Memberikan karyawan kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki mereka terhadap organisasi. Karyawan yang merasa suaranya didengar dan dihargai cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap hasil yang ingin dicapai oleh organisasi.

2. **Pemberian Umpan Balik yang Konstruktif dan Positif**

Memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif adalah bagian dari proses pengembangan diri karyawan. Umpan balik yang positif akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan, sementara umpan balik konstruktif dapat membantu mereka memperbaiki kinerja mereka. Karyawan yang merasa terus-menerus diberdayakan untuk meningkatkan kemampuan mereka akan lebih termotivasi untuk berkembang.

3. **Penghargaan dan Pengakuan**

Penghargaan yang diberikan oleh organisasi atas pencapaian individu atau tim dapat menjadi pendorong motivasi yang sangat efektif. Penghargaan bisa berupa insentif finansial, promosi, atau bahkan pengakuan sederhana dalam bentuk penghargaan karyawan bulanan. Penghargaan ini memberikan karyawan rasa bahwa usaha mereka dihargai dan diakui.

4. **Meningkatkan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work-Life Balance)**

Organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dengan memberikan fleksibilitas jam kerja, cuti, dan kebijakan yang mengutamakan kesejahteraan karyawan cenderung mendapatkan motivasi yang lebih tinggi dari karyawan. Kesejahteraan karyawan adalah elemen kunci yang berpengaruh pada kinerja dan kepuasan mereka di tempat kerja.

5. **Komunikasi yang Jelas dan Terbuka**

Komunikasi yang terbuka dan jelas antara manajemen dan karyawan akan menghindari ketidakpahaman dan meningkatkan rasa kepercayaan di dalam organisasi. Karyawan yang mengetahui dengan jelas tujuan dan harapan organisasi akan lebih fokus dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

PERAN STRATEGI MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KETERLIBATAN DAN KINERJA

Strategi motivasi merujuk pada serangkaian kebijakan dan pendekatan yang diterapkan oleh

organisasi untuk mendorong dan memotivasi karyawan agar mereka dapat bekerja dengan maksimal dan memberikan kontribusi terbaik mereka untuk tujuan organisasi. Strategi ini tidak hanya berkaitan dengan insentif finansial, tetapi juga melibatkan aspek pengembangan diri, penghargaan non-finansial, serta pembentukan budaya dan lingkungan kerja yang mendukung. Tujuan utama dari strategi motivasi adalah untuk meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Karyawan yang termotivasi dan terlibat cenderung memberikan kontribusi lebih banyak dalam hal produktivitas organisasi dan dukungan dalam mempertahankan tingkat komitmen yang lebih tinggi yang mengarah pada kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. (Mehta & Mehta, 2013) Kumar menyebutkan bahwa beberapa faktor dapat memotivasi karyawan untuk mendapatkan keterikatan yang kuat, seperti pemberdayaan, kesempatan yang sama & perlakuan yang adil, gaji & tunjangan, kesehatan & keselamatan, kepuasan kerja; komunikasi; pengembangan pelatihan dan karier. (Kumar, 2012)

Keterlibatan karyawan adalah tingkat komitmen dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat merasa terhubung dengan tujuan dan visi organisasi serta berusaha keras untuk mencapai tujuan tersebut. Keterlibatan ini sangat penting karena karyawan yang terlibat lebih cenderung untuk bekerja dengan semangat, lebih produktif, dan loyal terhadap organisasi.

Strategi motivasi yang diterapkan oleh perusahaan dapat berupa berbagai pendekatan, baik itu penghargaan finansial, pengembangan karir, pembinaan hubungan interpersonal yang baik, maupun menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, faktor penting lainnya adalah kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan pencapaian mereka.

Beberapa teori motivasi terbaru yang sering digunakan oleh perusahaan, seperti Weiner's Attribution Theory, Greenberg's Equity Theory, dan Vroom's Expectancy Theory, memberikan panduan bagi manajemen untuk memahami apa yang memotivasi karyawan. Strategi yang efektif akan memastikan bahwa kebutuhan karyawan dapat dipenuhi dengan cara yang memberikan dampak positif terhadap motivasi, keterlibatan, dan kinerja mereka.

Misalnya, pemberian penghargaan atau insentif yang sesuai dengan pencapaian karyawan dapat meningkatkan rasa dihargai, yang mendorong mereka untuk terus bekerja dengan lebih baik. Selain itu, menciptakan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan mencapai tujuan karir mereka juga dapat meningkatkan keterlibatan mereka. Ketika karyawan merasa perusahaan memberikan perhatian terhadap perkembangan pribadi dan profesional mereka, mereka akan lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi. Dampak positif kinerja karyawan dan dukungan organisasi terhadap kinerja kerja melalui kepuasan kerja. (Umrani et al., 2019)

Strategi motivasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan keterlibatan karyawan melalui berbagai cara berikut:

1. Pengakuan dan Apresiasi yang Tepat

Salah satu bentuk strategi motivasi yang efektif adalah pemberian pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai atas kontribusinya, mereka akan merasa lebih terlibat dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk terus memberikan hasil terbaik. Penghargaan ini bisa berupa penghargaan finansial (bonus, kenaikan gaji) maupun non-finansial (penghargaan karyawan bulan ini, sertifikat penghargaan, atau pengakuan dalam rapat perusahaan). Penghargaan yang diberikan dengan tulus dan tepat waktu meningkatkan rasa dihargai yang dapat memperkuat keterlibatan karyawan.

2. Pemberdayaan Karyawan melalui Otonomi dan Tanggung Jawab

Strategi motivasi yang melibatkan pemberian otonomi atau kebebasan bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan mereka cenderung meningkatkan keterlibatan. Ketika karyawan diberikan tanggung jawab yang lebih besar, mereka merasa dihargai dan dianggap mampu. Ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri mereka, tetapi juga memperkuat hubungan emosional mereka dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka.

3. Kesempatan Pengembangan Karir dan Pembelajaran Berkelanjutan

Strategi motivasi yang menyediakan kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan, kursus, atau pembinaan langsung dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan keterampilan

dan karir mereka cenderung lebih terlibat dan merasa lebih loyal terhadap perusahaan. Hal ini juga membantu mereka merasa lebih kompeten dalam pekerjaan mereka, yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih baik.

4. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif dan Kolaboratif

Karyawan yang merasa nyaman bekerja di lingkungan yang mendukung, positif, dan kolaboratif cenderung lebih terlibat. Dalam lingkungan seperti ini, mereka lebih merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan budaya yang mempromosikan komunikasi terbuka, dukungan antara rekan kerja, dan keseimbangan kerja-hidup yang baik.

5. Keterlibatan Karyawan dalam Proses Pengambilan Keputusan

Strategi motivasi yang memberikan karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan perusahaan akan membuat mereka merasa lebih terlibat. Ketika karyawan merasa bahwa pendapat mereka dihargai dan diperhitungkan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan, mereka lebih cenderung merasa memiliki tanggung jawab terhadap tujuan perusahaan dan berusaha untuk mencapainya dengan semangat.

Harapan karyawan terhadap apa yang akan diberikan organisasi kepada mereka, apa yang menjadi kewajiban mereka terhadap organisasi, dan harapan organisasi terhadap apa yang akan diberikan dan diterima dari karyawan merupakan kontrak psikologis. Kontrak psikologis adalah perjanjian tidak tertulis antara individu dan organisasi yang menentukan apa yang masing-masing harapkan untuk diberikan dan diterima dari yang lain.⁸

Kinerja organisasi mengacu pada sejauh mana sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja organisasi sangat bergantung pada kualitas dan komitmen karyawan. Oleh karena itu, strategi motivasi yang efektif memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, lebih efisien, dan lebih inovatif. Beberapa cara strategi motivasi berkontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Strategi motivasi yang efektif dapat meningkatkan tingkat produktivitas karyawan. Karyawan yang termotivasi bekerja lebih fokus, lebih cepat, dan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas mereka. Penghargaan, pengakuan, dan insentif memberikan dorongan yang besar bagi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka cenderung untuk mengerahkan lebih banyak usaha dan energi dalam pekerjaan mereka, yang berujung pada peningkatan produktivitas organisasi.

2. Mendorong Inovasi dan Kreativitas

Strategi motivasi yang memberikan kebebasan bagi karyawan untuk berpikir kreatif dan menyarankan ide-ide baru dapat mendorong inovasi dalam organisasi. Karyawan yang merasa memiliki otonomi dalam pekerjaan mereka cenderung lebih berani untuk mencoba solusi baru, memperkenalkan ide-ide segar, dan mengidentifikasi cara-cara baru untuk meningkatkan proses atau produk perusahaan. Inovasi ini sangat penting untuk menjaga daya saing organisasi di pasar yang semakin kompetitif.

3. Mengurangi Tingkat Absensi dan Pergantian Karyawan

Strategi motivasi yang tepat dapat mengurangi tingkat absensi dan pergantian karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka akan lebih cenderung untuk hadir secara konsisten dan tidak mudah keluar dari perusahaan. Ini berkontribusi pada stabilitas operasional organisasi dan mengurangi biaya yang terkait dengan proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Karyawan yang terlibat dan termotivasi juga lebih cenderung untuk memiliki komitmen jangka panjang terhadap perusahaan.

4. Meningkatkan Kepuasan Pelanggan

Karyawan yang termotivasi akan lebih berfokus pada kualitas produk dan layanan yang mereka berikan kepada pelanggan. Kepuasan karyawan berbanding lurus dengan kepuasan pelanggan, karena karyawan yang merasa baik tentang pekerjaan mereka cenderung lebih peduli terhadap kebutuhan dan pengalaman pelanggan. Oleh karena itu, strategi motivasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam hal pelayanan pelanggan, yang pada gilirannya

⁸ (Ivancevich et al., 2021) h. 136

meningkatkan loyalitas pelanggan dan reputasi organisasi.

5. Pencapaian Tujuan yang Lebih Cepat dan Efisien

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan keterlibatan yang mendalam dalam pekerjaan mereka akan bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Strategi motivasi yang tepat akan memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan perusahaan, serta memberikan mereka dorongan untuk berusaha lebih keras dalam mencapainya. Dengan komitmen yang tinggi dari karyawan, organisasi dapat lebih cepat mencapai sasaran jangka panjangnya.

Penutup Kesimpulan

Keterlibatan karyawan adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesuksesan organisasi. Dengan meningkatkan keterlibatan karyawan, perusahaan tidak hanya memperoleh manfaat dalam hal produktivitas dan inovasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, sehat, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

Kinerja organisasi dan motivasi karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Organisasi yang mencapai kinerja tinggi akan lebih mampu memberikan penghargaan, pelatihan, dan kesempatan untuk pengembangan diri bagi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka. Sebaliknya, karyawan yang termotivasi dengan baik akan memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian kinerja organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus menyadari pentingnya menciptakan strategi yang tidak hanya fokus pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, tetapi juga pada upaya untuk memotivasi dan memberdayakan karyawan dalam mencapai tujuan bersama.

Strategi motivasi yang diterapkan oleh perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dan kinerja organisasi. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, memberikan penghargaan yang sesuai, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih cerdas, dan lebih inovatif. Keterlibatan karyawan yang tinggi akan berdampak langsung

pada peningkatan kinerja individu, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang strategi motivasi yang holistik, yang tidak hanya berfokus pada insentif finansial, tetapi juga pada pengembangan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Saran-saran

1. Penguatan dan peningkatan kompetensi pedagogik sangat dibutuhkan untuk peningkatan hasil belajar. Penguatan kompetensi guru bisa dilakukan dengan memberikan pelatihan secara intensif baik melalui lembaga pemerintah maupun swasta.
2. Kreativitas guru dalam penggunaan media pembelajaran yang inovatif sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan hasil belajar siswa.
3. Kompetensi guru juga perlu didukung sarana dan parasarana, baik dari bantuan kementerian agama yang menaungi madrasah maupun sekolah dibawah naungan dinas pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akinsola, T., Saidu, H. A., Akande, J. O., & Adekunle, O. A. (2024). EFFECT OF MOTIVATIONAL STRATEGIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN NIGERIAN DEPOSIT MONEY BANKS. *Journal of Professional Bussines*, 9(2), 1–27.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Edisi ke 4). Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Aworemi, Azeez, A., & Durowoju. (2011). An Empirical Study of the Motivational Factors of Employee in Nigeria. *International Journal of Economics and Finance*, 3(5).
- Banerjee, D., Gidwani, C., & Sathyanarayana Rao, T. (2020). The role of “Attributions” in social psychology and their relevance in psychosocial health: A narrative review. *Indian Journal of Social Psychiatry*, 36(4), 277. https://doi.org/10.4103/ijsp.ijsp_315_20
- Creswell, J. W. (2017). *Research Desain : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, Dan Campuran* (Edisi Terj). Pustaka Pelajar.
- Dahrani, D., & Sohiron, S. (2024). Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN*



- 2745-4584), 4(02), 1974–1987.
<https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5511>
- Gupta, M., Ganguli, S., & Ponnamp, A. (2015). Factors Affecting Employee Engagement in India: A Study on Offshoring of Financial Services. *The Qualitative Report*, 20(4), 498–515.
- Hamzah, A. (2020). *Metode Penelitian Kepustakaan (Library research): Kajian Filosofis, Teoretis dan Aplikatif*. Literasi Nusantara Abadi.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2021). Organizational Behavior Management. In *A Scientific Framework for Compassion and Social Justice* (pp. 197–203). Routledge.
<https://www.taylorfrancis.com/books/9781003132011/chapters/10.4324/9781003132011-31>
- Kibria, C. G., Saha, B. N., & Howlader, U. J. (2016). Impact of recognition on motivation and performance: the case of SMEs in Dhaka City. *World*, 6(3), 100–112.
- Kumar, J. . (2012). Employee Engagement, Saaranish, RKG. *Journal of Management*, 3(2).
- Maesaroh, S. S. (2022). Peran Gender dalam Negosiasi Karir: Pendekatan Teori Ekuitas. *Indonesian Journal of Digital Business*, 2(1), 1–8.
<https://doi.org/10.17509/ijdb.v2i1.48058>
- Mariza, I. (2016). The impact of employees' motivation and engagement on employees' performance of manufacturing companies in Jakarta Indonesia. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(15), 10611–10628.
- Mehta, D., & Mehta, N. . (2013). Employee Engagement: A Literature review. *Economia, Seria Management*, 16(2).
- Morris, L. S., Grehl, M. M., Rutter, S. B., Mehta, M., & Westwater, M. L. (2022). On what motivates us: a detailed review of intrinsic v. extrinsic motivation. *Psychological Medicine*, 52(10), 1801–1816.
<https://doi.org/10.1017/S0033291722001611>
- Nilawati, L. (2013). Kontribusi Teori Harapan “Vroom” dalam Penelitian Keperilakuan. *E-Jurnal Ukrim Universtiy*, 53(9), 92–103.
<http://www.e-jurnal.ukrimuniversity.ac.id/file/FEBIXI040106.pdf>
- Ongalo, E. A., & Tari, J. (2015). Effect of Employee Motivation Strategies on Organizational Performance: A Case of Electricity Generating and Distribution Firms in Kenya. *European Journal of Business and Management*, 7(8), 55–62.
- Pallawarukka, A. (2023). SUPPLEMENTARY INCOME AND ENHANCING CIVIL SERVANT PERFORMANCE: A Study of The Government of Wajo Regency. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(4), 1135–1151.
<https://doi.org/10.37606/publik.v10i4.911>
- Prasadjaningsih, M. O., & Alexandra, M. (2022). Impact of Employee Engagement and Motivation on Employee Performance in Pt. Indonesia Morowali Industrial Park. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 232–243.
<https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i2>
- Putra, A. M. D., Sari, Purnama, D., & Puspitasari, R. (2023). MOTIVASI PERSPEKTIF TEORITIS. *Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 2(3), 11982–11993.
- Reilly, R. (2014). Five ways to improve Employee Engagement Now. *Business Journal GALLUP*.
- SAPUTRA, A., MARDHIYAH, MAWAR, HASRI, S., & SOHIRON. (2023). Peran Motivasi Dalam Menginspirasi Kesuksesan Siswa Dan Kinerja Guru. *Jurnal Hikmah*, 12(2), 252–270.
- Sari, M., & Asmendri, A. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Natural Science*, 6(1), 41–53.
<https://doi.org/10.15548/nsc.v6i1.1555>
- Tewal, B., Aldofina, Pandowo, M., & Tawas, H. (2017). *Perilaku Organisasi*. Perpustakaan Nasional.
- Umrani, W. A., Afsar, B., Khan, M., & Ahmed, U. (2019). Addressing the issue of job performance among hospital physicians in Pakistan: The role of job security, organizational support, and job satisfaction. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(3). <https://doi.org/10.1111/jabr.12169>
- Widya, A., Tjahjono, H. K., Mustafa, Z., & Prajogo, W. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi LMX (Leader-Member Exchange) Dilihat dari Aspek Gender. *Jurnal Bisnis Strategi*, 30(2), 154–172.





<https://doi.org/10.14710/jbs.30.2.154-172>

- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *Finance and Management Sciences*, 4(1).
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Literatur*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.



Published by:

UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, Kalimantan Selatan