

Pengaruh Faktor Tingkat Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja UKM

Rafie Zaidan Prayuda

Email : rafiezaidanprayuda@gmail.com

Abstrak

Studi ini memperkirakan pengaruh faktor tingkat organisasi pada motivasi kerja dan kinerja manajer menengah usaha kecil dan menengah (UKM). Hasil kajian menemukan bahwa filosofi dan kebijakan, kompensasi dan tunjangan, sistem tujuan, dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja manajer menengah yang diteliti. Kedua, terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Namun tidak terdapat indikasi bahwa peluang pertumbuhan, lingkungan kerja, sistem evaluasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja responden. Berdasarkan temuan, penelitian ini menyarankan empat rekomendasi bagi UKM untuk meningkatkan motivasi dan kinerja manajer menengah, yaitu (1) memastikan kejelasan dan kesehatan kebijakan dan filosofi organisasi, terutama kebijakan sumber daya manusia yang meningkatkan motivasi kerja karyawan; (2) membangun sistem kompensasi dan tunjangan yang komprehensif untuk menarik dan mempertahankan karyawan berbakat; (3) mengembangkan sistem tujuan yang jelas dan memadai; (4) meningkatkan kemampuan kepemimpinan manajer tingkat atas.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja, Faktor Organisasi, Manajer Menengah, UKM

1. Pendahuluan

Peningkatan efisiensi operasional membawa berbagai manfaat bagi perusahaan dan perekonomian secara keseluruhan. Untuk perusahaan, efisiensi operasional yang lebih baik berarti biaya yang lebih rendah dan keuntungan yang lebih tinggi. Hal ini tidak hanya meningkatkan daya saing perusahaan tetapi juga membantu mereka tumbuh dan berkembang. Adapun ekonomi, mendorong pertumbuhan ekonomi dan kemakmuran negara. Perusahaan yang efisien menghasilkan lebih banyak produktivitas, menghasilkan lebih banyak barang, meningkatkan PDB per kapita, dan meningkatkan pendapatan pajak. Motivasi karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mendorong kinerja organisasi. Sementara motivasi kerja adalah cara untuk memanfaatkan sumber daya manusia, pemanfaatan sumber daya adalah cara untuk meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya operasional, dan meningkatkan efisiensi secara keseluruhan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang bermotivasi tinggi lebih produktif dan kreatif dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, karyawan yang kurang termotivasi akan kurang produktif dan cenderung menyimpang dari pencapaian tujuan organisasi. Motivasi mendorong karyawan untuk mengembangkan kompetensi dan menggunakan kompetensi tersebut untuk meningkatkan prestasi kerja.

Faktor-faktor di tingkat organisasi adalah faktor-faktor yang dapat langsung, segera, dan dalam skala besar oleh organisasi. Banyak penelitian sebelumnya mungkin menunjukkan bahwa faktor kebijakan dan filosofi, kompensasi dan tunjangan, peluang pertumbuhan, lingkungan kerja, kepemimpinan, tujuan, dan evaluasi berdampak pada motivasi karyawan

Motivasi kerja selalu menjadi topik menarik yang menarik perhatian banyak sarjana di seluruh dunia. Motivasi kerja memainkan peran penting bagi organisasi karena mempromosikan kepositifan di tempat kerja, keinginan untuk mengabdikan dan berkontribusi pada organisasi karyawan, yang selanjutnya mempromosikan produktivitas dan meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Namun, tidak ada definisi pemersatu di antara para peneliti karena kompleksitas konsep ini. Motivasi kerja adalah motivasi intrinsik dalam diri karyawan, yang berasal dari minat dan kemampuan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan karena adanya rangsangan oleh rasa ingin tahu, kegembiraan, atau rasa menantang diri sendiri. Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal ketika karyawan dipengaruhi oleh keinginan untuk mencapai tujuan seperti mencapai penghargaan, memenangkan kompetisi, atau sekedar menyelesaikan tugas untuk menantang diri sendiri. Motivasi sebagai seperangkat kekuatan energik (baik internal maupun eksternal) yang memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Terlepas dari perbedaan cara berekspresi, tampaknya ada konsensus bahwa motivasi kerja, baik internal maupun eksternal, mengaktifkan energi orang; itu adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mencoba memenuhi kebutuhan mereka; semua perilaku manusia dimotivasi sampai batas tertentu. Oleh karena itu, dalam penelitian ini motivasi kerja dianggap sebagai faktor yang memotivasi dan mendorong kemampuan kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja.

II. Diskusi

Meskipun motivasi kerja merupakan topik yang cukup familiar, penelitian tentang motivasi kerja di UKM belum banyak dilakukan. Dalam hal ini, penelitian kami meneliti faktor organisasi yang meningkatkan motivasi kerja dan dampak motivasi kerja terhadap kinerja di UKM. Ada 4 dari 7 usulan faktor organisasi yang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, yaitu (1) filosofi dan kebijakan, (2) kompensasi dan tunjangan, (3) sistem tujuan, dan (4) kepemimpinan. Filsafat dan kebijakan memiliki pengaruh terkuat dari 4 faktor. Faktor inilah yang paling luas dan paling sering berdampak dalam suatu organisasi, menjadi pedoman bagi setiap perilaku anggota organisasi. Kumpulan filosofi dan kebijakan yang baik, detail, dan lengkap akan lebih mudah dipahami dan diterapkan. Jika karyawan jelas bahwa kebijakan dan filosofi perusahaan mereka sejalan dengan nilai-nilai mereka, mereka mungkin merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan. Faktor penting kedua adalah kompensasi dan tunjangan. lebih banyak usaha dalam pekerjaan mereka. Faktor penting ketiga adalah sistem tujuan. Serangkaian tujuan yang jelas membuat karyawan tahu apa yang harus mereka selesaikan untuk mendapatkan imbalan dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan. Yang terakhir adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang sesuai menumbuhkan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan dan menyatukan mereka untuk mencapai tujuan bersama, memungkinkan mereka untuk berkontribusi lebih banyak. Hasil ini menunjukkan bahwa filosofi dan kebijakan yang jelas dan sehat, remunerasi yang masuk akal, kepemimpinan yang tepat dan efektif, dan sistem tujuan yang jelas signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di UKM. Motivasi kerja memang mempengaruhi kinerja kerja: semakin termotivasi karyawan, semakin tinggi kinerjanya, dan sebaliknya. Namun, kami tidak menemukan dampak yang signifikan dari peluang pertumbuhan, lingkungan kerja, dan sistem evaluasi terhadap motivasi kerja karyawan. Ini mungkin karena, dalam persepsi karyawan UKM ini adalah karakteristik pekerjaan yang harus dimiliki, seperti dalam model

Kano Karakteristik ini adalah persyaratan yang diharapkan karyawan dan diterima begitu saja. Jika dilakukan dengan baik, karyawan hanya netral, tetapi jika dilakukan dengan buruk, karyawan akan merasa kehilangan motivasi. Dengan kata lain, suatu pekerjaan harus memberikan peluang pertumbuhan yang baik, kondisi kerja yang memadai, dan sistem evaluasi yang wajar.

III. Kesimpulan

Studi ini memberikan beberapa kontribusi untuk memahami faktor- faktor organisasi yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Kami mengusulkan dan menguji model teoretis yang mencakup anteseden motivasi dari aspek organisasi. Kami menemukan dampak positif dari filosofi dan kebijakan, kompensasi dan tunjangan, sistem tujuan, dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan UKM Selain itu, dampak kuat dari motivasi pada kinerja pekerjaan juga dikonfirmasi, yang memperkuat penelitian sebelumnya. Berdasarkan temuan penelitian ini, kami menyarankan rekomendasi berikut untuk manajer tingkat atas UKM untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pertama, UKM harus mengembangkan dan memelihara kebijakan dan filosofi yang jelas, terutama kebijakan sumber daya manusia yang mendorong motivasi kerja karyawan. Kedua, perusahaan harus membangun sistem kompensasi dan manfaat yang komprehensif untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat. Ketiga, perusahaan harus memastikan sistem tujuan yang jelas dan memadai. Terakhir, manajer tingkat atas harus berupaya meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka sehingga mereka dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat untuk memotivasi bawahan mereka.

Daftar Pustaka

1. Asbari, M., Nurhayati, W., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Parenting style dan Personality Genetic Terhadap Pengembangan Karakter Anak di Paud Islamic School. *JURNAL AUDI: Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Anak dan Media Informasi PAUD*, 4(2), 148-163.
2. Azizaha, Y. N., Rijalb, M. K., Romainurc, U. N. R., Pranajayae, S. A., Ngiuf, Z., Mufidg, A., ... & Maui, D. H. (2020). Transformational or transactional leadership style: which affects work satisfaction and performance of Islamic University Lecturers during COVID-19 pandemic. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 577-588.
3. Fayzhall, M., Purwanto, A., Asbari, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., Yuwono, T., ... & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru?. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256-275.
4. Purwanti, Y. (2021). The Influence Of Digital Marketing & Innovation On The School Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(7), 118-127.
5. Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru

- Pesantren di Tangerang. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 85-110.
6. Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh Servant, Digital dan Green leadership Terhadap Kinerja Industri Manufaktur Melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 1-13.
 7. Putra, A. S., Waruwu, H., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2020). Leadership in the Innovation Era: Transactional or Transformational Style?. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 89-94.
 8. Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 256-272.
 9. Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Analisis Data Review Sosial dan Manajemen: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Medium. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(4), 43-53.
 10. Purwanto, A., Fahlevi, M., Maharani, S., Muharom, F., Setyaningsih, W., Faidi, A., ... & Bernarto, I. (2020). Indonesian DOCTORAL Students ARTICLE Publication Barriers in International High Impact Journals: A Mixed METHODS RESEARCH. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7).
 11. Sanusi, S., Arum, M., Wandu, D., Rahmat, A., Haerani, A., Dasmaran, V., ... & Purwanto, A. (2020). Develop leadership style model for indonesian SMEs leaders during Covid-19 pandemic. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 576-586.
 12. Sopa, A., Asbari, M., Purwanto, A., Santoso, P. B., Mustofa, D. H., Maesaroh, S., & Primahendra, R. (2020). Hard skills versus soft skills: which are more important for Indonesian employees innovation capability. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 156-175.
 13. Wibowo, T. S., Badi'ati, A. Q., Annisa, A. A., Wahab, M. K. A., Jamaludin, M. R., Rozikan, M., ... & Muhaini, A. (2020). Effect of hard skills, soft skills, organizational learning and innovation capability on Islamic university lecturers' performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 556-569.
 14. Yanthy, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 131-153.
 15. Yuliantoro, N., Goeltom, V., Juliana, I. B., Pramono, R., & Purwanto, A. (2019). Repurchase intention and word of mouth factors in the millennial generation against various brands of Boba drinks during the Covid 19 pandemic. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(2), 1-11.

16. Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). Tourist Satisfaction and Performance of Tourism Industries : How The Role of Innovative Work Behaviour, Organizational Citizenship Behaviour?. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(1), 1 - 12. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i1.246>
17. Muliati, L. ., Asbari, M., Nadeak, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2022). Elementary School Teachers Performance: How The Role of Transformational Leadership, Competency, and Self-Efficacy?. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 158–166. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i1.97>
18. Purwanto, A. (2022). The Role of Digital Leadership, e-loyalty , e-service Quality and e-satisfaction of Indonesian E-commerce Online Shop. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(5), 51–57. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i5.180>
19. Purwanto, A. (2022). The Role of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior on SMEs Employee Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(5), 39 - 45. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i5.318>
20. Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). The Role of Leadership, Teaching Factory (TEFA) Program, Competence of Creative Products and Entrepreneurship On Entrepreneurial Interest of the Vocational School Students . *International Journal of Social and Management Studies*, 3(5), 58–64. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i5.185>
21. Purwanto, A. (2022). How The Role of Digital Marketing and Brand Image on Food Product Purchase Decisions? An Empirical Study on Indonesian SMEs in the Digital Era. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(6), 34-41. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i6.323>
22. Purwanto, A. (2022). WHAT IS THE ROLE OF CUSTOMER BEHAVIOR FOR ELECTRONIC E-COMMERCE AND MODERN MARKET VISIT INTENTION ?. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 1(6), 46–57. <https://doi.org/10.4444/jisma.v1i6.226>
23. Purwanto, A., J. T. Purba, I. Bernarto, and R. Sijabat. 2021. Effect of Management Innovation, Transformational leadership and knowledge sharing on Market Performance of Indonesian Consumer Goods Company. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 424–434. Malang: Universitas Brawijaya. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.18>.
24. TanJ. D., PurbaJ. T., AsbariM., & PurwantoA. (2022). Towards Longevity: Managing Innovativeness in Family Micro-Small-Medium Enterprises. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship (IJBE)*, 8(1), 70. <https://doi.org/10.17358/ijbe.8.1.70>
25. Innocentius Bernarto, Agus Purwanto, Ronnie Resdianto Masman.(2022).The Effect of Perceived Risk, Brand Image and Perceived Price Fairness on Customer Satisfaction.*Jurnal Manajemen*/Volume XXVI, No. 01, February 2022: 35-50DOI: <http://dx.doi.org/10.24912/jm.v26i1.833>