

# PENTINGNYA MOTIVASI PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA THE IMPORTANCE OF EMPLOYEE MOTIVATION IN IMPROVING WORK PRODUCTIVITY

Isma Kusmiati<sup>1</sup>, Alifa Nasywa Sahila<sup>2</sup>, Sri Damayanti<sup>3</sup>, Angeli Saraswati<sup>4</sup>, Afmi Apriliani<sup>5</sup>

<sup>1,2,4,5</sup>Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik dan Ilmu Komputer, Universitas Djuanda, Bogor

<sup>3</sup>Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik, Universitas Malikussaleh, Aceh Utara

[ismakusmiati751@gmail.com](mailto:ismakusmiati751@gmail.com), [alifa.nsyh6@gmail.com](mailto:alifa.nsyh6@gmail.com),  
[sri222798@gmail.com](mailto:sri222798@gmail.com), [angelisaraswati3@gmail.com](mailto:angelisaraswati3@gmail.com),

Korespondensi Author : Afmi Apriliani email : [afmi.apriliani@unida.ac.id](mailto:afmi.apriliani@unida.ac.id)

---

## Abstrak

Employee motivation, which is related to encouragement, attitude, and enthusiasm that originates from within the human individual, will have a significant impact on work productivity. The productivity of the organization will be impacted by how motivated the employees are. The purpose of this essay is to examine the value of employee motivation and how it affects workplace productivity. This type of research uses literature studies, which concentrate on discovering diverse concepts as well as rules for formulating problems and analyzing other theories. The nature of this research is descriptive analysis, which routinely and thoroughly explains the data collected. The data will then be explained in depth and clearly so that the reader can understand it. This literature study provides results indicating that motivation plays a significant role in influencing and increasing work productivity, workers will work with discipline and diligently. But other than that, the lack of appreciation, salary and bonuses can also reduce employee motivation. This decreased motivation greatly affects the increase in work productivity, which in turn can make a company decline. Suggestions for corporate organizations/agencies for more aware and pay more attention to its employees in order to maintain work motivation and establish positive relationships between superiors and subordinates.

Keywords: work motivation, work productivity, motivation on productivity

## Abstrak

Produktivitas kerja akan sangat dipengaruhi salah satunya oleh motivasi pegawai, hal ini berkaitan dengan dorongan, sikap, dan semangat yang berasal dari dalam pribadi manusia. Tinggi rendahnya tingkat motivasi pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas dari perusahaan. Tujuan dari Penulisan artikel ini untuk mengetahui pentingnya serta pengaruh motivasi pegawai terhadap produktivitas kerja. Jenis penelitian ini menggunakan studi literatur, yang berfokus untuk menemukan berbagai ide, serta prinsip yang digunakan untuk memecahkan rumusan masalah serta menganalisis teori-teori lainnya. Sifat dari penelitian

ini yaitu analisis deskriptif, yang mana merinci dan menjelaskan secara teratur dan terstruktur data-data yang diperoleh, kemudian akan dijabarkan secara rinci dan jelas agar mudah dipahami dengan baik oleh pembaca. Studi Literatur ini memberikan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi berperan cukup signifikan dalam mempengaruhi serta meningkatkan produktivitas kerja, para pekerja akan bekerja dengan disiplin dan giat. Tapi selain itu, kurangnya pemberian apresiasi, gaji dan bonus juga bisa membuat motivasi pegawai menurun. Motivasi yang menurun ini sangat berpengaruh kepada peningkatan produktivitas kerja, yang nantinya bisa membuat sebuah perusahaan merosot. Saran untuk organisasi/instansi perusahaan untuk lebih *aware* dan lebih memperhatikan para pegawainya guna menjaga motivasi kerja serta terjalinnya hubungan yang positif antar atasan dan bawahan.

Kata kunci: Motivasi kerja, Produktivitas kerja, Motivasi terhadap Produktivitas

---

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan Industri 4.0 telah membawa pengaruh dan dampak pada beberapa sektor. Salah satunya adalah semakin ketatnya persaingan baik dalam persaingan pasar maupun dalam dunia bisnis. Dimana perusahaan bersaing untuk memaksimalkan kinerja karyawan sambil terus meningkatkan produktivitas agar bisnis dapat bertahan dan terus berkembang. Produktivitas tenaga kerja mengacu pada kualitas kinerja lembaga/perusahaan. Karena semakin tinggi produktivitas kerja maka peluang untuk mencapai tujuan instansi perusahaan semakin mudah. Dengan demikian, maka harus di tingkatkannya produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kemampuan mental dan fisik pegawai, hubungan manajer-bawahan, motivasi pegawai, etos kerja, pendidikan, kedisiplin dalam kerja, kecakapan serta keterampilan, sikap karyawan, kesehatan beserta gizi karyawan, tingkat pendapatan, teknologi yang digunakan, dan kesempatan berprestasi.

Dalam penelitian Ni Made Purnami (2019) Di Legong Keraton Beach Hotel menyatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang belum bekerja secara produktif dan optimal, hal tersebut dilihat dengan adanya komplain terhadap pelayanan karyawan Legong Keraton Beach Hotel. Komplain dari pelanggan berkisar 10-15 kali per bulannya, seperti komplain pada keterlambatan pelayanan yang diberikan, permintaan dari pelanggan yang lama dijalankan, komplain masalah kebersihan, karyawan yang tidak sopan, serta dari rasa makanan yang tidak sesuai. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan di Legong Keraton Beach Hotel memiliki produktivitas kerja yang rendah. Disamping itu, menurunnya jumlah hunian di Legong Keraton Beach Hotel menjadi indikasi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Serta, motivasi pegawai pun menjadi faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ini menjadi hal yang paling mendasar karena berkaitan dengan sikap dan semangat dari masing-masing pribadi pegawai. (Badri & Azhar, 2011; Delviyandri & Azhar, 2010; Haryati, et al., 2019) menyatakan bahwa pegawai akan

bekerja dengan mandiri jika memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta dapat bekerja dengan minimum *supervise* dari pemimpin dan memiliki penuh rasa tanggung jawab. Namun, motivasi kerja tidak hanya bisa di bangun oleh diri pribadi. Disamping itu motivasi kerja perlu untuk di bangun oleh organisasinya serta lingkungan sekitarnya. Jika produktivitas kerja adalah output maka motivasi pegawai adalah input yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dengan demikian, berangkat dari latar belakang diatas, maka di dalam artikel *literature review* ini akan membahas rumusan masalah, yaitu 1) Motivasi kerja pegawai serta cara pengembangannya; 2) Produktivitas dalam kerja; serta 3) pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

## II. METODOLOGI

Jenis penelitian ini menggunakan studi literatur, yang berfokus untuk menemukan berbagai ide, serta prinsip yang digunakan untuk memecahkan rumusan masalah serta menganalisis teori-teori lainnya. Sifat dari penelitian ini yaitu analisis deskriptif, yang mana merinci dan menjelaskan secara teratur dan terstruktur data-data yang diperoleh, kemudian akan dijabarkan secara rinci dan jelas agar mudah dipahami dengan baik oleh pembaca.

## III. HASIL DAN DISKUSI

### 1. Motivasi

#### a). Pengertian Motivasi

Didalam suatu organisasi perlu adanya suatu pencapaian tujuan. Dan dalam mencapai tujuan tersebut, di perlukan adanya kontribusi manusia yang harus ikut terlibat didalamnya, dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting di dalam menjalankan organisasi tersebut. Agar manusia dapat melakukan suatu pekerjaan yang telah dirancang dan menjadi tujuan dari sebuah organisasi, maka perlu di pahami terlebih dahulu motivasinya dalam menjalankan pekerjaan serta rutinitasnya di dalam organisasi tersebut, sebab motivasilah yang mampu membentuk karakter manusia dalam menyelesaikan pekerjaan (H. Edy Sutrisno, 2009).

Menurut Martoyo (1996:153), Motivasi adalah langkah dalam mempengaruhi orang lain untuk dapat menjalankan serta melakukan suatu hal yang kita inginkan. Atau motivasi juga sering kali dianggap sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang. Segala sesuatu kegiatan yang dilakukan oleh manusia itu pasti memiliki faktor yang mendorong manusia mau melakukan kegiatan tersebut. Makadari itu faktor yang mendorong manusia mau melakukan suatu pekerjaan di karenakan adanya keinginan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup (Winardi, 2002).

Berdasarkan beberapa definisi motivasi yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan yang muncul secara alamiah dalam diri manusia untuk melakukan suatu hal

guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi ini menjadi satu hal yang penting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, manfaat dari motivasi tidak berpengaruh terhadap perusahaan saja, disamping itu motivasi mampu dirasakan oleh karyawan serta mampu melahirkan semangat, serta rasa tanggungjawab dari setiap karyawan dalam mentuntaskan pekerjaannya.

Begitupun dengan adanya motivasi mampu membuat para karyawan merasa nyaman dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban, karena tidak ada unsur keterpaksaan di dalamnya. Sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan yang mana hal tersebut akan berdampak baik pula bagi kemajuan perusahaan. Adapun hal penting lainnya di dalam motivasi yaitu, adanya kenaikan pangkat dan jabatan, adanya gaji yang sesuai dengan yang kinerja yang dihasilkan, mendapatkan suatu pujian dan penghargaan, serta tersediannya fasilitas yang lengkap dan memadai.

Sehingga, dapat diartikan bahwa motivasi adalah keadaan dan juga kekuatan yang mendorong diri karyawan agar terarah dalam mewujudkan tujuan dari organisasi di suatu perusahaan. Motivasi juga berkaitan dengan sikap serta mental yang kuat dan positif yang dimiliki oleh karyawan dalam menghadapi kondisi kerja, sehingga hal tersebut mampu menjadi pendorong bagi karyawan dalam menjalankan serta memberikan kinerjanya yang optimal bagi perusahaan.

#### b). Tujuan Motivasi

Motivasi sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai. Pemberiaan motivasi terhadap pegawai dilakukan dengan tujuan untuk membentuk para pegawai yang mampu dan bersedia mentuntaskan pekerjaannya secara optimal, efektif dan efisien, sehingga motivasi dapat menjaga serta meningkatkan moral dan gairah kerja para karyawan, di karenakan karyawan merasakan pekerjaan tersebut menantang (H.Edy Sutrisno,2009).

Menurut (Hasibuan,2006) terdapat beberapa tujuan dari motivasi, yaitu:

1. Dapat Menambah semangat dan memberikan kepuasan terhadap kerja karyawannya;
2. Dapat Menambah tingkat produktivitas kinerja karyawannya;
3. Dapat Menumbuhkan sikap disiplin pada karyawannya;
4. Dapat Menyederhanakan pengadaan pada karyawannya;
5. Dapat Menghadirkan budaya kerja serta hubungan yang positif;
6. Dapat Meningkatkan kreativitas, partisipasi karyawan serta loyalitas yang tinggi;
7. Menjadi peningkat kesejahteraan karyawannya;
8. Dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan amanah yang di emban karyawannya;
9. Dapat memaksimalkan penggunaan alat dan bahan baku secara efisien.

Motivasi berperan untuk membangun dan menciptakan susunan kerja yang harmonis, yang mana hal ini akan berpengaruh terhadap rasa nyaman serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu motivasi juga dapat menginspirasi, memberikan dorongan, serta menambah semangat kerja para karyawan, hingga dengan tercipta suatu hubungan kerja yang baik dari pimpinan dan karyawan, serta terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut.

c). Faktor-Faktor Yang Penting Dalam Motivasi

Tercukupinya kebutuhan pokok dalam memenuhi kebutuhan hidup seperti makan, minum, tempat tinggal, serta terpenuhinya segala keinginan seperti mendapatkan kenyamanan hidup merupakan suatu faktor penting dalam motivasi. (Siagian :1995 :269) di dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, terdapat pembahasan yang berkaitan dengan bonus yang mana merupakan sebuah “imbalan kepada karyawan yang berkualitas dan mampu bekerja dengan sangat baik sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui”

A.Dale Timpe,1991 menyatakan terdapat dua sumber faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dalam proses psikologis diri seseorang yaitu internal (faktor dari dalam) dan eksternal (faktor dari luar):

a. Faktor dari dalam diri seseorang ( faktor intern)

Faktor yang berasal dari dalam (intern) ini penting dalam memberi motivasi kepada seseorang, adapun yang menjadi faktor intern ini yaitu:

1) Adanya Keinginan untuk terus dapat hidup.

Agar dapat terus mempertahankan hidup, seseorang harus mampu mengerjakan segala jenis pekerjaan dengan kata lain pekerjaan yang baik maupun buruk, yang halal maupun haram. Adanya kemauan untuk dapat menjani hidup ini, di dikareknakan adanya kebutuhan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai, serta keamanan dan kenyamanan dari kondisi yang di tempati (Martoyo,1996)

2) Adanya keinginan untuk memiliki.

Keinginan dalam mempunyai hak milik sesuatu baik itu barang, ataupun keperluan pelengkap lainnya itu dapat memberikan dorongan kepada seseorang agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

3) Adanya Keinginan untuk mendapatkan penghargaan.

Yang menjadi faktor pendorong dalam bekerja salah satunya karena adanya suatu keinginan agar dapat diapresiasi, serta dihormati oleh pihak lain. Serta untuk mendapatkan status sosial yang lebih baik.

4) Adanya Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Jika di perjelas, keinginan inilah yang mendorong seseorang agar mau bekerja. Terkadang keinginan agar dapat berkuasa itu dibaluti dengan cara yang tidak sportif atau dengan kecurangan. Namun, tidak semua orang

melakukan hal tersebut, terdapat pula orang yang bekerja keras untuk memperlihatkan kinerjanya yang kompeten.

b. Faktor dari luar (ekstern)

Faktor yang datang dari luar atau faktor ekstern ini mempunyai andil dalam menurunkan ataupun meningkatkan motivasi seseorang. Adapun Faktor-faktor yang termasuk sebagai faktor ekstern tersebut yaitu:

1. Suatu Kondisi pada Lingkungan Kerja.

Lingkungan pekerjaan merupakan suatu bagian dari keseluruhan pekerjaan yang ada di sekitar karyawan seperti sarana dan prasarana, yang dapat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan suatu pekerjaan karyawan.

2. Adanya Kompensasi yang sesuai dan memadai.

Kompensasi ini menjadi alat dalam memotivasi yang paling baik dalam mendorong karyawannya untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Kompensasi juga dapat menjadi suatu pemasukan utama para karyawan dalam menghidupi dirinya dan juga keluarganya.

3. Pengawasan yang tepat

Adapun Fungsi pengawasan dalam pekerjaan yaitu untuk memberi arahan, serta bimbingan kepada para karyawan, dengan tujuan untuk membentuk karyawan yang mampu melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

4. Perlu adanya suatu jaminan dalam pekerjaan

Didalam bekerja, orang akan mampu mengorbankan sesuatu yang dimilikinya, seperti halnya waktu dan tenaga ataupun yang lainnya dengan rela tanpa berberat hati, jika dia mendapatkan kejelasan jaminan karir dalam pekerjaannya.

5. Adanya status serta tanggungjawab

Status menjadi identitas karyawan dalam bekerja, dengan status menunjukkan jabatan serta kedudukan karyawan di dalam perusahaan. Dengan demikian, karena adanya status yang mana menjadi tanggungjawab dari karyawan tersebut, maka akan meningkatkan motivasi serta kinerjanya.

6. Adanya Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang fleksibel akan memberikan rasa lebih nyaman terhadap karyawan, karena tidak terlalu mengikat sehingga karyawan tersebut bebas untuk mengembangkan diri dengan kemampuan yang dimilikinya. Dengan catatan masih satu ranah dengan sistem serta prosedur yang dikeluarkan oleh perusahaannya.

d). Teori Motivasi

Sesuai definisi motivasi yang mengatakan bahwa “motivasi menjadi suatu kekuatan dan juga pendorong untuk memberikan kontribusi sebaik dan seoptimal mungkin yang diberikan seseorang, demi keberlangsungan

serta tercapainya tujuan, visi dan misi dari organisasi, dengan terwujudnya tujuan individu para anggota organisasi yang memiliki kepentingan” (Achmad Ruky, 2003). Dari definisi tersebut terlihat jelas bahwa setiap organisasi berusaha keras dalam menunjukkan hasil kerja yang terbaik. Bersumber dari falsafah yang dipercayai oleh setiap manusia di dalam kehidupannya, dimana para pekerja akan bersedia meningkatkan kompetensi untuk terus mengembangkan produktivitas kinerjanya dengan keyakinan bahwa semua keinginan, tujuan serta harapan, dan cita-cita nya dapat terwujud. Menurut Maslow (1970:35-47), setiap manusia memiliki berbagai kebutuhan yang dikategorikan berdasarkan 5 tingkatan atau hirarki yaitu:

1. Adanya kebutuhan untuk dapat melanjutkan keberlangsungan hidup (fisiologis)
2. Adanya Kebutuhan guna menciptakan rasa aman
3. Adanya Kebutuhan sosial
4. Adanya Kebutuhan yang menjadi gambaran harga diri
5. Adanya Kebutuhan aktualisasi diri

Berdasarkan pengelompokan ke lima golongan tersebut dapat di gunakan sebagai alat dalam menganalisis dan ke lima jenis kebutuhan itu akan muncul bersamaan pada tingkatan waktu yang berbeda. Dengan demikian, motivasi ini bertujuan dalam mengurangi ketidakpuasan, terhambat pencapaian, kognisi frustrasi, perbedaan serta kegagalan – kegagalan lainnya dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan adanya motivasi, akan menjadi penarik serta pendorong kita untuk kembali kepada tujuan serta arah awal yang telah kita tentukan, sehingga hal tersebut akan mengurangi tingkat keterpurukan dari dalam diri seseorang. Motivasi dinilai sebagai pegangan serta penguat bagi seseorang dalam mengambil suatu keputusan dan tindakan dikarenakan orang tersebut akan terus konsisten pada prinsip awal dia memutuskan melakukan suatu hal. Jika para pegawai mendapatkan suatu dorong maka mereka akan memberikan reaksi dari tekanan yang di berikan, dan apabila mereka diberi motivasi, maka mereka memberikan sebuah pilihan yang positif dalam mengerjakan sesuatu, sebab mereka tau bahwa tindakan yang dilakukan itu memiliki arti dan juga keuntungan bagi mereka.

Begitu pun dengan yang dimaksud dari motivasi kerja yang merupakan pemberian dorongan sebagai bentuk penggerak yang dapat memunculkan semangat serta antusiasme seseorang dalam bekerja dan bekerjasama, menjalankan pekerjaan dengan efektif, serta terintegrasi dengan melakukan upaya - upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan,2003). Juga untuk seorang pemimpin, motivasi ini menjadi tahapan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Begitupun, melalui keputusan dalam pemberian motivasi ini juga diharapkan dapat mewujudkan tujuan

organisasi dari sebuah organisasi, agar sesuai dengan tujuan diberikannya motivasi itu (Achmad Ruky,2003)

## **2. Produktivitas**

Kandou E. (2013) menyatakan bahwa produktivitas Pegawai merupakan pengembangan serta pelaksanaan program pelatihan untuk mewujudkan, meningkatkan keterampilan serta kemampuan pegawai. Oleh karena itu, dari semakin banyaknya program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan, diharapkan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi. Saleh A dan Utomo H (2018) juga menyatakan bahwa produktivitas karyawan sangat penting karena perusahaan dengan tingkat produktivitas yang bagus mampu menjalankan progresnya secara berkelanjutan serta mampu memenuhi kebutuhan konsumen.

Maka dapat disimpulkan bahwa, produktivitas adalah dimana kita melakukan suatu pekerjaan maupun aktivitas dengan semaksimal mungkin. Produktivitas sangat penting dalam dunia pekerjaan dikarenakan kita perlu berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan barang atau jasa yang diperlukan. Selain harus berusaha semaksimal mungkin, produktivitas juga perlu mementingkan sebuah ketepatan agar tenaga dan waktu yang dikeluarkan bisa efektif dan efisien. Produktivitas kerja sendiri pun sangat berpengaruh terhadap hasil akhir suatu barang atau jasa tersebut. Namun, produktivitas kerja perlu didukung oleh sebuah motivasi kerja yang membuat para pegawai maupun karyawan bisa produktif dalam menjalankan tugasnya.

Produktivitas kerja pun ternyata sangat berpengaruh dalam kesuksesan dan keberhasilan dari suatu perusahaan. Karena dengan adanya produktivitas kerja yang dibantu oleh motivasi kerja mampu mendorong pegawai maupun karyawan dalam mengembangkan perusahaan itu sendiri menjadi lebih baik dan lebih maju kedepannya. Produktivitas kerja pun dapat menurun dengan drastis apabila adanya kecurangan yang dilakukan oleh satu pegawai dengan pegawai lainnya, atau adanya kecemburuan sosial seperti perbedaan gaji antar pegawai, maupun keketatan peraturan yang diberlakukan dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

## **3. Motivasi terhadap Produktivitas**

Selama bekerja, karyawan harus menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi. Seorang karyawan meningkatkan produktivitas pekerjaannya ketika dia terbiasa dengan berbagai tujuan, harapan, keinginan, dan kebutuhannya. Pada dasarnya tujuan produktivitas tenaga kerja tidak hanya untuk mendapatkan pekerjaan sebanyak-banyaknya, tetapi kualitas pekerjaan juga penting untuk diperhatikan. Seorang karyawan tentu bisa disebut produktif ketika mampu memenuhi standar yang ditetapkan oleh industri. Jadi produktivitas adalah berapa banyak hasil akhir yang dicapai dalam proses kreatif.

Salah satu faktor yang menentukan suatu produktivitas karyawan meningkat saat bekerja adalah motivasi. Motivasi juga menciptakan dan mendukung sikap



seseorang untuk bekerja secara giat atau rajin dan juga antusias dalam mencapai hasil yang maksimal. Dalam menentukan pencapaian produktivitas yang tinggi, maka diperlukan sebuah pendekatan yang bisa memotivasi para karyawan untuk bekerja. Tingkat produktivitas sangat tergantung pada motivasi kerja. Dengan mengidentifikasi motivasi yang diinginkan karyawan, strategi dapat dikembangkan untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja. Seorang karyawan harus mempunyai keinginan untuk bekerja keras dan antusias, jika ingin mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perusahaan tentunya harus dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya supaya perusahaan bisa tetap kompetitif dan mencapai target tujuannya (Kaawon et al., 2017).

Hubungan antara motivasi dan produktivitas membuat sebuah perusahaan berjalan dengan baik. Karyawan dapat melakukan tugasnya dengan optimal ketika motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja keras dapat mencapai tujuan perusahaannya. Adanya produktivitas karyawan yang diinginkan sangat mendukung upaya perusahaan dalam pengembangan usaha. Tidak hanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan, peningkatan produktivitas juga sangat diperlukan untuk mendongkrak produktivitas kerja para karyawannya.

Nasution E (2014) menganalisis terkait peningkatan produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh motivasi kerja di kalangan pegawai Universitas di Banda Aceh, yaitu Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry. Dalam penelitiannya, ia menunjukkan bahwa motivasi berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi kerja memiliki keterkaitan cukup besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dari tingginya produktivitas kerja terdapat motivasi kerja yang cukup tinggi yang dimiliki karyawan dalam memenuhi tugas serta tanggung jawab. Fakultas Dakwah memberikan kesempatan terhadap setiap staf untuk dapat terus meningkatkan produktivitas kerjanya dengan mengikuti pelatihan yang disesuaikan dengan bidangnya, yaitu dengan membagi tugas masing-masing staf sesuai dengan keahlian staf, menempatkan staf di dalam jabatan serta tugas fungsinya yang tepat, memberi penghargaan bagi mereka yang telah bekerja dengan optimal dan baik, serta memberi sanksi bagi mereka yang bekerja dengan kurang baik.

Di dalam penelitian Assagaf S. dan Dotulong L. (2015) yang menganalisis di Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado terkait indikator-indikator yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, yaitu dari sisi semangat kerja, motivasi, serta disiplin kerja pegawai. Dalam penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap produktivitas kerja pegawainya. Maksud dari motivasi berpengaruh positif dan signifikan, yaitu semakin baik motivasi di kantor, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Motivasi seseorang tergantung pada kekuatan dan kelemahan motif dalam diri orang tersebut (keadaan internal) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku menuju tujuan. Agar karyawan dapat merespon keinginan dari organisasi, maka menjadi hal yang cukup penting bagi

organisasi tersebut dalam memahami motivasi kerja untuk karyawannya. Hal ini dikarenakan motivasilah yang dapat menentukan perilaku, semangat, serta sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Rahmawati D (2013) menganalisis karyawan di PR Fajar Berlian Tulungagung terkait motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitiannya menghasilkan bahwa terdapat kendala dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kendala tersebut bersumber dari peningkatan produktivitas kerja karyawannya. Seharusnya mereka memberikan suatu motivasi kepada mereka dengan memberikan kenaikan gaji, bonus dan promosi.

Dari ketiga analisis di atas dapat disimpulkan bahwa tidak semua motivasi berperan baik terhadap produktivitas tenaga kerja. Di dalam meningkatkan produktivitas kerja, motivasi karyawan memang sangatlah penting untuk para karyawannya tersebut, karena karyawan yang termotivasi selalu bekerja dengan disiplin dan tekun. Namun kurangnya apresiasi, gaji dan bonus juga dapat menurunkan motivasi karyawan. Berkurangnya motivasi ini berdampak kuat pada peningkatan produktivitas tenaga kerja yang pada nantinya dapat menyebabkan kegagalan perusahaan.

#### IV. KESIMPULAN

Pada era industri saat ini yaitu 4.0, kinerja pegawai perlu diperhatikan untuk tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja perlu ada beberapa motivasi serta penunjang yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pegawai. Produktivitas kerja karyawan berhubungan dengan kualitas kinerja dari instansi atau perusahaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memiliki motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi diketahui sebagai sebuah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan, serta menggerakkan diri untuk mencapai sesuatu yang bertujuan untuk memuaskan kebutuhan. Faktor-faktor yang penting dalam motivasi yaitu, faktor intern dan faktor ekstern. Produktivitas kerja dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi pegawai, para pekerja akan bekerja dengan disiplin dan giat. Tetapi kurangnya apresiasi dapat menurunkan motivasi, oleh karena itu pemberian apresiasi, gaji, dan bonus juga diperlukan untuk meningkatkan motivasi pekerja.

#### V. REFERENSI

- Agus. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).

- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pelayanan publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 31-43.
- Dobre, O. I. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Review of applied socio-economic research*, 5(1).
- Kaawoan, A., Kolibu, F. K., & Kawatu, P. A. T. (2017). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Samudera Mulia Abadi Di Kabupaten Minahasa Utara. *Kesmas*, 6(3), 1-8.
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Acta diurna komunikasi*, 2(3).
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Marjaya, I., Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Naile, I., & Selesho, J. M. (2014). The role of leadership in employee motivation. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(3), 175
- Nasution, E. (2014). Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai fakultas dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1).
- Ni Made Ita Purnami, W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan . *E-Jurnal Manajemen*, 5611-5631.
- Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 21(2), 1-8.
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Bonorowo*, 1(1), 1-15.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Suaib, S. (2016). *Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa*. Uin Alauddin Makassar.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.