

Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Riska Arianti Nasution

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
E-mail: riskanasution548@gmail.com

Budi Dharma

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
E-mail: budidharma@uinsu.ac.id

Abstract. *In this study, the complexity of motivational factors is closely related to the context of organizational culture, team dynamics, and perceptions of rewards and recognition of individual contributions. Participation in decision-making, opportunities for career development, and interpersonal relationships at work also emerged as important elements in motivating employees. The qualitative analysis highlighted that there is no one-size-fits-all approach to understanding work motivation in this environment. However, the need for recognition of achievement, a sense of involvement in the work process, and support from superiors and coworkers have a significant impact on individuals' motivation levels. This study provides an in-depth understanding of what influences work motivation at the Office of Industry and Trade of North Sumatra Province. The implications of this study emphasize the importance of a sensitive approach to individual needs and preferences in designing effective motivation strategies to improve productivity.*

Kata Kunci: *work motivation, work productivity, employee.*

Abstrak. Dalam penelitian ini adalah kompleksitas faktor-faktor motivasi yang berkaitan erat dengan konteks budaya organisasi, dinamika tim, dan persepsi terhadap penghargaan dan pengakuan atas kontribusi individu. Partisipasi dalam pengambilan keputusan, kesempatan untuk pengembangan karier, dan hubungan interpersonal di tempat kerja juga muncul sebagai elemen penting dalam memotivasi pegawai. Analisis kualitatif menyoroti bahwa tidak ada pendekatan satu ukuran yang cocok untuk memahami motivasi kerja di lingkungan ini. Namun, kebutuhan akan pengakuan atas prestasi, rasa keterlibatan dalam proses kerja, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja memiliki dampak signifikan terhadap tingkat motivasi individu. Studi ini memberikan pemahaman mendalam tentang yang memengaruhi motivasi kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan yang sensitif terhadap kebutuhan dan preferensi individu dalam merancang strategi motivasi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas.

Kata kunci: motivasi kerja, produktivitas kerja, pegawai.

PENDAHULUAN

Organisasi berperan sebagai tempat di mana sekelompok orang bekerja bersama demi mencapai tujuan bersama. Untuk tetap kompetitif dan efisien, organisasi perlu terus berkembang, meningkatkan daya saing, dan produktivitasnya. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi krusial dalam mencapai tujuan ini. Manusia, sebagai bagian integral dalam organisasi, memiliki potensi untuk berkembang sesuai dengan lingkungan kerja yang ada. Oleh karena itu, dorongan untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Secara prinsip, setiap entitas, baik itu lembaga pemerintah maupun perusahaan swasta, tidak hanya menginginkan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang mumpuni, tetapi yang terpenting adalah kemauan mereka untuk bekerja keras dan mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, peran pemimpin menjadi krusial dalam membangkitkan motivasi tinggi di antara karyawan guna menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka dengan semangat.

Motivasi dalam konteks organisasi atau lembaga bertujuan untuk menginspirasi semangat kerja karyawan, mendorong mereka untuk memberikan seluruh kemampuan dan keahlian mereka demi kesuksesan organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan bimbingan melalui motivasi akan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa termotivasi untuk bekerja dengan giat.

Seorang pemimpin yang baik akan memahami bahwa produktivitas karyawan merupakan elemen krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Pendekatan untuk memotivasi tim akan bervariasi sesuai dengan tingkat pendidikan dan situasi finansial mereka. Ketika seseorang memiliki pendidikan yang lebih tinggi dan stabilitas keuangan, faktor yang memotivasi mereka akan berubah. Mereka tidak hanya tergantung pada insentif, tetapi juga dipengaruhi oleh kebutuhan pribadi mereka. Setiap anggota tim memiliki latar belakang dan karakteristik unik yang memengaruhi kebutuhan dan keinginan mereka. Faktor-faktor ini menjadi pendorong dalam cara mereka berperilaku di dalam organisasi.

TINJAUAN TEORITIS

A. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keadaan psikologis yang dapat mendorong seseorang di tempat kerja untuk mengambil langkah atau melakukan aktivitas demi mencapai tujuan, baik itu tujuan individu maupun tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2007:95), motivasi kerja merupakan dorongan yang merangsang antusiasme individu dalam bekerja secara efektif, dengan memanfaatkan seluruh potensi dan usaha yang dilakukan untuk mencapai kepuasan. Uno (2010:71) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja individu.

Berdasarkan beberapa definisi yang dijelaskan, Veithzal (Kaswan, 2011:83) menyimpulkan motivasi sebagai berikut:

- a. Sebagai dorongan yang mendorong individu menuju tujuan spesifik.
- b. Keterampilan untuk memandu karyawan dan perusahaan agar mencapai kinerja yang sukses, memenuhi keinginan karyawan sekaligus mencapai tujuan perusahaan.
- c. Sebagai awal dan pengaturan tingkah laku, yang pada dasarnya merupakan pembelajaran tentang tingkah laku.
- d. Sebagai sumber energi untuk menginspirasi, mengarahkan, dan mempertahankan.
- e. Sebagai faktor yang berpengaruh dalam merangsang dan memelihara perilaku yang terkait dengan lingkungan kerja.

B. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan baik dari dalam diri maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk beraksi, melibatkan unsur-unsur internal dan eksternal. Dalam konteks ini, motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi, yakni dimensi internal dan eksternal. Indikator motivasi kerja bertujuan untuk menilai seberapa jauh karyawan dapat memenuhi harapan yang diperlukan dalam perannya di dalam organisasi.

Menurut Uno (2010:73) menyatakan bahwa terdapat dua aspek dan petunjuk motivasi dalam pekerjaan, yang meliputi:

1. Dimensi Motivasi Internal

Indikator:

- a) Kewajiban karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Menjalankan tugas dengan sasaran yang terdefinisi dengan baik.
- c) Mendapatkan evaluasi atas hasil kerja yang telah dilakukan.
- d) Menetapkan dan mengejar tujuan yang konkret.
- e) Menikmati pekerjaan yang dilakukan.
- f) Selalu berupaya untuk melampaui prestasi orang lain.

2. Dimensi Motivasi Eksternal.

Indikator:

- a) Selalu berupaya untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan tugas pekerjaan.
- b) Senang mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya.
- c) Bekerja dengan harapan mendapatkan insentif sebagai imbalan.
- d) Bekerja dengan harapan mendapat perhatian dari rekan kerja dan atasan.

C. Konsep Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah indikator efisiensi dalam produksi, diukur sebagai perbandingan antara hasil yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan. Sumber daya ini sering kali

terbatas pada tenaga kerja, sementara hasil produksi diukur dalam berbagai bentuk seperti satuan fisik atau nilai.

Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja meliputi:

- 1) Motivasi
- 2) Manajemen Sumber Daya
- 3) Lingkungan Kerja
- 4) Mengukur dan meningkatkan produktivitas kerja

D. Upaya-Upaya Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja.

Untuk meningkatkan kinerja kerja, banyak badan usaha, lembaga pemerintah, dan perusahaan swasta nasional menerapkan beberapa strategi umum. Menurut Flippo (Wahyudi, 2006:79), upaya untuk meningkatkan produktivitas organisasi meliputi:

Moral kerja yang lebih baik

- a) Memperbaiki layanan kepada pelanggan.
- b) Mengurangi waktu luang yang tidak produktif.
- c) Penjadwalan jam kerja yang cocok dengan ritme alami tubuh karyawan.

Dari perspektif tersebut, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas melalui pendekatan sumber daya manusia, langkah-langkah yang dapat diambil termasuk penyempurnaan manajemen SDM melalui perekrutan pegawai yang tepat, peningkatan struktur organisasi yang efisien, pengembangan sumber daya manusia, serta penerapan motivasi atau kegiatan yang menginspirasi untuk mendorong semangat dan dedikasi kerja pegawai.

E. Kinerja Pegawai

Menurut Kartika (2012), kinerja dapat dipandang sebagai serangkaian proses yang membentuk pemahaman bersama tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mencapainya, serta manajemen orang-orang secara efektif untuk meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan tersebut. Yani (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang diperlihatkan oleh setiap individu sesuai peran yang mereka miliki dalam struktur organisasi. Moehariono (2012) menjelaskan bahwa kinerja atau reformasi mencerminkan sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan dijalankan untuk mencapai tujuan strategis organisasi serta bagaimana program tersebut sejalan dengan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi.

Menurut Rahadi (2010), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari tindakan, deskripsi, dan produksi suatu hal, baik dalam bentuk konkret maupun abstrak, sesuai dengan arahan, fungsi, serta tanggung jawab yang bersumber dari pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dimiliki individu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang menggabungkan wawancara dengan penggunaan sumber-sumber yang diverifikasi, termasuk jurnal dan referensi dari mesin pencarian Google. Pendekatan kualitatif ini bertujuan untuk mengumpulkan data deskriptif yang disampaikan dengan bahasa yang jelas, singkat, dan mudah dipahami. Melalui teknik wawancara, informasi diperoleh secara langsung, sementara sumber-sumber terverifikasi memberikan landasan teoretis dan informasi relevan. Gabungan dari kedua sumber data ini menghasilkan deskripsi naratif yang menyeluruh dan mendalam terkait dengan topik penelitian.

PEMBAHASAN DAN HASIL

A. Pentingnya motivasi

Motivasi memegang peranan penting bagi manajer dalam meningkatkan kinerja bawahannya karena menjadi pemicu, arah, dan pendorong bagi perilaku manusia untuk bekerja dengan semangat dan antusiasme, mencapai hasil optimal. Untuk memotivasi pegawai, pemimpin perlu memahami motif-motif yang diinginkan oleh mereka, termasuk kebutuhan sadar yang bersifat materi atau non-materi, serta aspek fisik dan spiritual.

Setiap pegawai memiliki job requirement atau persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, keberhasilan dalam menyelesaikan tugas sangat tergantung pada kesesuaian antara persyaratan pekerjaan dengan motivasi yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor krusial yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat dan antusiasme.

B. Faktor – factor yang mempengaruhi motivasi kerja

Ada beberapa faktor yang memengaruhi motivasi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, dan hal ini dipengaruhi oleh faktor internal yang bersumber dari proses psikologis individu yang bekerja. Sutrisno (2011:116) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dari faktor internal meliputi:

- a) Dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidup.
- b) Niat untuk memiliki atau memiliki sesuatu.
- c) Harapan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.
- d) Hasrat untuk dikenali atau diakui.
- e) Keinginan untuk memiliki kontrol atau pengaruh atas sesuatu.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari eksternal meliputi:

- a) Situasi di tempat kerja.
- b) Penggantian yang cukup sesuai.
- c) Pengawasan yang efektif.
- d) Jaminan akan perkembangan karir.
- e) Posisi dan tugas yang diberikan.
- f) Kebijakan yang bisa disesuaikan.

C. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah sebuah ukuran dari efisiensi produksi yang diperoleh dari membandingkan hasil output dengan input yang dikeluarkan. Input ini seringkali terbatas pada tenaga kerja, sementara output diukur dalam berbagai satuan seperti fisik, bentuk, dan nilai.

Pengertian produktivitas menurut Departemen Tenaga Kerja RI (Ardana, 2012:269), sebagai lembaga pemerintah yang berwenang dalam urusan ketenagakerjaan, menyediakan beragam definisi produktivitas dari berbagai perspektif, seperti:

- a) **Secara filosofis**, produktivitas adalah sikap mental yang menggalakkan usaha untuk memandang bahwa kualitas hidup hari ini lebih baik daripada sebelumnya, sementara di hari esok harus menjadi lebih baik lagi.
- b) **Dari sudut teknis**, produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dengan total sumber daya yang terlibat (input).
- c) **Dari perspektif efisiensi dan efektivitas**, produktivitas diukur sebagai perbandingan efektivitas dalam menghasilkan output dengan efisiensi penggunaan sumber daya input selama proses produksi.

Terdapat berbagai faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Sinungan (2009:56) mengidentifikasi beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas, termasuk:

- a) Aspek manusia,
- b) Ketersediaan modal,
- c) Metode dan proses kerja,
- d) Lingkungan organisasi internal,
- e) Proses produksi,
- f) Pengaruh lingkungan negara secara eksternal,
- g) Pengaruh lingkungan internasional maupun regional,

h) Umpan balik dari hasil yang telah dicapai.

Menurut pandangan Kuna Winaya (Ardana, 2012:270), faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai meliputi:

- a) Tingkat pendidikan,
- b) Keterampilan yang dimiliki,
- c) Disiplin dalam menjalankan tugas,
- d) Sikap dan etika kerja,
- e) Tingkat motivasi,
- f) Kesehatan dan gizi,
- g) Penghasilan yang diterima,
- h) Jaminan sosial,
- i) Lingkungan dan kondisi kerja,
- j) Hubungan industrial yang berlandaskan Pancasila,
- k) Tingkat teknologi yang digunakan,
- l) Sarana produksi yang tersedia,
- m) Kualitas manajemen,
- n) Kesempatan untuk mencapai prestasi.

Faktor-faktor ini secara bersama-sama memengaruhi tingkat produktivitas pegawai dalam konteks yang berbeda, menekankan pentingnya berbagai aspek dari pendidikan hingga kondisi kerja yang baik dan manajemen yang efektif.

D. Upaya-Upaya Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja.

Untuk meningkatkan efisiensi kerja, berbagai pendekatan biasanya diterapkan oleh perusahaan, institusi pemerintah, atau entitas swasta di tingkat nasional.

Siagian (2009:36) menyatakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individu maupun organisasi, perlu mempertimbangkan aspek-aspek berikut: Penjelasan tujuan, Fungsionalisasi, Penugasan pekerjaan, Penempatan, Koordinasi, Departementalisasi, Kesatuan visi, Kesatuan perintah, Rentang kendali, dan Pola pengambilan keputusan.

Sementara menurut Flippo (Wahyudi, 2006:79), langkah-langkah untuk dapat meningkatkan produktivitas dalam sebuah organisasi meliputi: Peningkatan moral kerja, Peningkatan pelayanan kepada pelanggan, Pengurangan waktu senggang, Penyesuaian waktu kerja dengan ritme bioritme karyawan.

Berdasarkan perspektif tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa untuk meningkatkan produktivitas, melalui pendekatan sumber daya manusia, langkah-langkah dapat meliputi penyempurnaan manajemen personalia seperti perekrutan pegawai, peningkatan struktur organisasi, mengembangkan sumber daya manusia, serta penerapan motivasi ataupun kegiatan yang menginspirasi agar pegawai bekerja dengan semangat dan dedikasi yang lebih tinggi.

E. Kaitan Motivasi Kerja dan Produktivitas kerja

Motivasi yang dimiliki oleh seorang pekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja yang dapat dicapainya. Perilaku individu dalam pekerjaannya bisa berubah karena adanya perubahan yang dialami secara personal. Kecepatan atau lambatnya proses perubahan ini bergantung pada karakteristik individu tersebut. Hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja tidak bersifat konstan, melainkan akan berubah sesuai dengan situasi atau kondisi tertentu.

Dalam konteks ini, peran motivasi menjadi penting bagi manajer dan pengawas, karena diharapkan bahwa setiap karyawan akan bekerja dengan tekun dan semangat tinggi untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Oleh karena itu, Memiliki kemampuan untuk menginspirasi bawahan adalah salah satu keterampilan manajerial yang penting bagi manajer dalam suatu organisasi. Seorang manajer bertanggung jawab membantu bawahannya agar dapat menjalankan tugas mereka secara efisien dan efektif. Namun, upaya manajer untuk memengaruhi bawahannya akan kurang berhasil jika tidak memahami kebutuhan yang ada di kalangan karyawan.

KESIMPULAN

Penerapan motivasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara menitikberatkan pada beberapa aspek, seperti orientasi pandangan, pengawasan, komunikasi, dan pemberian insentif, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial kepada pegawai. Motivasi kerja pegawai di lembaga ini memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitasnya. Semakin tinggi tingkat motivasi pegawai dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara melibatkan beberapa langkah, termasuk memberikan kesempatan luas kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka, menyesuaikan pembagian tugas dengan keterampilan masing-masing staf, menempatkan pegawai pada posisi pekerjaan yang sesuai, serta memberikan penghargaan kepada mereka yang berkinerja baik dan memberikan sanksi kepada yang tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- WULANDARI, Fitri; SARI, Eka Purnama. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research*, 2023, 1.1: 263-285.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hasibuan. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- PANDIANGAN, EVI CRONIKA. PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN SUMATERA UTARA. 2021.
- Kaswan(2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- DEPRI, Dimas Rahmat. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara*. 2022. PhD Thesis.v
- Uno, Hamzah B. (2010). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta Bumi Aksara
- Wahyudi. (2006). *Manajemen Konflik dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin*. Bandung: Alfabeta