Dynamic: Jurnal Inovasi Dan Dinamika Ekonomi
e-ISSN: 3123-9315
Vol. 1, No. 2, 2025, 31-42
DOI: https://doi.org/10.51805/dynamic.v1i2.365

Mengoptimalkan Manajemen Motivasi untuk Mewujudkan Tujuan Organisasi yang Sukses

Hanni Putri Taqiyah[1] (hanniputritaqiyah@gmail.com)
Destiana Utarindasari[2] (destiana.utarindasari@binamandiri.ac.id)
Supriatal [3] (supriatal@binamandiri.ac.id)

[1,2,3]STEBIS Bina Mandiri

Artikel Masuk: 18 Juni 2025 | **Artikel Diterima: 24 Juni 2025**

Abstract

This study aims to examine the role of motivation and leadership in improving employee performance. The main problem addressed in this research is the lack of understanding about how motivation and leadership collectively influence the performance of employees in achieving organizational goals. The method used in this study is a qualitative approach, employing literature review from various sources to construct a comprehensive view of motivation and leadership in the workplace. The results show that motivation, supported by humanistic leadership, recognition, and a clear organizational vision, positively and significantly affect employees' performance. Furthermore, the study concludes that when employees are motivated and led by a supportive and responsible leader, their productivity, loyalty, and creativity increase, thereby helping the organization achieve its goals more effectively.

Keywords: *Motivation; Leadership; Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa peran motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang dibahas adalah kurangnya pemahaman mengenai bagaimana motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan demi tercapainya visi dan misi organisasi. Metode yang digunakan merupakan pendekatan kualitatif, yaitu melalui studi pustaka dari berbagai sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan manusiawi, penghargaan, dan visi yang jelas dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa apabila karyawan termotivasi dan dipimpin secara matang dan manusiawi, maka produktivitas, loyalitas, dan kreativitas karyawan turut meningkat, sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai secara lebih maksimal.

Kata Kunci: Motivasi; Kepemimpinan; Kinerja Karyawan.

© 2025. This work is licensed under a CC BY 4.0 license

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan salah satu aspek psikologis yang sangat penting dalam mendorong perilaku individu, termasuk dalam konteks dunia kerja. Secara etimologis, kata "motivasi" berasal dari bahasa Latin *movore* yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak (Harahap et al., 2024). Dalam Bahasa Indonesia, motivasi merujuk pada motif, yakni kekuatan yang ada dalam diri individu untuk mendorongnya melakukan suatu tindakan (Sardiman, 2019). Abraham Maslow menjelaskan bahwa motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan, tidak pernah berakhir, dan sangat kompleks, serta menjadi karakteristik universal dalam setiap kegiatan organisme (Navy, 2020). Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Dalam konteks organisasi, khususnya perusahaan, motivasi karyawan menjadi faktor penentu tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan sebagai suatu entitas bisnis memiliki tujuan utama untuk memperoleh keuntungan, baik melalui produksi barang maupun jasa. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki motivasi kerja yang tinggi. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih giat, produktif, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berimplikasi pada menurunnya kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian mengenai motivasi kerja telah banyak dilakukan sebelumnya. Salah satu temuan penting dari studi-studi terdahulu adalah bahwa faktor-faktor motivasi seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, sebagian besar penelitian tersebut lebih menekankan pada studi lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini hadir sebagai pelengkap dan lanjutan dari studi-studi tersebut, dengan menggunakan metode studi literatur (*literature review*) guna mengkaji secara teoritis dan mendalam bagaimana motivasi kerja dipahami, dikembangkan, dan dioptimalkan dalam konteks organisasi modern.

Dalam studi ini, penulis mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber literatur akademik yang relevan, baik berupa jurnal ilmiah, buku teks, maupun laporan penelitian sebelumnya, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang konsep motivasi kerja. Studi literatur ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi keterbatasan penelitian sebelumnya dan menawarkan perspektif baru dalam pengembangan teori maupun praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam strategi peningkatan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini secara sekilas menunjukkan bahwa motivasi bukan hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh aspek psikologis dan sosial yang melekat dalam diri individu dan lingkungan kerjanya. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kontribusi baru dalam kajian motivasi kerja, sekaligus menjadi referensi bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih humanis dan berbasis pemahaman psikologis terhadap tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode studi literatur (*library research*), yaitu pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengevaluasi, dan menganalisis berbagai sumber informasi tertulis yang relevan dengan topik yang dikaji (Mahanum, 2021). Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan utama

penelitian, yaitu untuk memahami secara mendalam konsep-konsep manajemen motivasi melalui kajian teoritis dari berbagai perspektif ilmiah. Studi literatur memungkinkan penulis untuk menjelajahi berbagai pandangan dan teori yang telah dikembangkan oleh para ahli mengenai motivasi kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Data dalam penelitian ini bersifat sekunder dan diperoleh dari berbagai sumber terpercaya, seperti buku-buku ilmiah mengenai teori motivasi, pengantar manajemen, jurnal-jurnal akademik yang dipublikasikan secara nasional maupun internasional, serta artikel ilmiah yang relevan (Ernawati, 2020). Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyeleksi literatur yang memenuhi kriteria validitas dan relevansi terhadap fokus penelitian. Kriteria seleksi tersebut mencakup kemutakhiran publikasi, kredibilitas penulis, serta kesesuaian isi dengan aspek-aspek motivasi dalam konteks organisasi atau perusahaan.

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis isi (*content analysis*) terhadap sumber-sumber tersebut. Analisis dilakukan secara sistematis dengan mengelompokkan teori-teori motivasi, mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan antar pendekatan, serta menyusun sintesis dari temuan-temuan sebelumnya (Booth et al., 2021). Penulis juga melakukan komparasi antar teori dan model motivasi untuk menyoroti kontribusi teoritis dan praktis dari masing-masing pendekatan. Melalui proses ini, penulis berupaya menarik benang merah antara teori motivasi dengan praktik manajemen karyawan, sehingga mampu menyajikan pemahaman yang utuh dan komprehensif terhadap konsep manajemen motivasi. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi akademik sebagai referensi teoritis dalam kajian motivasi kerja dan penerapannya di dunia manajemen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori-Teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow, seorang psikolog ternama, memperkenalkan teori Hierarki Kebutuhan dalam makalahnya berjudul *A Theory of Human Motivation* yang diterbitkan dalam *Psychological Review* tahun 1943 (Maslow, 1943). Dalam teorinya, Maslow menjelaskan bahwa manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan paling dasar terlebih dahulu, dan setelah itu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi (Maslow, 1943). Hierarki ini terdiri dari lima tingkatan kebutuhan, yaitu: pertama, *Physiological Needs* atau kebutuhan fisiologis seperti makanan, minuman, dan tempat tinggal; kedua, *Safety Needs* atau kebutuhan akan rasa aman dari ancaman fisik dan psikis; ketiga, *Social Needs*, yaitu kebutuhan akan kasih sayang, cinta, dan hubungan sosial; keempat, *Esteem Needs* atau kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan dari diri sendiri maupun orang lain; dan kelima, *Self-actualization Needs*, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri dan menjadi versi terbaik dari diri sendiri. Kelima tingkatan ini digambarkan dalam bentuk hierarki atau piramida yang menunjukkan urutan kebutuhan manusia dari yang paling dasar hingga yang paling tinggi (Maslow, 1943).

2. Teori X dan Teori Y

Teori X dan Teori Y yang dikembangkan oleh Douglas McGregor pada tahun 1960 merupakan teori motivasi yang banyak digunakan dalam manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, serta pengembangan organisasi, dengan pendekatan manajemen partisipatif (McGregor, 1960). Teori ini didasarkan pada dua asumsi utama

tentang sifat dasar manusia. Teori X mencerminkan pandangan tradisional yang mengasumsikan bahwa pekerja cenderung menghindari tanggung jawab, tidak menyukai pekerjaan, dan harus diawasi serta diarahkan secara ketat; karena itu, manajer yang menganut teori ini biasanya menerapkan gaya kepemimpinan otoriter. Sebaliknya, Teori Y menawarkan pandangan positif bahwa karyawan secara naluriah bertanggung jawab, mampu bekerja tanpa pengawasan ketat, dan dapat mengambil keputusan secara inovatif, sehingga manajer dengan pendekatan ini lebih cenderung bersikap demokratis dan percaya pada potensi serta kesadaran karyawan dalam bekerja (McGregor, 1960)

3. Teori Motivasi Victor Vroom

Teori motivasi Victor Vroom yang dikenal sebagai *cognitive theory of motivation*, menjelaskan bahwa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini tidak dapat dilakukannya, meskipun hasil dari pekerjaan tersebut sangat diinginkan (Vroom, 1964). Menurut Vroom, tingkat motivasi ditentukan oleh tiga komponen utama, yaitu: ekspektasi (harapan akan keberhasilan pencapaian), instrumentalis (penilaian tentang konsekuensi dari keberhasilan), dan valensi (respon emosional terhadap hasil atau *outcome*). Motivasi akan tinggi apabila hasil usaha melebihi harapan, dan sebaliknya, motivasi akan rendah jika hasil yang diperoleh kurang dari yang diharapkan. Intinya, semakin besar keinginan seseorang terhadap sesuatu dan semakin besar pula harapan untuk memperolehnya, maka semakin besar pula dorongan untuk mencapainya. Teori ini menarik karena menekankan pentingnya peran kepegawaian dalam membantu individu mengenali keinginannya serta memberikan arahan yang tepat untuk mencapainya (Vroom, 1964).

Proses Motivasi

Proses motivasi dalam diri manusia dimulai dari adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, yang kemudian memicu dorongan internal untuk mencapai tujuan tertentu (Schunk & DiBenedetto, 2020). Vansteenkiste et al., (2020) menyatakan bahwa kebutuhan adalah keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Dengan kata lain, kebutuhan menciptakan ketegangan dalam diri individu, dan ketegangan ini memunculkan motivasi atau dorongan untuk bertindak. Dorongan ini akan memicu individu untuk melakukan tindakan tertentu yang diyakini dapat membawa pada pemenuhan kebutuhan tersebut. Ketika tujuan tercapai, maka kebutuhan pun terpenuhi dan ketegangan dalam diri berkurang, sehingga proses motivasi untuk kebutuhan tersebut berhenti sementara.

Namun, dalam kenyataannya, tidak semua proses motivasi berjalan mulus hingga pencapaian tujuan. Setiap individu menghadapi dinamika dan variasi dalam proses ini. Sebagai contoh, kebutuhan akan makanan merupakan kebutuhan dasar yang universal. Ketika seseorang lapar, maka dorongan untuk mencari makanan menjadi sangat kuat. Akan tetapi, jika kebutuhan tersebut sudah terpenuhi, maka makanan tidak lagi menjadi pendorong motivasi pada saat itu. Sebaliknya, jika seseorang tidak makan selama beberapa hari, dorongan untuk makan menjadi sangat mendesak dan bisa mengesampingkan kebutuhan lainnya. Ini menunjukkan bahwa motivasi sangat tergantung pada tingkat urgensi kebutuhan yang belum terpenuhi (Suswati, 2022)

Lebih lanjut, hambatan yang muncul dalam proses pemenuhan kebutuhan juga sangat menentukan arah dan intensitas motivasi. Apabila seseorang yang lapar dihadapkan pada rintangan untuk mendapatkan makanan, seperti tidak memiliki uang atau akses terhadap sumber makanan, maka hasil akhirnya bisa berbeda-beda. Individu tersebut bisa

berusaha lebih keras untuk menemukan alternatif solusi guna memenuhi kebutuhannya, atau sebaliknya, ia bisa menjadi frustrasi dan menyerah. Situasi ini menunjukkan bahwa proses motivasi tidak hanya ditentukan oleh kebutuhan dan dorongan, tetapi juga dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap kemungkinan mencapai tujuan dan kemampuannya dalam mengatasi hambatan (Leduc-Cummings et al., 2022).

Dengan demikian, motivasi bukanlah proses yang linier atau pasti menghasilkan keberhasilan. Ia merupakan serangkaian tahapan psikologis yang dinamis dan sangat dipengaruhi oleh kondisi internal maupun eksternal individu (Ulum, 2016). Oleh karena itu, pemahaman tentang proses motivasi sangat penting dalam dunia manajemen, pendidikan, maupun organisasi, karena dapat membantu dalam merancang strategi untuk memelihara semangat dan kinerja individu dalam mencapai tujuan.

Urgensi Manajemen Motivasi

Motivasi memiliki peran yang sangat strategis dalam bidang manajemen karena secara langsung berdampak pada kualitas kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja individu dalam organisasi. Vansteenkiste et al., (2020) menegaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak ke arah pencapaian tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, karyawan yang termotivasi tidak hanya menunjukkan performa kerja yang tinggi, tetapi juga cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Hal ini menjadikan motivasi sebagai salah satu komponen utama dalam manajemen sumber daya manusia yang tidak boleh diabaikan.

Penerapan *employee motivation management* secara efektif dapat memberikan banyak manfaat nyata bagi organisasi (Baieșu & Boguș, 2024; Mittal, 2023). Pertama, motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja individu maupun tim. Karyawan yang merasa dihargai, didengarkan, dan diberi kesempatan untuk berkembang akan menunjukkan dedikasi dan etos kerja yang lebih tinggi. Mereka bekerja tidak hanya untuk menggugurkan kewajiban, tetapi karena memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi. Dalam jangka panjang, hal ini menciptakan budaya kerja yang produktif dan profesional (Polhul, 2023).

Kedua, motivasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Ketika kebutuhan dasar dan psikologis karyawan terpenuhi—seperti rasa aman, pengakuan, dan aktualisasi diri—maka mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya (Suryani, 2022). Kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi dengan rendahnya tingkat konflik internal, meningkatnya loyalitas, dan menurunnya tingkat stres dalam organisasi. Ini merupakan kondisi ideal bagi manajemen untuk mempertahankan talenta terbaik dan mengembangkan organisasi secara berkelanjutan.

Ketiga, motivasi menjadi katalisator bagi munculnya inovasi dan kreativitas. Lingkungan kerja yang memotivasi mendorong individu untuk berpikir *out-of-the-box*, mencari cara baru dalam menyelesaikan tugas, dan menawarkan solusi atas berbagai tantangan organisasi (Fischer et al., 2019). Kreativitas seperti ini hanya bisa tumbuh dalam iklim kerja yang terbuka, suportif, dan mendorong inisiatif pribadi. Manajer yang mampu membangun motivasi intrinsik dalam timnya akan mendapatkan hasil kerja yang lebih inovatif.

Keempat, motivasi juga memperkuat kolaborasi antar anggota tim. Karyawan yang termotivasi memiliki semangat kerja sama yang tinggi dan merasa menjadi bagian penting

dari tim (Letsoin & Ratnasari, 2020). Mereka cenderung saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan bekerja dengan sinergi untuk mencapai target bersama. Semangat kebersamaan inilah yang sering menjadi faktor pembeda antara tim yang sukses dan yang biasa-biasa saja.

Terakhir, motivasi yang dikelola dengan baik dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran dan *turnover* karyawan (Rozzaid et al., 2015). Karyawan yang merasa tidak puas dan tidak memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih mudah merasa jenuh, mengalami burnout, dan akhirnya keluar dari perusahaan. Sebaliknya, dengan pendekatan motivasi yang tepat—baik melalui penghargaan, pengembangan karier, maupun komunikasi yang efektif—organisasi dapat mempertahankan karyawan-karyawan berkualitas dan menciptakan stabilitas tenaga kerja (De Sousa Sabbagha et al., 2018). Oleh karena itu, motivasi dalam manajemen bukan sekadar teori, melainkan kebutuhan praktis yang harus diterapkan secara nyata untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inovatif, dan produktif.

Memotivasi Karyawan

Memotivasi karyawan agar semangat bekerja merupakan salah satu tugas utama manajer atau pemimpin organisasi yang bertujuan untuk menjaga serta meningkatkan produktivitas dan loyalitas sumber daya manusia. Pemberian motivasi yang efektif tidak hanya menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, tetapi juga mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab, antusiasme, dan fokus karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Rybnicek et al., (2019) menyebutkan bahwa kebutuhan adalah kondisi internal yang mendorong seseorang untuk bertindak guna mencapai hasil yang dianggap menarik. Oleh karena itu, memahami kebutuhan dasar dan aspirasi karyawan menjadi kunci dalam menciptakan motivasi yang berkelanjutan.

Salah satu pendekatan awal dalam memotivasi karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan yang positif dan mendukung—baik secara fisik maupun psikologis—akan membuat karyawan merasa aman, nyaman, dan dihargai. Faktor seperti pencahayaan, kebersihan, ventilasi, serta budaya kerja yang sehat dan inklusif dapat meningkatkan semangat kerja. Lingkungan yang demikian juga mendorong kolaborasi yang lebih baik antar individu dan meningkatkan kualitas kerja tim.

Langkah penting berikutnya adalah mengenali karyawan secara personal. Manajer yang menyempatkan waktu untuk memahami latar belakang, preferensi kerja, kekuatan, serta tantangan yang dihadapi oleh karyawan akan lebih mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya. Dengan begitu, setiap karyawan akan merasa bahwa mereka diperlakukan sebagai individu yang unik dan dihargai kontribusinya, bukan sekadar bagian dari sistem kerja. Hubungan yang bersifat personal ini dapat memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

Penting juga bagi manajer untuk membangun kepercayaan dengan para karyawannya. Kepercayaan merupakan fondasi dari hubungan kerja yang sehat. Kepercayaan tidak muncul begitu saja, namun dibangun melalui konsistensi, transparansi, komunikasi terbuka, dan empati. Saat karyawan merasa dipercaya, mereka cenderung lebih terbuka untuk memberikan masukan, bertanggung jawab terhadap tugasnya, dan berani mengambil inisiatif dalam pekerjaan.

Salah satu aspek motivasi yang tak kalah penting adalah pengakuan atas pencapaian. Bentuk apresiasi, baik berupa pujian, bonus, kenaikan jabatan, maupun tanggung jawab yang lebih besar, dapat memberi dampak psikologis positif. Ketika upaya karyawan diakui secara terbuka, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan performa yang lebih baik lagi. Penghargaan juga mendorong terciptanya budaya kerja yang kompetitif secara sehat dan meningkatkan moral tim secara keseluruhan.

Yang terakhir, namun sangat fundamental, adalah menemukan "mengapa" dari setiap karyawan. Setiap individu memiliki motivasi intrinsik yang berbeda—ada yang terdorong oleh keinginan untuk belajar, ada pula yang ingin memberikan kehidupan yang lebih baik bagi keluarganya. Tugas pemimpin adalah menggali motivasi tersebut melalui pendekatan yang personal dan komunikasi yang tulus (Hasudungan et al., 2023). Memahami motivasi terdalam karyawan tidak bisa digantikan dengan survei semata, melainkan memerlukan diskusi dari hati ke hati yang membangun kepercayaan dan ikatan emosional yang kuat. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut secara konsisten, organisasi akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, adaptif, dan produktif, sekaligus membangun hubungan yang sehat antara manajemen dan karyawan.

Hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan

Hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan dapat dipahami dari peran motivasi sebagai pendorong karyawan untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya. Pemberian motivasi pada dasarnya merupakan upaya memberikan kesempatan kepada karyawan demi pengembangan diri, sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dan mencapai kinerja yang maksimal (Maulana, 2015). Dalam hal ini, motivasi dapat didefinisikan sebagai kondisi atau dorongan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi (Boye Kuranchie-Mensah & Amponsah-Tawiah, 2016). Dengan kata lain, motivasi merupakan salah satu cara penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga apabila manajemen ingin kinerja karyawan lebih unggul, perlu diadakan langkah-langkah, misalnya melalui seminar motivasi, demi memahami kebutuhan dan karakter masing-masing karyawan. Dengan memahami kebutuhan tersebut, manajemen dapat menemukan pendekatan yang sesuai untuk memotivasi karyawan, sehingga kinerja dan visi perusahaan dapat tercapai lebih mudah (Jufrizen & Lubis, 2020).

Apabila motivasi karyawan rendah, biasanya terjadi penurunan disiplin dan kinerja, sehingga manajemen perlu mencari akar masalah dan memberikan motivasi yang sesuai demi menumbuhkembangkan semangat kerja karyawan (Boye Kuranchie-Mensah & Amponsah-Tawiah, 2016). dalam upaya memberdayakan sumber daya manusia, motivasi kerja dan kenyamanan karyawan juga harus disesuaikan dengan karakteristik masing-masing individu. Dengan pendekatan yang terstruktur dan tepat, motivasi dapat menjadi pendorong penting demi tercapainya kinerja yang maksimal. Karyawan yang dihargai, diberdayakan, dan diberi tujuan yang jelas cenderung lebih produktif dan lebih bergairah dalam bekerja, sehingga pada gilirannya dapat mendukung kesuksesan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan (Ashfaque Ali et al., 2025).

Hubungan Antara Kepemimpinan dan Motivasi

Kepemimpinan yang diterapkan di sebuah organisasi dapat menentukan kinerja karyawan dan turut menjadi penggerak tercapainya visi dan misi perusahaan (Azmi et al.,

2021). Norrell (2022) juga menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan penting yang dapat mendorong tercapainya tujuan secara positif. Dalam hal ini, kepemimpinan dan motivasi merupakan energi yang dapat menggerakkan anggota dan mewujudkan visi bersama. Seorang pemimpin secara langsung turut menjaga kekompakan dan suasana kerja yang harmonis, dan pada umumnya, aktivitas kerja sehari-hari dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi. Keberhasilan sebuah tim bergantung pada motivasi diri dari manajer; apabila kepemimpinan tidak mampu mendorong dan memenuhi kebutuhan kerja yang positif, motivasi kerja dapat menurun. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu memahami pentingnya motivasi dan mencari cara yang tepat untuk menjaga dan menumbuhkannya di tengah anggota tim (Rybnicek et al., 2019).

Selain karyawan, seorang pemimpin juga membutuhkan motivasi demi dapat melaksanakan kepemimpinan dan mencapai visi yang ditetapkan. Dalam konteks kerja, motivasi menjadi aspek penting yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan tim yang terus belajar dan berkembang (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Dalam hal ini, kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi tercermin dari beberapa aspek.

Pertama, kepemimpinan yang matang selalu memiliki visi dan misi yang jelas dan mampu mengkomunikasikannya kepada anggota tim. Dengan memahami tujuan bersama, anggota tim dapat lebih termotivasi dan terlibat secara aktif demi tercapainya visi tersebut (Chen & Kanfer, 2024). Kedua, seorang pemimpin yang menjadi teladan, yaitu yang menunjukkan sikap kerja, etika, dan integritas yang unggul, dapat menjadi panutan dan pendorong anggota tim untuk turut bekerja maksimal demi kepentingan bersama (Rybnicek et al., 2019). Ketiga, mendengarkan dan memberikan dukungan juga merupakan aspek penting. Dengan mendengarkan ide, masalah, dan perasaan anggota, kemudian memberikan dukungan, seorang pemimpin dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi kerja tim (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Keempat, kepemimpinan yang mampu menciptakan dan menjaga suasana kerja yang positif dan terbuka dapat mendorong inovasi dan kreativitas anggota. Dalam kondisi yang nyaman dan mendukung, karyawan lebih percaya diri, dapat menyampaikan ide-ide, dan turut memberikan kontribusi yang maksimal (Hepni Putri et al., 2024). Kelima, kepemimpinan juga tercermin dari keseriusan seorang pemimpin untuk belajar dan terus mengembangkan diri, sambil mendukung pengembangan anggota timnya. Hal ini berguna demi meningkatkan kualitas kerja dan membuat anggota tim lebih termotivasi, karena mereka dihargai dan diberi ruang belajar yang cukup (Li & Tuntinakhongul, 2025). Dengan pendekatan kepemimpinan yang manusiawi dan visi yang matang, motivasi dapat terpelihara dan kinerja anggota tim dapat terus meningkat demi tercapainya visi dan misi organisasi.

Mengoptimalkan Manajemen Motivasi untuk Mewujudkan Tujuan Organisasi

Mengoptimalkan manajemen motivasi merupakan langkah penting dan strategis demi tercapainya visi, misi, dan tujuan sebuah organisasi. Hal ini terjadi karena motivasi merupakan pendorong internal yang dapat menggerakkan karyawan dan anggota tim untuk memberikan kinerja terbaik demi kepentingan bersama (Hepni Putri et al., 2024; Xie, 2024). Dalam konteks manajemen, motivasi bukan hanya berguna demi kepuasan kerja karyawan, tetapi juga menjadi kunci terciptanya produktivitas, inovasi, dan kerja sama yang harmonis di tempat kerja (Baieșu & Boguș, 2024; Polhul, 2023).

Pengoptimalan manajemen motivasi dimulai dari memahami kebutuhan dan karakteristik masing-masing karyawan. Hal ini dapat dicapai apabila manajer mampu

menciptakan kondisi kerja yang nyaman, terbuka, dan manusiawi, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai potensi yang dimilikinya (Li & Tuntinakhongul, 2025; Rybnicek et al., 2019). Dalam proses ini, kepemimpinan juga turut bergengsi, yaitu apabila seorang pemimpin dapat menjadi teladan, mendengarkan, memberikan dukungan, dan menjaga visi yang jelas, karyawan akan lebih mudah termotivasi dan terlibat secara emosional demi tercapainya visi bersama (Chen & Kanfer, 2024).

Selain kepemimpinan dan pendekatan manusiawi, penguatan motivasi juga dapat dicapai melalui pengakuan atas kerja dan kontribusi karyawan. Penghargaan, promosi, dan peluang belajar menjadi aspek penting yang dapat mendorong karyawan terus belajar, berkarya, dan memberikan yang terbaik demi kepentingan organisasi (Li & Tuntinakhongul, 2025; Raziq & Maulabakhsh, 2015). Hal ini sesuai dengan pernyataan Suryani (2022) bahwa kepuasan kerja karyawan dapat tercipta apabila kebutuhan dan penghargaan atas kontribusinya terpenuhi, sehingga kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan turut meningkat.

Selain pendekatan manusiawi, kepemimpinan juga harus mampu menciptakan visi yang jelas, memberikan arahan, dan menjadi panutan. Dengan visi yang rinci dan dapat diterima anggota, karyawan dapat memahami peran masing-masing dan termotivasi mencapai tujuan bersama (Azmi et al., 2021). Dalam proses ini, mendengarkan masalah dan memberikan dukungan juga menjadi aspek penting demi menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Pengoptimalan manajemen motivasi juga berguna demi menjaga stabilitas dan kualitas kerja, menurunkan *turnover* karyawan, dan mendorong lahirnya inovasi. Dalam iklim kerja yang terbuka, kreatif, dan manusiawi, karyawan dapat belajar, berbagi, dan menemukan makna kerja yang lebih luas, sehingga terjadi sinergi dan kerja sama yang maksimal demi visi organisasi (Letsoin & Ratnasari, 2020; Rozzaid et al., 2015).

Singkatnya, manajemen motivasi yang diterapkan secara matang dan manusiawi dapat menjadi pendorong penting tercapainya visi dan misi organisasi. Hal ini terjadi apabila kepemimpinan mampu memahami kebutuhan karyawan, memberikan penghargaan, dukungan, dan visi yang jelas, sehingga karyawan dapat bekerja lebih maksimal, kreatif, dan penuh tanggung jawab demi kepentingan bersama (Hepni Putri et al., 2024; Rybnicek et al., 2019; Xie, 2024).

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan temuan yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan yang matang merupakan aspek penting dan saling terkait, yang secara signifikan dapat mendorong kinerja karyawan demi tercapainya visi, misi, dan tujuan organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan manusiawi, dukungan, penghargaan, visi yang jelas, dan pendekatan yang sesuai kebutuhan karyawan dapat menjadi pendorong motivasi kerja, sehingga kinerja karyawan turut meningkat dan kepuasan kerja dapat tercipta. Hal ini sesuai dengan tujuan dan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi dan kepemimpinan yang diterapkan secara matang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami aspek motivasi dan kepemimpinan secara mendalam, manajemen dapat merancang langkah dan pendekatan yang lebih relevan demi terciptanya kerja sama, produktivitas, dan inovasi yang maksimal di tempat kerja. Ke depannya, diharapkan pendekatan manajemen motivasi dan

kepemimpinan terus disesuaikan dan disempurnakan sesuai kebutuhan dan karakter karyawan, sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Ashfaque Ali, Azhar Hussain Soofi, Jadul, Abdul Jabbar, & Aftab Shahid. (2025). The Impact of Employee Empowerment and Job Satisfaction on Organizational Performance. *The Critical Review of Social Sciences Studies*, *3*(1), 1918–1927. https://doi.org/10.59075/52018j78

Azmi, S., Harun, C. Z., & Khairuddin, K. (2021). Strategi Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, *10*(3), 519. https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v10i3.38173

Baieșu, M., & Boguș, A. (2024). Effective Employee Motivation Strategies. *Competitiveness and Innovation in the Knowledge Economy, 2023*, 346–356. https://doi.org/10.53486/cike2023.35

Booth, A., James, M.-S., Clowes, M., Sutton, A., & others. (2021). *Systematic approaches to a successful literature review*. SAGE Publications Ltd.

Boye Kuranchie-Mensah, E., & Amponsah-Tawiah, K. (2016). Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, *9*(2), 255. https://doi.org/10.3926/jiem.1530

Chen, G., & Kanfer, R. (2024). The Future of Motivation in and of Teams. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *11*(1), 93–112. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-111821-031621

De Sousa Sabbagha, M., Ledimo, O., & Martins, N. (2018). Predicting staff retention from employee motivation and job satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*, *28*(2), 136–140. https://doi.org/10.1080/14330237.2018.1454578

Ernawati, N. (2020). *Buku ajar mata kuliah metodologi riset penelitian data sekunder*. Poltekkes RS dr. Soepraoen.

Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation. *Frontiers in Psychology*, *10*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137

Harahap, W. D., Nirwana, H., & others. (2024). Building Motivation In Learning For Academic Success. *Journal Of Psychology, Counseling And Education*, *2*(1), 22–30.

Hasudungan, S. T., Novianti, E., & Rahmat, A. (2023). Komunikasi Kepemimpinan Store Manager di PT Home Center Indonesia. *Jurnal Communio : Jurnal Jurusan Ilmu Komunikasi*, *12*(2), 252–266. https://doi.org/10.35508/jikom.v12i2.9193

Hepni Putri, Presi Nila Sari, & Yosia Belo. (2024). Pentingnya Kepemimpinan dalam Kesuksesan Bisnis Kewirausahaan. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, *2*(6), 99–113. https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i6.1802

Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 41–59. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874

Leduc-Cummings, I., Werner, K. M., Milyavskaya, M., Dominick, J. K., & Cole, S. (2022). Experiencing obstacles during goal pursuit: The role of goal motivation and trait self-control. *Journal of Research in Personality*, *99*, 104231. https://doi.org/10.1016/j.jrp.2022.104231

Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, *9*(1), 17–34. https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316

Li, Y., & Tuntinakhongul, A. (2025). The Role of Team Activities and External Support Environment in Leadership Development: An Emotional Intelligence Perspective. *Journal of Posthumanism*, *5*(3). https://doi.org/10.63332/joph.v5i3.728

Mahanum, M. (2021). Tinjauan Kepustakaan. *ALACRITY: Journal of Education*, 1–12.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, *50*(4), 370.

Maulana, F. H. (2015). *Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organsasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*. Brawijaya University.

McGregor, D. (1960). Theory X and theory Y. *Organization Theory*, *358*(374), 5.

Mittal, K. (2023). Role Of Non-Monetary Motivation Of Employees: A Quantitative Study. *PsychologyandEducation*, *55*(1). https://doi.org/10.48047/pne.2018.55.1.12

Navy, S. L. (2020). *Theory of Human Motivation—Abraham Maslow* (pp. 17–28). https://doi.org/10.1007/978-3-030-43620-9_2

Norrell, S. (2022). *Transforming Instruction Leadership: What 2020 Taught Us About Supporting the Whole Instruction Librarian*.

Polhul, D. (2023). Personnel motivation management in the strategic management system of an enterprise. *Social and Labour Relations: Theory and Practice*, *12*(2), 24–31. https://doi.org/10.21511/slrtp.12(2).2022.03

Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, *23*, 717–725. https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9

Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *1*(2).

Rybnicek, R., Bergner, S., & Gutschelhofer, A. (2019). How individual needs influence motivation effects: a neuroscientific study on McClelland's need theory. *Review of Managerial Science*, *13*(2), 443–482. https://doi.org/10.1007/s11846-017-0252-1

Sardiman, A. M. (2019). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. PT RajaGrafindo Persada.

Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, *60*, 101832. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832

Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi. *Jurnal Imagine*, *2*(2), 71–77. https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491

Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

Ulum, M. C. (2016). *Perilaku organisasi menuju orientasi pemberdayaan*. Universitas Brawijaya Press.

Vansteenkiste, M., Ryan, R. M., & Soenens, B. (2020). Basic psychological need theory: Advancements, critical themes, and future directions. *Motivation and Emotion*, *44*(1), 1–31. https://doi.org/10.1007/s11031-019-09818-1

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation.*

Xie, X. (2024). Analysis of Employee Motivations and Causes in the Workplace. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, *72*(1), 302–306. https://doi.org/10.54254/2754-1169/72/20240684