



## Motivasi Kerja

Budi Prabowo<sup>1</sup>, Acep Samsudin<sup>2</sup>, Muhammad Iskandar Abyansah<sup>3</sup>, M.  
Adrian Fajar<sup>4</sup>, Efvana Ayu Sakinah<sup>5</sup>, Jurycha Tandiyuk<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas  
Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

---

### Abstrak

Received: 07 September 2024  
Revised: 16 September 2024  
Accepted: 22 September 2024

*Motivasi dalam pekerjaan memegang peran krusial dalam meningkatkan efisiensi dan mencapai sukses di tempat kerja. Motivasi, baik yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari faktor eksternal, mendorong individu untuk mengambil tindakan yang mendukung pencapaian tujuan kerja mereka dengan semangat, tekad, dan kinerja yang optimal. Motivasi kerja dapat timbul dari beragam sumber, termasuk motivasi intrinsik seperti kepuasan diri, pencapaian pribadi, dan pengembangan pribadi, serta motivasi ekstrinsik seperti penghargaan, pengakuan, atau imbalan finansial. Oleh sebab itu, manajemen motivasi kerja menjadi fokus utama bagi organisasi yang berusaha menjaga produktivitas dan kepuasan karyawan mereka. Studi-studi tentang motivasi kerja telah menghasilkan berbagai teori, seperti teori hierarki kebutuhan Maslow, teori motivasi berdasarkan harapan, dan teori reinforcement. Memahami kebutuhan dan preferensi individu adalah kunci dalam upaya efektif memotivasi karyawan. Selain itu, pengelolaan yang cermat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi karyawan, seperti memberikan umpan balik yang membangun, menyediakan peluang pengembangan karier, serta mendorong budaya kerja yang positif. Dalam dunia yang terus berubah dengan cepat, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam menjaga talenta terbaik, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi. Karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan memanfaatkan faktor-faktor motivasi kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi seluruh karyawan mereka*

**Kata Kunci:** *Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Kinerja karyawan*

(\*) Corresponding Author: [bprabowo621@gmail.com](mailto:bprabowo621@gmail.com), [acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id](mailto:acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id),  
[22042010336@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010336@student.upnjatim.ac.id), [22042010231@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010231@student.upnjatim.ac.id),  
[22042010265@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010265@student.upnjatim.ac.id), [22042010338@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010338@student.upnjatim.ac.id)

**How to Cite:** Abyansah, M., Prabowo, B., Samsudin, A., Fajar, M., Sakinah, E., & Tandiyuk, J. (2024). Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 323-328. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13881970>

---

## PENDAHULUAN

Penghargaan dan motivasi kerja sangat penting bagi suatu organisasi, karena hal ini dapat digunakan untuk mengarahkan para stafnya dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, memberi penghargaan dan memotivasi karyawan yang efisien akan meningkatkan produktivitas karyawan. Situasi ini tidak terkecuali bagi lembaga perdagangan yang mempunyai tujuan untuk mendorong perdagangan dalam negeri yang beretika sekaligus melindungi kepentingan konsumen. Beberapa tahun terakhir ini, banyak kekhawatiran mengenai pengurangan guru. Banyak faktor yang dapat mengakibatkan hal tersebut, seperti

motivasi guru. Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa motivasi sangat penting bagi guru dan juga siswa serta sekolah. Oleh karena itu, pada penelitian ini akan dilakukan penelitian mengenai motivasi guru dengan menggunakan pendekatan bifaktor. Melakukan suatu kegiatan karena minat atau kesenangan, berasal dari motivasi intrinsik, dimana motivasi ini ditentukan oleh diri sendiri. Melakukan suatu kegiatan karena minat atau kesenangan, berasal dari motivasi intrinsik, dimana motivasi ini ditentukan oleh diri sendiri. Motivasi guru dapat muncul karena tindakan guru dihargai dan didukung secara pribadi. Motivasi individu atau guru dipengaruhi oleh sejauh mana kegiatan atau perilaku tersebut berdampak positif pada hasilnya dan lingkungan sekitar. Selain itu, dengan adanya pemberdayaan guru, praktik partisipatif, dan keterlibatan guru dalam upaya pemberdayaan dapat meningkatkan motivasi guru. Berbagai motivasi guru dapat diperoleh dengan hasil yang positif dengan adanya peran, pengalaman kerja, dan kesejahteraan guru.

Dalam sebuah penelitian mengatakan bahwa kepuasan kerja perawat jauh lebih tinggi dibandingkan dengan dokter. Kepuasan perawat berhubungan dengan pelayanan sosial, penggunaan kemampuan profesional dan rekan kerja. Sebuah penelitian di Swedia melakukan panduan perawat anestesi pra operasi untuk imigran dengan penggunaan penerjemah dan adaptasi budaya diperlukan karena menyebabkan seringnya kesulitan dalam pengaturan pra- operasi. Sehingga, banyak perawat yang merasa frustrasi, stress dan tertekan karena tidak dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan optimal. Motivasi seorang perawat dapat mempengaruhi kualitas pelayanan, kinerja kerja, kepuasan kerja, kelelahan dan ketahanan. Tantangan dalam dunia keperawatan yaitu kekurangan dan pergantian kerja perawat. Sehingga motivasi kerja perawat sangat penting dalam retensi staf kesehatan serta dalam pelayanan dan perawatan pada imigran/pengungsi.

Pengaruh kualifikasi akademik, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah dasar di Kalidoni, Palembang. Terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa kualifikasi akademik, pengalaman kerja, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja kepala sekolah, namun belum ada penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja kepala sekolah dasar di Indonesia. Saat ini, organisasi semakin banyak menghadapi masa yang penuh gejolak dan persaingan. Oleh karena itu, perlunya universitas memanfaatkan kekuatan dan keragaman karyawannya untuk memaksimalkan keberhasilan mereka dengan menarik dan mengembangkan tenaga kerja yang terlibat, sehat, dan berkinerja tinggi melalui penyediaan lingkungan kerja yang menstimulasi yang akan meningkatkan keseimbangan pekerjaan-keluarga, pekerjaan, dan pekerjaan, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja secara keseluruhan.

Penghargaan dan motivasi kerja sangat penting bagi suatu organisasi, karena hal ini dapat digunakan untuk mengarahkan para stafnya dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, memberi penghargaan dan memotivasi karyawan yang efisien akan meningkatkan produktivitas karyawan. Situasi ini tidak terkecuali bagi lembaga perdagangan yang mempunyai tujuan untuk mendorong perdagangan dalam negeri yang bertika sekaligus melindungi kepentingan konsumen. Selain itu, tanggung jawabnya termasuk memantau perdagangan dalam negeri, mengadvokasi dan melindungi hak-hak konsumen, perlindungan kekayaan intelektual serta pendaftaran dan tata kelola bisnis. Dalam

melaksanakan tanggung jawabnya, badan perdagangan membuat dan meninjau undang-undang dan kebijakan terkait, memantau harga barang-barang penting dan melakukan kegiatan penegakan hukum untuk menjaga lingkungan perdagangan dalam negeri yang sehat.

Saat ini, organisasi semakin banyak menghadapi masa yang penuh gejolak dan persaingan. Oleh karena itu, perlunya universitas memanfaatkan kekuatan dan keragaman karyawannya untuk memaksimalkan keberhasilan mereka dengan menarik dan mengembangkan tenaga kerja yang terlibat, sehat, dan berkinerja tinggi melalui penyediaan lingkungan kerja yang menstimulasi yang akan meningkatkan keseimbangan pekerjaan-keluarga, pekerjaan, dan pekerjaan. motivasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja secara keseluruhan. Penelitian ini dirancang untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan keseimbangan pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja; dan pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan keseimbangan pekerjaan-keluarga terhadap komitmen kerja petugas perpustakaan di universitas-universitas di Nigeria Utara-tengah.

## **METODE**

Metode yang dapat digunakan untuk melakukan pengumpulan data pada penelitian motivasi kerja yaitu dengan melakukan pengisian survei online atau kuisioner. Selain itu, pada suatu penelitian dapat bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman perawat dalam menghadapi pasien multikultural dan imigran, menggambarkan tantangan, strategi mengatasi masalah, dan subjek lain yang terkait dengan interaksi perawat-pasien. Pada penelitian ini menggunakan metodologi pendekatan kualitatif fenomenologi karena metode ini dapat untuk mengekspresikan perasaan, pengalaman dan wawasan mereka, dengan cara yang sulit dicapai oleh metodologi lain (misalnya kuesioner).

Penelitian lain dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualifikasi akademik, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah dasar di lingkungan Kalidoni Palembang, serta mengetahui pengaruh simultan ketiga faktor tersebut terhadap kinerja kepala sekolah dasar di wilayah tersebut. Sedangkan untuk pengambilan sampel dapat ditentukan dengan metode snowball sampling atau metode yang lainnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada jurnal tentang motivasi kerja pada guru didapatkan kesimpulan yang memengaruhi motivasi kerja yaitu adanya faktor global dan faktor spesifik yang terdefinisi dengan baik. Faktor tersebut seperti latar belakang guru dan faktor kepribadian serta perilaku peran yang lebih besar dan pengaruh positif, serta niat guru untuk berpindah lebih rendah. Penelitian ini menghasilkan dua analisis, yaitu analisis awal dan analisis utama. Pada analisis awal, dihasilkan bifaktor simetris dengan kecocokan yang baik serta memiliki faktor global dan faktor spesifik yang terdefinisi dengan baik. Sedangkan pada analisis utama, dihasilkan model pengukuran yang terdiri dari skor faktor motivasi global dan spesifik, faktor hasil, latar belakang guru, dan faktor kepribadian. Kepemimpinan yang mendukung otonomi dikaitkan dengan motivasi global yang menentukan nasib sendiri (faktor global) dan motivasi yang lebih besar (faktor spesifik). Motivasi dapat dikaitkan dengan adanya perilaku peran yang lebih besar dan pengaruh positif, serta niat guru untuk berpindah lebih rendah.

Penelitian tentang faktor yang memotivasi perawat Israel yang bekerja dengan imigran menghasilkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut adalah pekerjaan yang dijalankan dengan rasa tugas, misi, pengabdian dan tanggung jawab. Selain itu, untuk secara khusus mengatasi faktor motivasi, termasuk pelatihan khusus bagi perawat yang bekerja dengan populasi imigran dan pengungsi. Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi pengalaman perawat dalam menghadapi pasien multikultural dan imigran. Tema utama dalam motivasi kerja perawat tersebut yaitu tugas, misi, persepsi pengabdian, dan tanggung jawab umum untuk menjembatani kesenjangan budaya bagi pasien. Keempat sub-tema tersebut ditemukan menjadi faktor motivasi perawat bekerja dengan populasi imigran. Sub tema pertama yaitu tugas, sub tema kedua yaitu misi, sub tema ketiga yaitu pengabdian, dan sub tema keempat yaitu rasa tanggung jawab dan persepsi umum untuk menjembatani kesenjangan budaya bagi pasien.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kualifikasi akademik (variabel X1), pengalaman kerja (variabel X2), motivasi kerja (variabel X3) dan kinerja kepala sekolah (variabel Y). Deskripsi data responden dilihat berdasarkan karakteristik usia responden, karakteristik responden berdasarkan usia, dan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Diperoleh kesimpulan deskripsi data responden yang digunakan dalam penelitian bahwa sebagian besar kepala sekolah adalah responden perempuan, berada pada usia ideal untuk menjadi kepala sekolah, dan mempunyai standar akademik yang memadai sesuai dengan standar akademik yang berlaku.

Ukuran populasi penelitian ini adalah 926 petugas perpustakaan di sembilan belas (19) universitas di Nigeria Utara-tengah. Metode pencacahan total (teknik sensus) digunakan untuk mencakup seluruh sembilan ratus dua puluh enam (926) petugas perpustakaan di universitas-universitas di Nigeria Tengah Utara. Dari sembilan ratus dua puluh enam (926) salinan kuesioner yang diberikan, delapan ratus empat puluh dua (842) telah selesai dan valid untuk dianalisis. Untuk menunjukkan rata-rata kepuasan kerja responden secara keseluruhan tertimbang sebagai  $\bar{x} = 3,16$ ;  $SD = 0,14$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden mempunyai kepuasan dalam bekerja. Sedangkan untuk hasil rata-rata keseimbangan pekerjaan keluarga responden secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa responden memiliki keseimbangan pekerjaan keluarga yang baik. Untuk hasil rata-rata tertimbang responden secara keseluruhan lebih besar dari ambang batas, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh bersama yang signifikan antara motivasi kerja dan keseimbangan pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja responden, dengan nilai  $B = 0,44$ ;  $t = 3,18$ ;  $P < 0,06$  dan untuk keseimbangan pekerjaan keluarga nilai  $B = 0,38$ ,  $t = 3,03$ ,  $P < 0,05$ .

Motivasi kinerja guru pada penelitian yang dilakukan dipengaruhi oleh adanya kualifikasi akademik, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Kepala Kecamatan Kalidoni. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja kepala sekolah dasar di Kalidoni. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah dasar di Kalidoni. Hasil analisis menunjukkan bahwa, gaji dan imbalan ( $\beta = 0,24$ ,  $p < 0,05$ ) adalah prediktor yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai agensi

perdagangan pemerintah, promosi imbalan ( $\beta=0,01$ ,  $p<0,94$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai agensi perdagangan pemerintah dan pengakuan imbalan ( $\beta=0,61$ ,  $p<0,00$ ) adalah prediktor yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai agensi perdagangan pemerintah.

Sedangkan para pegawai di Dinas Perdagangan sepakat bahwa penghargaan dan motivasi mempunyai hubungan yang positif dan kuat dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, karyawan dimotivasi oleh program penghargaan yang baik dan terbaik yang terdiri dari gaji, promosi, pengakuan dan lain-lain. Dengan demikian, juga memuaskan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja dalam bekerja atau organisasi dapat meningkat dengan adanya keseimbangan dalam faktor pekerjaan-keluarga, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Perkembangan zaman yang sangat pesat, dunia kompetitif dalam bekerja atau organisasi juga semakin meningkat. Sehingga diperlukan untuk menjaga keseimbangan pekerjaan-keluarga, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menguji persepsi guru tentang praktik kepemimpinan yang mendukung dan menghambat otonomi yang berkaitan dengan faktor motivasi kerja global dan spesifik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendukung otonomi positif dengan motivasi sendiri secara global dan motivasi (faktor spesifik), sedangkan kepemimpinan yang menghambat otonomi dengan regulasi eksternal (faktor spesifik) dan motivasi.

Penelitian yang dilakukan pada perawat Israel ini menggambarkan faktor-faktor yang memotivasi perawat Israel bekerja dengan imigran. Perawat menjalani pekerjaan dengan rasa tugas, misi, pengabdian dan tanggung jawab. Mereka tidak hanya menyediakan layanan kesehatan tetapi juga sebagai jemabata para pasien imigran di Negara baru mereka.

Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan pada akademik kepala sekolah di dapatkan pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja kepala sekolah dasar di Kalidoni. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah dasar di Kalidoni. Kemudian terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kualifikasi akademik, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Kepala Kecamatan Kalidoni.

Pada penelitian yang dilakukan pada dinas perdagangan di dapatkan bahwa penghargaan dan motivasi mempunyai hubungan yang positif dan kuat dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, karyawan dimotivasi oleh program penghargaan yang baik dan terbaik yang terdiri dari gaji, promosi, pengakuan dan lain-lain. Dengan demikian, juga memuaskan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan perkembangan zaman yang sangat pesat, dunia kompetitif dalam bekerja atau organisasi juga semakin meningkat. Sehingga diperlukan untuk menjaga keseimbangan pekerjaan-keluarga, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Faktor-faktor yang dapat merangsang tingkat kepuasan kerja dan komitmen kerja pegawai di organisasi perpustakaan antara lain keamanan kerja, pekerjaan yang menarik, kondisi kerja yang baik, upah/gaji yang baik, promosi dan pertumbuhan, penghargaan penuh atas pekerjaan yang dilakukan, disiplin yang bijaksana, menyenangkan, lingkungan kerja dan hubungan interpersonal yang baik.

Dengan perkembangan zaman yang sangat pesat, dunia kompetitif dalam bekerja atau organisasi juga semakin meningkat. Sehingga diperlukan untuk menjaga keseimbangan pekerjaan-keluarga, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Faktor-faktor yang dapat merangsang tingkat kepuasan kerja dan komitmen kerja pegawai di organisasi perpustakaan antara lain keamanan kerja, pekerjaan yang menarik, kondisi kerja yang baik, upah/gaji yang baik, promosi dan pertumbuhan, penghargaan penuh atas pekerjaan yang dilakukan, disiplin yang bijaksana, menyenangkan, lingkungan kerja dan hubungan interpersonal yang baik.

Penelitian ini menemukan adanya hubungan positif antara keseimbangan pekerjaan-keluarga, motivasi kerja dan kepuasan kerja responden. Selain itu disimpulkan bahwa keseimbangan pekerjaan-keluarga dan motivasi kerja memiliki pengaruh individu dan gabungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja responden.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asaari, M. H., Desa, N. M., & Subramaniam, L. (2019). Influence of Salary, Promotion, and Recognition toward Work Motivation among Government Trade Agency Employees. *International Journal of Business and Management*, 48-59.
- Collie, R. J. (2023). Teachers' work motivation: Examining perceived leadership practices and salient outcomes. *Journal Teaching and Teacher Education*, 1-11.
- Popoola, S. O., & Fagbola, O. O. (2023). Work motivation, job satisfaction, work-family balance, and job commitment of library personnel in Universities in North-Central Nigeria. *Journal Of Academic Librarianship*, 1-10.
- Salwa, Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Effect Of Academic Qualification, Work Experience And Work Motivation Towards Primary School Principal Performance. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 969-980.
- Yellon, T., Shifra, S., & Benbenishty, J. (2023). Nurses work motivation caring for an immigrant population: A qualitative historical analysis. *Journal Nurse Education in Practice*, 1-6.