

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 12, Desember 2023, Halaman 131-136
 Licenced by CC BY-SA 4.0
 E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.10429009)
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10429009>

Analisis Penerapan Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Disporasu

Mukhammad As Alukal Huda Mei Fani¹, Wahyu Syarvina²

¹²Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
 email: masalukalhuda@gmail.com¹, wahyusyarvina@uinsu.ac.id²

Abstract

Work motivation and the work environment are important factors that affect employee performance. Work motivation is the internal energy that motivates a person to achieve their goals, while the work environment is an external factor that affects a person's motivation and performance. Therefore, it is very important to analyze the influence of work motivation and work environment on employee performance. This study was conducted using a qualitative approach. In qualitative methods, this research emphasizes an in-depth understanding of the phenomenon, involves interpretation of meaning, and explores subjective aspects. Through descriptive data collection, such as in-depth interviews, observation, or document analysis, this study aims to explore rich and contextual understanding. Work motivation has an important context involving various aspects that affect organizational dynamics. First of all, work motivation is strongly related to employee productivity. Employees who feel motivated tend to show higher levels of productivity, resulting in better performance and positive contributions towards achieving organizational goals. The success of an organization lies not only in the technical expertise of its employees but also in their level of motivation. Overall, work motivation is not just about providing a temporary boost but also about creating a foundation for long-term growth and the achievement of common goals. By combining recognition strategies, rewards, skills development, and career opportunities, organizations can create an environment that motivates, supports individual growth, and leads to collective success.

Keywords : *employee performance, work motivation, work environment*

Abstrak

Motivasi kerja dan lingkungan kerja dan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah energi internal yang memotivasi seseorang untuk mencapai tujuannya, sementara lingkungan kerja adalah faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi dan kinerja seseorang. Oleh karena itu, analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk dilakukan. Studi ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Dalam metode kualitatif, penelitian ini menekankan pada pemahaman mendalam terhadap fenomena, melibatkan interpretasi makna, dan mengeksplorasi aspek-aspek subjektif. Melalui pengumpulan data yang bersifat deskriptif, seperti wawancara mendalam, observasi, atau analisis dokumen, studi ini bertujuan untuk menggali pemahaman yang kaya dan kontekstual. Motivasi kerja memiliki konteks penting yang melibatkan berbagai aspek yang memengaruhi dinamika organisasi. Pertama-tama, motivasi kerja sangat berkaitan dengan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, menghasilkan kinerja yang lebih baik dan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya terletak pada keahlian teknis karyawan, tetapi juga pada tingkat motivasinya. Secara keseluruhan, motivasi kerja bukanlah hanya tentang memberikan dorongan sementara, tetapi juga tentang menciptakan pondasi untuk pertumbuhan jangka panjang dan pencapaian tujuan bersama. Dengan menggabungkan strategi pengakuan, penghargaan, pengembangan keterampilan, dan peluang karir, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi, mendukung pertumbuhan individu, dan mengarah pada kesuksesan kolektif.

Kata Kunci : *kinerja karyawan, motivasi kerja, lingkungan kerja*

Article Info

Received date: 30 November 2023

Revised date: 12 December 2023

Accepted date: 22 December 2023

PENDAHULUAN

Motivasi kerja dan lingkungan kerja dan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah energi internal yang memotivasi seseorang untuk mencapai tujuannya, sementara lingkungan kerja adalah faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi dan

kinerja seseorang. Oleh karena itu, analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk dilakukan.

Menurut Sedarmayanti (2017) "Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa". Sebuah perusahaan dikatakan maju dan sukses tidak hanya dilihat dari segi besarnya keuntungan yang diperoleh perusahaan, namun ada beberapa faktor pendukung lainnya, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Manusia sendiri merupakan tenaga kerja yang berusaha untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai kemauan dan keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Motivasi adalah keadaan pikiran yang membuat kita bergerak maju dan melakukan apa yang kita inginkan. Ini adalah emosi yang mendorong perilaku, pikiran, dan tindakan kita menuju tujuan atau target tertentu. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat erat kaitannya dengan proses manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai salah satu komponen utamanya. Dapat dikatakan sebagai kemauan dan keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang dilakukan sebuah perusahaan di Sumatera Utara yaitu Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara (Disporasu). Disporasu telah memberikan motivasi kerja pada sistem manajemen kinerja yang baru (Manajemen Kinerja), sebagai bagian dari program tata kelola perusahaan. Motivasi kerja ini merupakan bagian integral dari upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview dan observasi untuk menentukan hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini akan memberikan informasi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui upaya yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang positif.

Berdasarkan pengamatan penulis penelitian ini sangat penting karena akan memberikan informasi penting bagi perusahaan dan pihak terkait dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan bahwa kinerja karyawan selalu meningkat. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa tujuannya dapat tercapai dan karyawannya dapat bekerja dengan baik.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari istilah 'job performance' atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja seseorang dapat diamati dari pencapaian aktualnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga tentang seberapa baik Anda melakukan pekerjaan Anda, misalnya, jika Anda seorang siswa, maka kinerja Anda akan tergantung pada seberapa baik Anda menjawab pertanyaan selama pelajaran atau tes. Kinerja sebenarnya merupakan konsep subjektif yang sulit diukur secara akurat. Makna istilah 'kinerja' berbeda dari satu orang ke orang lain dan hal ini menyulitkan untuk menentukan seberapa besar keberhasilan seseorang harus dikaitkan dengan dirinya sendiri daripada faktor eksternal (Mangkunegara, 2017).

Menurut Keith Davis dan A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017), pencapaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersumber dari kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Secara spesifik, faktor-faktor tersebut dapat dikategorikan ke dalam faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation), yang dapat direpresentasikan sebagai berikut: "Human Performance = Ability + Motivation, Motivation = Attitude + Situation, Ability = Knowledge + Skill."

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin "movere," yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong para pengikut atau bawahan agar mereka dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja dengan sungguh-sungguh. Menurut Robins (2006) dalam Donni Juni Priansa (2016), motivasi adalah suatu proses yang menunjukkan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu dalam mencapai tujuan.

Menurut Douglas & Morris dalam Gabriela Rusua dkk. (2014), terdapat empat indikator motivasi kerja, yaitu kebutuhan akan penghasilan, kebutuhan akan relaksasi, kebutuhan akan keuntungan, dan dorongan untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2016), terdapat tiga jenis motivasi, yaitu motivasi pendorong utama, motivasi pendorong semi utama, dan motivasi pendorong non-materi. Kesimpulannya, prestasi kerja dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawannya. Karyawan dapat merasakan kepuasan dari prestasi kerja mereka, sementara organisasi dapat memperoleh manfaat dari kemudahan yang diberikan, terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan pengambilan keputusan dan pencapaian tujuan.

Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) lingkungan kerja adalah kombinasi dari berbagai faktor fisik, sosial, dan psikologis yang ada di sekitar tempat kerja, yang memengaruhi perilaku karyawan dan kinerja organisasi.

Lingkungan kerja mencakup segala kondisi dan unsur yang hadir di sekitar tempat kerja dan memiliki dampak signifikan terhadap perilaku, kesejahteraan, dan kinerja karyawan. Dengan dimensi yang luas, lingkungan kerja melibatkan faktor fisik seperti desain ruang kerja, pencahayaan, dan suhu, serta fasilitas fisik yang mendukung aktivitas kerja. Sisi sosialnya mencakup hubungan antarkaryawan, struktur organisasi, dan nilai-nilai perusahaan yang membentuk budaya kerja.

Sementara itu, faktor psikologis dalam lingkungan kerja melibatkan elemen seperti kepuasan kerja, motivasi, dan tingkat stres yang dialami karyawan. Lingkungan kerja yang positif, yang menciptakan kondisi yang mendukung, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, memotivasi mereka, dan pada gilirannya, memberikan kontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat berdampak negatif, menyebabkan penurunan performa, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja.

Oleh karena itu, pemahaman dan manajemen yang baik terhadap lingkungan kerja menjadi esensial untuk menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan organisasi.

METODE PENELITIAN

Studi ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Dalam metode kualitatif, penelitian ini menekankan pada pemahaman mendalam terhadap fenomena, melibatkan interpretasi makna, dan mengeksplorasi aspek-aspek subjektif. Melalui pengumpulan data yang bersifat deskriptif, seperti wawancara mendalam, observasi, atau analisis dokumen, studi ini bertujuan untuk menggali pemahaman yang kaya dan kontekstual.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan DISPORASU di bidang UPT Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga yang terdaftar dalam sistem manajemen perusahaan. Sampel penelitian diambil secara acak (random sampling) dan diambil sebanyak 21 sampel.

Sumber data penelitian diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer yang berasal dari interview bersama responden, dan data sekunder yang berasal dari buku-buku, jurnal, internet, dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konteks Pentingnya Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki konteks penting yang melibatkan berbagai aspek yang memengaruhi dinamika organisasi. Pertama-tama, motivasi kerja sangat berkaitan dengan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, menghasilkan kinerja yang lebih baik dan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya terletak pada keahlian teknis karyawan, tetapi juga pada tingkat motivasinya.

Motivasi kerja juga memiliki dampak langsung pada kepuasan kerja. Karyawan yang merasa termotivasi dengan pekerjaan mereka lebih mungkin merasakan kepuasan pribadi dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari. Kepuasan kerja ini membentuk dasar dari lingkungan kerja yang positif, menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi dan pertumbuhan individu. Faktor ini tidak hanya menciptakan karyawan yang bahagia, tetapi juga berdampak positif pada budaya organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, motivasi kerja juga terkait erat dengan retensi karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung tetap setia pada organisasi tempat mereka bekerja. Tingkat turnover yang rendah dapat menghemat biaya dan energi yang biasanya digunakan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Hal ini menciptakan stabilitas di dalam organisasi dan memberikan kesempatan bagi pengembangan jangka panjang.

Motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam menggerakkan inovasi dan kreativitas di tempat kerja. Karyawan yang termotivasi memiliki dorongan untuk berpikir di luar kotak dan memberikan ide-ide baru. Mereka merasa memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan, mendorong adopsi solusi inovatif dan pemikiran kreatif dalam menjalankan tugas sehari-hari. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat dianggap sebagai pendorong utama bagi terciptanya lingkungan kerja yang inovatif. Selain dampak internal, motivasi kerja juga memainkan peran dalam membentuk hubungan interpersonal di tempat kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih kooperatif dan mendukung sesama anggota tim. Hal ini menciptakan tim yang kuat, di mana komunikasi terbuka dan saling mendukung menjadi norma. Hubungan interpersonal yang positif ini bukan hanya menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan, tetapi juga meningkatkan efektivitas tim dalam mencapai tujuan bersama.

Secara psikologis, motivasi kerja juga dapat meningkatkan kesejahteraan mental karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah karena mereka menemukan makna dan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Kesejahteraan psikologis ini tidak hanya memberikan manfaat individu, tetapi juga berdampak positif pada dinamika kelompok dan produktivitas keseluruhan organisasi. Tidak hanya pada tingkat individu, motivasi kerja juga memiliki dampak luas pada prestasi keseluruhan organisasi. Organisasi yang mampu memotivasi karyawan mereka memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai tujuan dan target mereka. Karyawan yang bersemangat cenderung bekerja secara lebih efektif dan efisien, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berorientasi pada prestasi.

Secara keseluruhan, motivasi kerja adalah pilar fundamental yang membentuk dinamika organisasi. Dari produktivitas individu hingga reputasi perusahaan, dampak motivasi kerja meluas ke berbagai aspek yang dapat membentuk keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang konteks pentingnya motivasi kerja sangatlah esensial untuk pengelolaan yang efektif dan pencapaian tujuan organisasional.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pertama-tama, desain dan atmosfer fisik dari tempat kerja dapat memengaruhi tingkat kenyamanan dan produktivitas karyawan. Sebuah ruang kerja yang bersih, terorganisir, dan nyaman dapat menciptakan kondisi yang mendukung konsentrasi dan fokus. Sebaliknya, lingkungan yang kotor atau tidak teratur dapat menciptakan distraksi dan merugikan motivasi karyawan.

Budaya organisasi yang kuat juga berperan penting dalam membentuk motivasi kerja. Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan penghargaan terhadap pencapaian individu dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. Sebaliknya, budaya yang terlalu otoriter atau kurang mendukung dapat menciptakan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja. Interaksi sosial di lingkungan kerja juga berdampak pada motivasi karyawan. Hubungan positif antar karyawan dan dukungan tim dapat menciptakan rasa keterlibatan dan identitas yang kuat. Di sisi lain, konflik interpersonal atau ketidakharmonisan dalam tim dapat merusak semangat dan mempengaruhi motivasi secara negatif.

Ketersediaan peluang pengembangan dan promosi juga merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja yang memotivasi. Karyawan yang melihat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi akan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Sebaliknya, kurangnya peluang pengembangan dapat menciptakan rasa stagnasi yang merugikan motivasi.

Manajemen yang transparan dan memberikan umpan balik yang konstruktif merupakan elemen lain dari lingkungan kerja yang memotivasi. Karyawan perlu merasa bahwa kontribusi mereka diakui dan dihargai. Dengan memberikan umpan balik secara terbuka, manajemen dapat memperkuat hubungan antara prestasi dan pengakuan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sangat kompleks dan saling terkait. Dari desain fisik hingga budaya organisasi, setiap aspek lingkungan kerja dapat membentuk pengalaman karyawan dan memengaruhi tingkat motivasinya. Oleh karena itu, organisasi perlu secara aktif mengelola dan memperhatikan elemen-elemen ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, kinerja tinggi, dan motivasi yang berkelanjutan.

Strategi Penerapan Motivasi Kerja

1. Pengakuan dan Penghargaan

Pengakuan dan penghargaan merupakan elemen kunci dalam strategi penerapan motivasi kerja yang berhasil. Pengakuan atas prestasi dan usaha karyawan tidak hanya memberikan apresiasi, tetapi juga berperan sebagai katalisator motivasi. Pertama-tama, pengakuan mengirimkan pesan bahwa kontribusi setiap individu dihargai dan diakui oleh organisasi. Ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan membentuk identitas yang lebih kuat antara karyawan dan perusahaan.

Penghargaan bisa bersifat finansial maupun non-finansial. Insentif finansial, seperti bonus kinerja atau promosi dengan imbalan gaji yang lebih tinggi, dapat menjadi pendorong motivasi ekstrinsik yang kuat. Di sisi lain, penghargaan non-finansial seperti pujian, sertifikat penghargaan, atau kesempatan untuk pengembangan keterampilan, dapat menciptakan motivasi intrinsik yang membangun hubungan yang lebih bermakna antara karyawan dan pekerjaan mereka.

Penting untuk menyesuaikan pengakuan dengan preferensi individu. Beberapa karyawan mungkin lebih menghargai pengakuan publik, sementara yang lain lebih memilih pengakuan pribadi. Menciptakan fleksibilitas dalam strategi pengakuan memastikan bahwa setiap karyawan merasa dihargai sesuai dengan preferensi dan gaya kerja mereka. Para pemimpin dan manajer memiliki peran kunci dalam penerapan strategi ini. Memberikan umpan balik yang positif dan terlibat secara aktif dalam memberikan pengakuan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dan diperhatikan oleh kepemimpinan mereka.

Dengan menerapkan pengakuan dan penghargaan sebagai strategi motivasi kerja, organisasi dapat membentuk budaya yang memotivasi, meningkatkan kinerja individu, dan menciptakan ikatan yang kuat antara karyawan dan perusahaan. Strategi ini tidak hanya menciptakan atmosfer positif di tempat kerja, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

2. Pengembangan Keterampilan dan Peluang Karir

Strategi penerapan motivasi kerja yang efektif melibatkan pengembangan keterampilan dan pemberian peluang karir kepada karyawan. Pengembangan keterampilan memberikan sinyal bahwa organisasi menghargai pertumbuhan profesional karyawan dan berinvestasi dalam pengembangan potensi mereka. Program pelatihan, workshop, atau pendidikan lanjutan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka, meningkatkan kepercayaan diri, dan memperluas kontribusi mereka di tempat kerja.

Pemberian peluang karir menciptakan motivasi jangka panjang dengan memberikan visibilitas mengenai kemajuan dan perkembangan karir yang dapat dicapai oleh karyawan. Program pengembangan karir, mentoring, atau promosi internal memberikan arah yang jelas bagi karyawan untuk merencanakan masa depan mereka di dalam organisasi. Hal ini memberikan dorongan motivasi intrinsik karena karyawan merasa terhubung dengan tujuan karir yang bermakna. Pendekatan yang personal dalam mengidentifikasi dan mengembangkan bakat individu merupakan elemen kunci. Mengetahui kekuatan dan minat karyawan dapat membantu dalam merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Pendekatan ini memberikan kesan bahwa organisasi memahami nilai unik setiap karyawan dan berkomitmen pada pertumbuhan mereka.

Dengan mengintegrasikan pengembangan keterampilan dan peluang karir ke dalam strategi motivasi kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dalam pengembangan profesional mereka. Strategi ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga membentuk tenaga kerja yang lebih terampil, terlatih, dan siap menghadapi tantangan masa depan. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai pertumbuhan berkelanjutan dan pencapaian tujuan jangka panjang.

SIMPULAN

Strategi penerapan motivasi kerja, terutama melalui pengakuan dan penghargaan, serta pengembangan keterampilan dan peluang karir, memiliki peran sentral dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi. Pengakuan dan penghargaan tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan secara langsung tetapi juga menciptakan budaya penghargaan yang positif di dalam organisasi. Pemberian insentif finansial dan non-finansial menciptakan ikatan emosional yang kuat antara karyawan di UPT Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Povinsi Sumatera Utara. Penting untuk diingat bahwa penerapan strategi ini memerlukan pendekatan yang holistik dan personal. Memahami kebutuhan dan preferensi individu karyawan, bersama dengan komunikasi yang terbuka, adalah kunci keberhasilan. Para pemimpin dan manajer memiliki peran penting dalam memberikan contoh dan membimbing karyawan menuju pencapaian tujuan mereka.

Secara keseluruhan, motivasi kerja bukanlah hanya tentang memberikan dorongan sementara, tetapi juga tentang menciptakan pondasi untuk pertumbuhan jangka panjang dan pencapaian tujuan bersama. Dengan menggabungkan strategi pengakuan, penghargaan, pengembangan keterampilan, dan peluang karir, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi, mendukung pertumbuhan individu, dan mengarah pada kesuksesan kolektif.

Berikut beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi kerja:

1. Berikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik. Ini dapat memotivasi karyawan untuk terus bekerja keras dan mencapai target yang ditentukan.
2. Berikan peluang untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan. Ini dapat membantu karyawan merasa lebih berguna dan memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja.
3. Berikan tugas dan tanggung jawab yang relevan dengan minat dan kemampuan karyawan. Ini dapat membuat mereka merasa lebih terlibat dan memiliki kontribusi yang signifikan.
4. Berikan kesempatan untuk berkolaborasi dan bekerja sama dengan rekan kerja. Ini dapat membuat karyawan merasa lebih terhubung dan memiliki rasa solidaritas.

Dengan melakukan hal-hal tersebut, diharapkan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia* - Bandung: PT. Remaja Rosda,
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesatu. Bandung: Afabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi: dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan Belas. Bandung: Bumi Aksara.
- Priyono Marjuki dan Yoyok Soesatyo, 2016. *Influenc of motivation and dicipline on the performance of employees (studies on, Cv eastern star home in surabaya)*. *Journal of Global Economics, Management and Business Research*.
- Richard Christian Turang, Paulus Kindangen, Johan Tumiwa (2015). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus, CV di Rumah Bintang Timur Surabaya)* *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. - 2015.
- Rima Alhalimah Hajrina, Iis Mariam dan Menik Wijiyanty (2016). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada hotel Millenium Sirih, Jakarta*. *Jurnal Epigram* Vol. 13 No. 2
- Sugeng Sutrisno. 2013. - p. 6. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah)* . *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*.
- Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary, terjemahan Muh Shobaruddin, 2000, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Yanti Komala Sari. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Komala di Dumai*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Volume VI. Nomor 2. 2 Mei 2014: 119-127