

## PERAN MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN

Salju

Universitas Muhammadiyah Palopo

e-mail: [salju@umpalopo.ac.id](mailto:salju@umpalopo.ac.id)

Received: 10 Januari 2023

Revised: 29 April 2023

Accepted: 30 April 2023

### Abstrak

Prestasi kerja karyawan merupakan elemen penting dalam keberhasilan dan pertumbuhan organisasi. Prestasi kerja karyawan dapat diukur melalui berbagai faktor yang mencerminkan kontribusi mereka terhadap organisasi. Motivasi dan kepemimpinan adalah dua faktor utama yang memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kombinasi motivasi yang tinggi dan kepemimpinan yang efektif dapat memberikan dampak positif pada prestasi kerja karyawan. Motivasi memberikan dorongan intrinsik dan ekstrinsik bagi karyawan untuk berkinerja tinggi, sedangkan kepemimpinan memberikan panduan, dukungan, dan inspirasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Penentuan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode sensus dimana jumlah populasi sebanyak 45 orang karyawan sekaligus digunakan sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis diperoleh informasi bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan untuk variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi, Kepemimpinan, dan Prestasi Kerja Karyawan.

### Abstract

*Employee performance is an important element in the success and growth of the organization. Employee performance can be measured through various factors that reflect their contribution to the organization. Motivation and leadership are the two main factors that have a significant influence on employee performance. The combination of high motivation and effective leadership can have a positive impact on employee performance. Motivation provides intrinsic and extrinsic drives for employees to perform well, while leadership provides guidance, support, and inspiration to achieve the desired results. The purpose of this study is to determine the effect of motivation and leadership on employee performance. Determining the number of samples used in this study is done using the census method, where the total population of 45 employees is also used as a sample. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it appears that motivation has a significant effect on employee performance. Meanwhile, the leadership variable has no significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Motivation, Leadership and Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia melibatkan pengelolaan dan pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia berperan penting dalam pengelolaan, pengembangan, dan pemanfaatan potensi manusia yang ada dalam organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan melibatkan sumber daya manusia secara efektif, organisasi dapat mengoptimalkan kinerja prestasi kerja karyawan, mempertahankan dan

mengembangkan bakat yang berharga, serta mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien dan efektif.

Prestasi kerja karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan dan pertumbuhan organisasi. prestasi kerja terkait dengan perilaku pekerja dalam suatu organisasi (Howladar dkk. 2018). Karyawan yang mencapai tingkat prestasi yang tinggi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas produk atau layanan, serta menghasilkan keuntungan yang lebih besar. Prestasi kerja yang baik juga mencerminkan komitmen, dedikasi, dan motivasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang berprestasi tinggi cenderung lebih termotivasi, bertanggung jawab, dan berusaha mencapai target yang ditetapkan. Hal ini juga dapat mendorong semangat kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi retensi karyawan.

Selain itu, prestasi kerja yang konsisten dapat membangun reputasi baik bagi organisasi. Ketika karyawan mencapai hasil yang baik, mereka menciptakan citra positif tentang kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten. Ini dapat meningkatkan kepercayaan pelanggan, mitra bisnis, dan pemangku kepentingan lainnya terhadap organisasi, yang dapat membawa manfaat jangka panjang seperti pertumbuhan bisnis, peluang kerjasama, dan loyalitas pelanggan. Dalam mengukur prestasi kerja, terdapat berbagai faktor yang mencerminkan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Di antara faktor-faktor tersebut, motivasi dan kepemimpinan memainkan peran utama dalam memengaruhi prestasi kerja karyawan.

Motivasi memainkan peran krusial dalam mendukung prestasi kerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik. Karyawan yang termotivasi cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi. Mereka memiliki dorongan internal untuk mencapai tujuan, memberikan usaha ekstra, dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul. Motivasi yang kuat mempengaruhi tingkat kegigihan dan ketekunan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Karyawan yang termotivasi cenderung mengambil inisiatif, mencari solusi baru, dan berkontribusi dengan ide-ide kreatif. Motivasi yang tinggi membantu mengatasi rasa takut gagal dan mendorong eksplorasi baru yang dapat meningkatkan inovasi dan efektivitas dalam pekerjaan. Selain itu motivasi juga dapat mempengaruhi sejauh mana karyawan termotivasi dalam mencapai tujuan mereka. Motivasi yang tinggi dapat memberikan karyawan rasa kepemilikan dan keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Mereka merasa terlibat secara emosional dan berkomitmen untuk mencapai keberhasilan, yang dapat memperkuat motivasi dan dedikasi mereka. Inisiatif organisasi untuk memberikan pengakuan, penghargaan, peluang pengembangan, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan. Motivasi dapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Ketika seorang karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki dorongan internal yang kuat untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Suharsono (2023); Sutrisno dkk (2023), motivasi mampu berperan baik dalam meningkatkan prestasi kerja. Motivasi yang tinggi berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa termotivasi dan berprestasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan secara keseluruhan dan memperpanjang retensi karyawan. Dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan

penghargaan dan pengakuan atas prestasi, memberikan peluang pengembangan karir, dan membangun komunikasi yang efektif dengan karyawan.

Kepemimpinan yang efektif juga berperan penting dalam prestasi kerja karyawan. Pemimpin merupakan “pemimpin yang memicu” yang datang dengan pikiran dan ide baru yang memicu pikiran orang lain dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan (Bilginoğlu & Yozgat, 2018). Gaya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan keberhasilan karyawan. Seorang pemimpin yang baik dapat memberikan arahan yang jelas, menginspirasi, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kepemimpinan adalah tulang punggung pengembangan organisasi. Gaya kepemimpinan yang mampu membangun hubungan yang saling percaya, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memfasilitasi kerja tim yang efektif, dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Persepsi gaya kepemimpinan karyawan memiliki peran penting dalam menciptakan tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi. Menurut Naina & Yunita (2022); Clensia dkk (2022); Saiba dkk (2021); Kumala & Agustina (2018), kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan memperhatikan dan mendorong motivasi yang tinggi serta membangun kepemimpinan yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan prestasi kerja karyawan yang optimal. Ini pada gilirannya akan berdampak positif pada keberhasilan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Beberapa hasil temuan penelitian sebelumnya (Suharsono, 2023; Nanina & Yunita, 2022; Hendry, 2022; Digdoyo dkk, 2023; Anggraeni, 2020, Mulyawarman, 2021; Pariakan dkk, 2023, Manuaian, 2022), menghasilkan informasi bahwa motivasi dan kepemimpinan berperan penting dalam menentukan prestasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan prestasi kerja karyawan. Namun demikian beberapa hasil temuan penelitian sebelumnya menemukan hasil yang berbeda atau adanya gap hasil penelitian. Menurut Lumintang (2016); Pattinama dkk (2016), kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya menurut Fahmi & Hariasih (2016); Khafid (2020), motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Pengamatan sementara prestasi kerja karyawan PT Astra Honda Motor Masamba masih belum maksimal. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan karena untuk mengetahui seorang karyawan memiliki prestasi kerja atau tidak. Bagi karyawan yang memiliki prestasi tinggi akan diberikan promosi sedangkan yang prestasinya rendah akan diperbaiki prestasinya dengan memindahkan ke posisi yang sesuai bidang keahliannya atau dengan cara diberikan pelatihan. Selain itu masih kurangnya konsistensi antara tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Dengan demikian berdasarkan fenomena dan adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan dan pengukurannya menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Astra Honda Motor Masamba Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 45 orang karyawan. Adapun penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan sampling jenuh atau sensus. Menurut

Sugiyono (2012), sampling jenuh atau sensus merupakan salah satu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang sekaligus dijadikan sebagai sampel. Sebelum masuk pada tahapan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk seluruh indikator variabel motivasi, kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai. Uji validitas yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan *pearson product moment*, sementara untuk pengujian reliabilitas ditentukan melalui nilai koefisien *cronbach's alpha*. Nilai koefisien *cronbach's alpha* dapat diterima serta dapat menunjukkan kehandalan instrumen apabila nilai koefisiennya lebih besar dari 0.60 (Sugiyono, 2019). Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan (tabel 1) hasil uji validitas dan reliabilitas untuk konstruk motivasi, kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan dapat diperoleh informasi berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Pegawai**

No	Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Reliabilitas	Alpha	Ket.
1	Motivasi	M1	0.575	0.294	0.780	0.60	Valid & Reliabel
		M2	0.571				Valid & Reliabel
		M3	0.753				Valid & Reliabel
		M4	0.752				Valid & Reliabel
		M5	0.660				Valid & Reliabel
		M6	0.791				Valid & Reliabel
2	Kepemimpinan	K1	0.551	0.294	0.822	0.60	Valid & Reliabel
		K2	0.648				Valid & Reliabel
		K3	0.602				Valid & Reliabel
		K4	0.620				Valid & Reliabel
		K5	0.600				Valid & Reliabel
		K6	0.723				Valid & Reliabel
		K7	0.797				Valid & Reliabel
		K8	0.818				Valid & Reliabel
		K9	0.722				Valid & Reliabel
3	Prestasi Kerja	PK1	0.404	0.294	0.867	0.60	Valid & Reliabel
		PK2	0.434				Valid & Reliabel
		PK3	0.518				Valid & Reliabel
		PK4	0.463				Valid & Reliabel
		PK5	0.539				Valid & Reliabel
		PK6	0.527				Valid & Reliabel
		PK7	0.669				Valid & Reliabel
		PK8	0.534				Valid & Reliabel
		PK9	0.471				Valid & Reliabel
		PK10	0.503				Valid & Reliabel

No	Variabel	Indikator	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Reliabilitas	Alpha	Ket.
		PK11	0.551				Valid & Reliabel
		PK12	0.607				Valid & Reliabel

Berdasarkan informasi (tabel 1) hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk variabel motivasi, kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan. Untuk variabel motivasi dengan jumlah indikator sebanyak 6 indikator keseluruhan terkategori valid dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Selanjutnya, untuk variabel kepemimpinan dengan jumlah indikator sebanyak 9 indikator keseluruhan terkategori valid. Untuk variabel prestasi kerja dengan jumlah indikator sebanyak 12 indikator juga terkategori valid. Selanjutnya untuk hasil uji reliabilitas variabel motivasi, kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan terkategori reliabel dimana nilai *cronbach's alpha* > 0.60.

Selanjutnya (tabel 2) untuk hasil pengujian hipotesis untuk pengaruh variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis**

Pengaruh	Koef.	R <sub>square</sub>	t <sub>hitung</sub>	sig.	Ket.
Motivasi → Prestasi Kerja Karyawan	0.669	0.445	2.190	0.034	Mendukung
Kepemimpinan → Prestasi Kerja Karyawan	0.166		0.859	0.395	Tidak Mendukung

Berdasarkan informasi (tabel 2) dapat diperoleh informasi hasil pengujian hipotesis untuk pengaruh variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikan  $0.034 < 0.05$ . Selanjutnya, untuk variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikan  $0.395 > 0.05$ . Selanjutnya, untuk nilai koefisien determinasi sebesar 0.445 atau 44.5%, nilai ini mengindikasikan bahwa perubahan variabel prestasi kerja sebesar 44.5% dipengaruhi oleh variabel motivasi dan kepemimpinan. Untuk sisanya sebesar 55.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis untuk uji hipotesis dapat diperoleh informasi bahwa untuk variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak, mencapai tujuan, dan memenuhi kebutuhan. Ketika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berfokus dalam menjalankan tugas mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Suharsono (2023); Sutrisno dkk (2023), motivasi mampu berperan baik dalam meningkatkan prestasi kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan. Ini dapat dilakukan melalui memberikan pengakuan atas prestasi kerja. Memberikan pengakuan dan apresiasi kepada karyawan atas prestasi kerja mereka merupakan cara efektif untuk memotivasi mereka. Pengakuan dapat berupa pujian, penghargaan, atau program penghargaan karyawan yang memberikan insentif bagi pencapaian yang luar biasa. Selain itu, memberikan peluang pengembangan karir. Memberikan peluang pengembangan karir kepada karyawan dapat memberikan motivasi yang kuat. Program pelatihan, peningkatan kompetensi, dan kesempatan untuk memperluas tanggung jawab dan peran di dalam

organisasi dapat membantu karyawan merasa terdorong untuk mencapai prestasi lebih tinggi.

Langkah selanjutnya yaitu mendengarkan dan memperhatikan kebutuhan karyawan. Mendengarkan dan memperhatikan kebutuhan karyawan adalah langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Menyediakan saluran komunikasi yang terbuka dan memperhatikan masukan, masalah, atau kekhawatiran yang mungkin dimiliki karyawan dapat membantu menciptakan perasaan dihargai dan diakui. Selain itu, memastikan adanya tujuan yang jelas dan realistis yang dapat memberikan motivasi intrinsik dan ekstrinsik bagi karyawan.

Temuan penelitian selanjutnya menghasilkan informasi bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti pimpinan tetap mempengaruhi prestasi karyawan namun pengaruhnya tidak begitu kuat mengangkat tingkat capaian prestasi karyawan. Informasi temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden masih belum mempersepsikan dengan baik pola kepemimpinan. Hasil temuan ini mendukung hasil temuan yang dilakukan oleh Lumintang (2016), kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Untuk itu seorang pemimpin yang efektif dapat memotivasi, mengarahkan, dan menginspirasi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Penting bagi seorang pemimpin untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang cocok dengan situasi dan karakteristik individu karyawan. Beberapa gaya kepemimpinan yang efektif meliputi kepemimpinan transformatif, demokratis, dan pemberdayaan. Dengan mempraktikkan kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin dapat secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan membantu mencapai keberhasilan organisasi.

Untuk itu dibutuhkan beberapa solusi alternatif yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin agar dapat menciptakan prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Bilginoğlu & Yozgat (2021), para pemimpin terbukti menjadi percikan semangat, secercah potensi, kilasan tekad, api pertama dari bakat mentah, atau pancaran minat. Pertama, membangun komunikasi yang jelas dan terbuka dengan karyawan sangat penting. Pastikan Anda mengkomunikasikan tujuan, harapan, dan peran karyawan dengan jelas. Dengarkan masukan dan ide mereka, dan berikan umpan balik yang konstruktif. Jalin komunikasi dua arah yang memungkinkan karyawan merasa didengar dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Kedua, memastikan bahwa karyawan memiliki sumber daya yang cukup untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Pastikan mereka memiliki pelatihan, peralatan, dan dukungan yang diperlukan. Jika mereka menghadapi hambatan atau tantangan, berikan bantuan dan panduan yang diperlukan. Ketiga, memberikan peluang pengembangan karir kepada karyawan. Membantu mereka mengidentifikasi dan mencapai tujuan karir mereka melalui pelatihan, mentoring, atau program pengembangan. Hal ini akan memotivasi karyawan untuk terus belajar, tumbuh, dan berkontribusi secara maksimal. Keempat, mendorong kolaborasi dan kerja tim dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Buatlah lingkungan kerja yang mendukung kerja tim, komunikasi, dan kolaborasi yang efektif. Bantu karyawan untuk berbagi pengetahuan, ide, dan dukungan satu sama lain. Selanjutnya, sebagai seorang pemimpin, tunjukkan komitmen, dedikasi, dan standar kinerja yang tinggi. Berikan teladan yang baik dalam etika kerja, integritas, dan semangat. Karyawan cenderung terinspirasi dan termotivasi oleh pemimpin yang menunjukkan komitmen dan dedikasi dalam pekerjaan mereka.

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis bagi para pimpinan dalam mengoptimalkan prestasi kerja karyawan di organisasi mereka. Dengan pemahaman yang

lebih baik tentang faktor-faktor kepemimpinan yang memengaruhi prestasi kerja, para pimpinan dapat mengambil tindakan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja tim dan individu. Berikut adalah beberapa cara di mana penelitian ini dapat membantu para pimpinan. Pertama, hasil temuan penelitian ini dapat membantu para pimpinan memahami gaya kepemimpinan yang efektif dalam konteks prestasi kerja karyawan. Misalnya, mereka dapat mengetahui apakah gaya kepemimpinan yang lebih transformasional atau demokratis lebih efektif dalam mendorong motivasi dan pencapaian karyawan. Dengan pemahaman ini, para pimpinan dapat menyesuaikan pendekatan kepemimpinan mereka untuk lebih mendukung prestasi kerja karyawan. Setiap karyawan memiliki kebutuhan dan gaya kerja yang berbeda, oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk mengadopsi pendekatan yang fleksibel dan adaptif. Pemimpin dapat melakukan komunikasi yang lebih individual dengan karyawan untuk memahami kebutuhan, tujuan, dan harapan mereka secara personal. Dengan membangun hubungan yang kuat dan memahami setiap karyawan, pemimpin dapat memberikan dukungan yang sesuai dan mendukung pertumbuhan dan prestasi individu. Pemimpin dapat mengenali dan menghargai prestasi kerja karyawan dengan cara yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Beberapa karyawan mungkin menghargai pengakuan publik, sementara yang lain lebih memilih penghargaan pribadi atau kesempatan promosi. Dengan memperhatikan preferensi karyawan dan memberikan pengakuan yang sesuai, pemimpin dapat meningkatkan motivasi dan memberikan insentif untuk prestasi kerja yang lebih baik. Dengan menyesuaikan pendekatan kepemimpinan mereka, pemimpin dapat membangun hubungan yang kuat dengan karyawan, memfasilitasi pengembangan keterampilan, memberikan umpan balik yang efektif, dan memberikan pengakuan yang sesuai. Ini akan membantu meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan secara keseluruhan.

Kedua, mengidentifikasi faktor motivasi. Penelitian juga dapat mengidentifikasi faktor-faktor motivasi yang penting bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi. Misalnya, penelitian dapat menunjukkan bahwa pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, atau partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja. Pengakuan atas prestasi kerja yang baik merupakan salah satu bentuk motivasi ekstrinsik yang kuat. Ketika karyawan merasa dihargai dan pengabdian mereka diakui, mereka merasa termotivasi untuk melanjutkan dan meningkatkan kinerja mereka. Pengakuan bisa berupa pujian langsung, penghargaan, atau pengakuan publik, yang memberikan pengaruh positif pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan adalah upaya untuk memperkaya pekerjaan mereka dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam organisasi. Karyawan yang melihat adanya kesempatan untuk pertumbuhan dan kemajuan dalam karir mereka cenderung lebih termotivasi. Kesempatan tersebut dapat berupa pelatihan, sertifikasi, promosi, atau proyek-proyek khusus yang memperluas keterampilan dan pengalaman karyawan. Dengan demikian, para pimpinan dapat menggunakan penelitian ini untuk mengimplementasikan kebijakan dan praktik yang membangkitkan motivasi karyawan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menghasilkan beberapa informasi penting terkait dengan prestasi kerja karyawan. Hasil temuan penelitian ini mampu membuktikan bahwa motivasi mampu berperan baik dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung bekerja dengan lebih bersemangat, fokus, dan

produktif. Motivasi yang tinggi akan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Berbeda dengan kepemimpinan yang belum dijelaskan dengan baik dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan, motivasi. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk memperhatikan prestasi kerja karyawannya. Dengan memperhatikan prestasi kerja karyawan, seorang pemimpin dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka. Pemimpin dapat mengenali karyawan yang memiliki kinerja yang luar biasa dalam suatu area tertentu, serta area di mana karyawan perlu pengembangan lebih lanjut. Selain itu, pemimpin juga dapat memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Umpan balik yang efektif membantu karyawan memahami sejauh mana mereka mencapai target dan tujuan, mengidentifikasi area perbaikan, dan memberikan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Umpan balik yang tepat waktu dan relevan membantu. Dengan pemahaman ini, pemimpin dapat mengalokasikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dan mendukung pertumbuhan karyawan. Dengan memperhatikan prestasi kerja karyawan, seorang pemimpin dapat memahami kinerja dan kebutuhan karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, mendukung pengembangan karir, memberikan pengakuan, dan membantu mengatasi masalah. Hal ini membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berprestasi.

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini menggunakan sampel minimum sehingga dapat berdampak terhadap hasil penelitian. Kedua, penelitian ini mungkin dilakukan dalam konteks dan lingkungan tertentu yang tidak dapat secara langsung diterapkan pada semua situasi organisasi. Ketiga, penelitian ini hanya mempertimbangkan faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi hubungan antara motivasi, kepemimpinan dan prestasi kerja sementara ada variabel lain yang mungkin turut berperan penting.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian dapat dikemukakan beberapa rekomendasi atau saran. Pertama, bagi peneliti selanjutnya agar menambah jumlah sampel untuk menghasilkan informasi yang lebih representatif mengenai prestasi kerja karyawan. Kedua, peneliti selanjutnya dapat menggunakan konteks dan lingkungan lain seperti lingkungan organisasi pegawai pada perusahaan maupun instansi pemerintahan. Ketiga, peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti kompetensi digital dan budaya organisasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2023). Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan. *Asia Pacific Management Review*, 28(1), 60-68.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anggraeni, A., Hasna, S., Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Agrindo Maju Lestari. *JUBISMA*, 2(1).
- Bilginođlu, E., & Yozgat, U. (2018). Sparking leadership for engaged employees and passionate organizations—Sparking leadership scale (SLS) development and validation. *Journal of Management Marketing and Logistics*, 5(3), 226-235.



- Bilginoğlu, E., & Yozgat, U. (2021). The impact of sparking leadership on creating work passion and job satisfaction in organizations—an empirical study. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 43-58.
- Clensia, R., Nazmi, H., Enggoro, S. B., & Anggelina, C. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Citra Hannochs Niagantara. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 672-679.
- Dikdoyo, A., Amalia, D., & Ramadhoni, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Di Wilayah Pedati Jakarta Timur. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 7(1), 33-42.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS. Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hendry, R. S. M. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(2), 292-313.
- Howladar, M. H. R., Rahman, S., & Jewel, M. (2018). Deviant workplace behavior and job performance: The moderating effect of transformational leadership. *Iranian Journal of Management Studies*, 11(1), 147-183.
- Khafid, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Pratama Lamongan Influence of Work Motivation, Physical Work Environment and Work Discipline Towards Employee Achievement of Cv. Pratama Lamongan. *JEKMA*, 1(2).
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. II (1).
- Lumintang, C. P. (2016). Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Guru-Guru SMK Negeri 1 Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Manuain, E. A. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 10-20.
- Mulyawarman, K. A., Sulandari, S., & Hariani, D. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. *Journal of Public Policy and Management Review*, 10(3), 123-135.
- Naina, S. M., & Yunita, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Citilink Indonesia Medan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 1(1), 1-17.
- Pariakan, M. A., Manafe, H. A., Niha, S. S., & Paridy, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 781-790.
- Pattynama, J. V., Kojo, C., & Rep, A. L. (2016). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di badan perpustakaan provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).

- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suharsono, D. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 78-87.
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 1781-1881.