

## ANALISIS MOTIVASI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA BANK GRESIK

Ramadiva Rahmawati\*<sup>1</sup>, Nur Cahyadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Gresik

e-mail: \*[ramadivar26@gmail.com](mailto:ramadivar26@gmail.com), [nurcahyadi@umg.ac.id](mailto:nurcahyadi@umg.ac.id)

### Abstrak

Salah satu fenomena yang tampak pada Perumda Bank Gresik adalah permasalahan mengenai kinerja karyawan. Berdasarkan data kinerja dalam bentuk KPI dari beberapa karyawan, teridentifikasi karyawan belum mampu memaksimalkan kinerjanya pada aspek tertentu, padahal Perumda Bank Gresik tengah menghadapi persaingan bisnis yang ketat. Hal ini terjadi diduga karena terdapat karyawan yang mengalami stress, tekanan berlebihan, serta faktor lain yang termasuk ke dalam aspek penghambat motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ditinjau dengan beberapa faktor dari masing-masing variabel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif statistik. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan interview secara terbatas. Adapun penelitian dilakukan di Perumda Bank Gresik selama periode Agustus – Oktober 2023. Berdasarkan hasil analisis, didapat motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan diorientasikan pada kebutuhan secara terbatas terutama gaji atau penghasilan sehingga para karyawan tidak memprioritaskan penilaian kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

**Kata kunci** : Beban Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

### Abstract

*One of the phenomena seen in Perumda Bank Gresik is problems regarding employee performance. Based on performance data in the form of KPI from several employees, it was identified that employees had not been able to maximize their performance in certain aspects, even though Perumda Bank Gresik was facing intense business competition. This allegedly occurs because there are employees who experience stress, excessive pressure, and other factors which are included in aspects that inhibit work motivation. This research aims to analyze the relationship between work motivation and employee performance in terms of several factors from each variable. The method used in this research is descriptive statistical research. Data collection was carried out by means of limited observation and interviews. The research was conducted at Perumda Bank Gresik during the period August – October 2023. Based on the results of the analysis, it was found that the work motivation possessed by employees was oriented towards limited needs, especially salary or income, so that employees did not prioritize work assessment, thereby impacting employee performance.*

**Keywords** : Workload, Motivation, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi maupun perusahaan. Di dalam konteks manajemen sumber daya manusia, seluruh aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkompentensi tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Cahyadi et al., 2023). Menurut Mangkunegara (2016), kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan

kinerja karyawan. Dengan demikian, tercipta konsistensi kualitas layanan terhadap konsumen yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan Riwukore et al. (2021).

Perusahaan bekerja keras untuk mencapai tujuannya dalam membutuhkan partisipasi dari mereka yang menjadi anggota, bisnis tidak dapat eksis tanpa partisipasi elemen orang di dalamnya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Wairooy, 2017). Sebuah perusahaan menerima banyak manfaat ketika dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Seorang karyawan berkinerja tinggi menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat. Sehingga sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan benar dan menghasilkan hasil yang benar, kemudian karyawan harus dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan khusus tergantung bidang yang ditekuninya.

Salah satu perusahaan yang teridentifikasi memiliki fenomena terkait kinerja karyawan adalah Perumda Bank Gresik. Perusahaan ini merupakan badan usaha milik daerah atau (BUMD) milik pemerintah daerah kabupaten gresik yang didirikan pada tanggal 17 Desember 1975, landasan pelaksanaannya adalah peraturan pemerintah daerah kabupaten daerah tingkat 2 Gresik. No. 13 tahun 2001 dengan diterbitkannya undang - undang No 13 tahun 2001 merupakan salah satu pijakan yuridis bagi aktivitas Perumda BPR Kabupaten Gresik.

Berdasarkan data pengamatan penulis melalui wawancara tidak terstruktur selama melakukan program internship, terpantau bahwa telah diberlakukan suatu bentuk usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai program yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja bagi para karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun usaha ini diberikan tidak terbatas hanya pada motivasi kerja secara formal saja, namun juga beban kerja non formal seperti workshop, pelatihan, jadwal doa pagi, dan sebagainya. Selain itu, pihak Perumda Bank Gresik telah melakukan berbagai kegiatan secara non formal untuk meningkatkan motivasi kerja dari setiap karyawan seperti olahraga bersama, makan bersama, pemberlakuan sistem *reward*, hingga kegiatan keagamaan bersama.

Akan tetapi, kedua usaha meningkatkan kinerja karyawan tersebut, baik secara formal maupun non formal tampaknya belum berhasil secara maksimal, banyak karyawan yang masih terlihat lesu dan tidak bersemangat saat berada dikantor, bahkan banyak karyawan yang terlihat murung selama bekerja. Adapun karyawan juga terpantau kurang bersemangat dalam menjalani berbagai aktifitas kantor seperti *meeting* dan *briefing* di dalam tim. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa terdapat fenomena kinerja karyawan yang dapat ditinjau dari motivasi kerja. Adapun berikut ini data sekunder yang penulis himpun dari penilaian kinerja beberapa karyawan yang telah memiliki masa kerja di atas dua tahun pada bulan Oktober 2023 serta berisi data kinerja dalam bentuk KPI yaitu:

Tabel 1  
Data Sampel KPI Karyawan Bulan Oktober 2023

No	Nama Karyawan (Dirahasiakan)	Jabatan	Nilai Kinerja (60%)	Nilai Kompetensi (20%)	Nilai Attitude (20%)	Total Nilai	Kriteria	Keterangan
1	Karyawan A	EDP/IT	42	14	14	70	Kurang	Tidak tercapai
2	Karyawan B	Admin Kredit	47.4	15.8	15.8	79	Baik	Tercapai

No	Nama Karyawan (Dirahasiakan)	Jabatan	Nilai Kinerja (60%)	Nilai Kompetensi (20%)	Nilai Attitude (20%)	Total Nilai	Kriteria	Keterangan
3	Karyawan C	Staff Penagihan	40.8	13.6	13.6	68	Kurang Sekali	Tidak tercapai
4	Karyawan D	Legal Support	43.2	14.4	14.4	72	Kurang	Tidak tercapai
5	Karyawan E	Kepala KAS	51.6	17.2	17.2	86	Baik Sekali	Tercapai
6	Karyawan F	Teller	43.8	14.6	14.6	73	Kurang	Tidak tercapai
7	Karyawan G	Legal Support	45	15	15	75	Baik	Tercapai
8	Karyawan H	Satpam	44.4	14.8	14.8	74	Kurang	Tidak tercapai
9	Karyawan I	Admin Kredit	41.4	13.8	13.8	69	Kurang Sekali	Tidak tercapai
10	Karyawan J	Staff Penagihan	45	15	15	75	Baik Sekali	Tercapai

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan data kinerja KPI di atas, terlihat dari sampel karyawan yang diamati menunjukkan bahwa hasil kinerja masih banyak menunjukkan kriteria dibawah baik atau tidak tercapai. Apabila diamati lebih dalam dari aspek dan dimensi yang dinilai yakni terdiri atas dimensi kinerja dengan bobot 60%, kompetensi dengan bobot 20%, dan attitude dengan bobot 20%. Pada data di atas terlihat pada dimensi kinerja nilai terendah sebesar 41.4 yakni pada karyawan I, nilai terendah dimensi kompetensi sebesar 13.6 yakni pada karyawan C, serta nilai terendah dimensi attitude sebesar 13.6 juga pada karyawan C. Hal ini menunjukkan bahwa dibebberapa dimensi para karyawan belum mampu memaksimalkan pencapaiannya. Adapun di dalam setiap dimensi ini, terdapat pula beberapa indikator penilaian menunjukkan hasil yang kurang maksimal seperti pada target penurunan jumlah nasabah, restrukturisasi kredit, hingga pembinaan Baki debit yang bernilai 0 pada beberapa karyawan. Selain itu, pada indikator frekuensi laporan tepat waktu dan penurunan NPL beberapa karyawan memiliki kriteria kurang. Sedangkan pada indikator lain teridentifikasi memiliki kriteria penilaian yang telah mencapai tingkat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang diukur menggunakan KPI tersebut masih belum menunjukkan kinerja yang maksimal dikarenakan terdapat beberapa aspek penilaian yang belum dimaksimalkan oleh para karyawan tersebut. Dengan demikian, teridentifikasi bahwa kinerja karyawan pada perusahaan Perumda BPR Kabupaten Gresik masih belum maksimal.

Jika dianalisis lebih mendalam, terjadinya inkonsistensi hasil lapangan dengan alur logika dan teori dapat terjadi karena di Perumda Bank Gresik terdapat suatu faktor atau kondisi tertentu yang sangat krusial sehingga menyebabkan karyawan masih tidak dapat meningkatkan kinerjanya. Adapun contohnya seperti terdapat berita atau isu terkait perusahaan atau faktor internal karyawan seperti stress, tekanan berlebihan, serta faktor lain yang menghambat motivasi kerja (Cahyadi & Baskoro, 2022). Adapun berikut penulis juga menghimpun hasil *pre-research* menggunakan indikator dari Abraham Maslow yang dikutip kembali dalam Gutara et al. (2021) serta ditujukan kepada 10 karyawan yang sama dengan data KPI di Perumda Bank Gresik yang memiliki lama kerja lebih dari dua tahun terkait masalah motivasi karyawan sebagai berikut ini :

Tabel 2  
 Data *Pre-Research* Motivasi Kerja Perumda Bank Gresik

No	Pertanyaan Kinerja	Ya	Tidak
1	Saya dapat memenuhi kebutuhan primer	9	1
		90%	10%
2	Saya mendapatkan asuransi kesehatan	6	4
		60%	40%
3	Saya dapat berinteraksi dengan baik kepada rekan kerja	5	5
		50%	50%
4	Saya mendapatkan pujian atas kinerja yang baik	4	6
		40%	60%
5	Saya mendapatkan kebebasan dalam mengembangkan kreatifitas dalam pekerjaan	3	7
		30%	70%
<b>Rata-rata</b>		54%	46%

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat bahwa para karyawan telah menunjukkan jawaban ya pada motivasi yang dimiliki hingga mencapai 54% sesuai dengan usaha perusahaan yang telah memberikan berbagai macam program insentif untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Adapun terlihat bahwa terdapat 90% karyawan yang merasa mendapatkan asuransi kesehatan karena jabatannya, terdapat 60% karyawan yang merasa dapat berinteraksi baik dengan rekan kerja, terdapat 50% karyawan merasa mendapatkan pujian atas kinerja yang baik, namun hanya terdapat 30% karyawan merasa dapat mengembangkan kreatifitas dalam pekerjaannya. Hal ini akan menunjukkan bahwa motivasi kerja yang berusaha dibangun oleh perusahaan tetap terjaga dengan baik. Akan tetapi, belum mampu berdampak pada kualitas dan kinerja dari karyawan itu sendiri. Dengan demikian, terdapat suatu kondisi fenomena gap di Perumda Bank Gresik yakni secara normatif (Das Sollen) seharusnya kinerja karyawan terjaga karena motivasi kerja dapat terjaga juga, akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan masih belum maksimal (Das Sien) (Farisi et al., 2020).

Menurut penelitian dari Adriyanti (2022) motivasi kerja berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa meningkatnya motivasi kerja dari karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sama halnya menurut penelitian dari Marlinda et al. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja juga menjadi faktor penting terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi. Sedangkan hasil sebaliknya ditunjukkan oleh Putri (2022) yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung pula menurut Syahidin et al. (2022) motivasi tidak memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian terdapat *research gap* terkait hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti fenomena kinerja karyawan pada Perumda Bank Gresik tersebut. Adapun penelitian ini dilakukan dengan tujuan utama untuk meneliti dan menganalisis faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Bank Gresik agar dapat berkontribusi dalam memberikan saran perbaikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian secara deskriptif kualitatif dikarenakan pendekatan tersebut dinilai dapat memaksimalkan hasil penelitian karena data penelitian ini akan berupa data kualitatif karena yang diambil dari sumber sekunder sehingga hasil analisis dapat memberikan gambaran dan kesimpulan yang lebih komprehensif. Dengan pendekatan ini, maka kesimpulan yang didapat adalah dengan menganalisis semua jawaban atas pertanyaan penelitian sampai pada kesimpulan meringkas masalah penelitian. Penelitian ini akan dilakukan di Perumda Bank Gresik yang beralamatkan di Jl. Basuki Rahmat No.18, Bedilan, Kebungson, Kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61114. Adapun peneliti melakukan pengamatan pada saat menjalankan program internship di Bank tersebut pada periode bulan Agustus – November 2023. Untuk Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi atau pengamatan secara langsung di Perumda Bank Gresik selama program internship. Selain itu, peneliti juga mengumpulkan data dengan cara melakukan wawancara mendalam (*In Depth Interview*) yang akan dilakukan terhadap beberapa karyawan yang ditemui secara insidental dan diketahui memiliki lama kerja diatas 2 tahun. Data yang digunakan oleh penelitian ini merupakan data primer dan sekunder berbentuk data kualitatif sehingga penelitian ini akan menggunakan. Menurut Hakim & Fanani (2019), analisis deskriptif kualitatif adalah proses pengorganisasian dan penafsiran data kualitatif untuk memberikan pemahaman mendalam tentang fenomena atau konteks tertentu. Analisis ini dilakukan tanpa menggunakan statistik atau perhitungan numerik, melainkan lebih berfokus pada makna, pola, dan hubungan yang muncul dari data kualitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara umum dapat diartikan sebagai suatu pencapaian yang diraih oleh para karyawan. Definisi ini tampaknya juga dimengerti oleh hampir seluruh karyawan, akan tetapi banyak dari para karyawan belum memiliki kesadaran akan pentingnya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan bekerja dengan berorientasi utama tidak pada kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa dalam lingkungan kerja, para karyawan memiliki orientasi lain dan teridentifikasi seperti gaji dan insentif. Bahkan terdapat karyawan yang menganggap bahwa selama gaji dan upah diterima sesuai ketentuan dan kesepakatan awal, maka kinerja karyawan yang dicatat melalui KPI tidak menjadi hal yang mutlak.

Menurut hasil wawancara terhadap karyawan dengan masa kerja di atas dua tahun, didapatkan beberapa jawaban diantaranya pada pertanyaan pertama mengenai penilaian lingkungan kerja dan dukungan yang diterima oleh para karyawan, maka responden menjawab berikut:

*“Saya merasa lingkungan kerja kami masih memerlukan perbaikan dalam hal kenyamanan dan dukungan. Struktur penilaian kinerja yang diterapkan membuat saya berharap agar perusahaan lebih komunikatif dalam menyampaikan ekspektasi dengan jelas. Seiring dengan itu, pemahaman yang lebih baik tentang harapan dan target akan membantu setiap karyawan fokus pada kontribusinya sesuai dengan level jabatan masing-masing.”*

Jawaban tersebut menegaskan bahwa terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi pengalaman kerja dan kinerjanya di perusahaan. Salah satu hal yang

disoroti adalah persepsi terhadap lingkungan kerja yang kurang nyaman dan dukungan yang dianggap kurang memadai dari perusahaan. Karyawan juga menyebutkan bahwa struktur penilaian kinerja yang digunakan membuatnya merasa kebingungan dan sulit untuk fokus karena kurangnya pemahaman tentang harapan dan target yang harus dicapai.

Pada pertanyaan kedua mengenai penilaian dukungan yang diterima oleh para karyawan dari rekan kerja dan manajemen, maka responden menjawab berikut:

*“Dukungan dari rekan kerja dan manajemen terkadang kurang memadai. Terdapat masalah interpersonal dan kurangnya dukungan yang dapat mempengaruhi kinerja saya.”*

Dalam jawaban wawancara di atas, terungkap bahwa dukungan dari rekan kerja dan manajemen terkadang dianggap kurang memadai. Karyawan menyampaikan adanya masalah interpersonal dan kekurangan dukungan, yang dapat berpotensi mempengaruhi kinerjanya.

Pada pertanyaan ketiga mengenai prospek karier dan jenjang kinerja, maka responden menjawab berikut:

*“Saya merasa tidak yakin tentang prospek karier dan jenjang kinerja di perusahaan ini. Ini membuat saya merasa belum terorientasi kepada kinerja terbaik.”*

Jawaban di atas mencerminkan kebutuhan akan kejelasan dalam prospek karier untuk memotivasi karyawan agar berorientasi pada kinerja terbaik.

Jika ditinjau lebih dalam, pandangan ini terus berkembang dikalangan karyawan karena karyawan tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang harapan dan target yang harus dicapai, karyawan merasa kebingungan atas struktur penilaian kinerja yang digunakan oleh perusahaan. Para karyawan masih merasa bahwa perusahaan belum menyampaikan ekspektasi dengan jelas agar setiap karyawan dapat fokus dan memahami kontribusi sesuai level jabatan. Disamping itu, para karyawan juga merasa kinerjanya kurang maksimal karena lingkungan kerja yang tidak nyaman atau kurang mendukung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor seperti fasilitas yang tidak memadai, masalah interpersonal, atau kurangnya dukungan dari rekan kerja dan manajemen dapat menjadi penghalang bagi kinerja yang optimal. Bahkan terdapat beberapa karyawan yang menyebutkan bahwa merasa tidak ada peluang untuk pengembangan karir atau kenaikan jabatan sehingga kehilangan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Prospek karier dan jenjang kinerja tampaknya menjadi perhatian dari para karyawan. Dengan demikian, didapat bahwa para karyawan masih belum terorientasi kepada kinerja terbaik karena pencapaian kinerja karyawan belum mampu meningkatkan jenjang karir.

## **Motivasi Kerja**

Dari segi motivasi kerja, para karyawan teridentifikasi telah memiliki semangat kerja yang tinggi, namun terorientasi semata pada kebutuhan yang terbatas seperti gaji, insentif, upah, maupun pujian. Para karyawan merasa mampu mempertahankan determinasi kerja karena merasa memiliki motivasi tinggi dari sistem insentif yang diterapkan,

Menurut hasil wawancara terhadap karyawan dengan masa kerja di atas dua tahun, didapatkan beberapa jawaban diantaranya pada pertanyaan pertama mengenai penilaian tingkat motivasi kerja para karyawan, maka responden menjawab berikut:

*“Sejauh ini, para karyawan menunjukkan semangat kerja yang tinggi. Namun, terdapat temuan bahwa motivasi mereka cenderung terfokus pada kebutuhan yang terbatas, seperti gaji, insentif, upah, dan pujian.”*

Dari jawaban wawancara di atas, terlihat bahwa para karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, namun motivasi tersebut cenderung terfokus pada kebutuhan yang terbatas seperti gaji, insentif, upah, dan pujian. Hal ini mencerminkan bahwa aspek-aspek finansial dan pengakuan merupakan faktor utama yang mendorong motivasi kerja di perusahaan tersebut.

Pada pertanyaan kedua mengenai kepercayaan karyawan terhadap kebutuhan finansial, maka responden menjawab berikut:

*“Sejauh ini, motivasi terhadap kebutuhan finansial dan pujian dapat memberikan dorongan awal untuk kinerja. Namun, kami juga menyadari bahwa terlalu fokus pada aspek-aspek tersebut mungkin mengabaikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi jangka panjang, seperti pengembangan karir dan pencapaian tujuan pribadi.”*

Dari jawaban wawancara di atas mengindikasikan bahwa para karyawan terlalu fokus pada kebutuhan finansial dan pujian dapat menjadi tantangan dalam mencapai motivasi karyawan yang berkelanjutan. Terlalu bergantung pada imbalan finansial dapat membuat karyawan kehilangan motivasi jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi atau jika ada faktor lain yang memengaruhi.

Pada pertanyaan ketiga mengenai pendapat tentang cara meningkatkan motivasi kerja dari para karyawan, maka responden menjawab berikut:

*“Saya berpikir perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengintegrasikan program pengembangan karir yang lebih komprehensif, memberikan tantangan pekerjaan yang lebih beragam, serta memberikan apresiasi dan pengakuan yang lebih luas atas pencapaian individu.”*

## **Pembahasan**

Dari jawaban wawancara di atas, responden menekankan pentingnya memperhatikan faktor-faktor motivasi lainnya, seperti pengembangan karir dan pencapaian tujuan pribadi. Perusahaan perlu mempertimbangkan diversifikasi strategi motivasi untuk mencakup aspek-aspek ini guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih beragam dan memberikan dorongan jangka panjang bagi karyawan.

Apabila ditinjau lebih dalam, teridentifikasi bahwa beberapa karyawan mungkin mengalami tekanan ekonomi atau kebutuhan finansial mendesak yang membuat mereka lebih fokus pada gaji sebagai prioritas utama. Pemenuhan kebutuhan dasar seperti penghasilan dapat menjadi dorongan utama untuk tetap bekerja dengan maksimal. Dalam konteks ini, penghasilan dari pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai imbalan untuk kontribusi kerja, tetapi juga sebagai solusi konkret untuk mengatasi tekanan ekonomi yang mungkin dihadapi oleh karyawan. Keterlibatan dalam pekerjaan dengan tingkat kinerja yang tinggi menjadi strategi untuk memastikan kestabilan keuangan pribadi, memenuhi kebutuhan keluarga, dan mengatasi tantangan finansial sehari-hari. Dengan demikian, kebutuhan mendesak untuk penghasilan dapat menjadi faktor pendorong yang kuat untuk tetap berfokus pada aspek finansial, terutama gaji, dalam konteks hubungan kerja. Penting untuk memahami bahwa kondisi keuangan pribadi dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan dapat mempertimbangkan strategi yang bersifat holistik, seperti memberikan bantuan keuangan darurat, program

kesejahteraan karyawan, atau memberikan fleksibilitas keuangan untuk mengatasi kebutuhan mendesak. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memahami tantangan individual yang mungkin dihadapi oleh karyawan dalam konteks ekonomi yang dinamis.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dibangun oleh para karyawan melalui beberapa implementasi program oleh perusahaan digunakan untuk mencapai kebutuhan finansial secara terbatas seperti gaji, insentif, dan upah sehingga para karyawan tidak memiliki prioritas dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diukur melalui KPI. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup apabila dapat memenuhi kebutuhan ekonominya, walaupun tidak meraih kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, motivasi kerja belum mampu mendorong kinerja karyawan karena para karyawan memiliki orientasi pada kebutuhan ekonomi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto*. Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.
- Cahyadi, N., & Baskoro, H. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putrasean Rubber Industri Surabaya. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 1(2), 116–129.
- Cahyadi, N., Saptohadi, J., Alkadrie, S. A., Megawati, & Khasanah. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(1), 15–33.
- Gutara, M. Y., Pogo, T., & Saluy, A. B. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 73–81. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator/article/view/10016/5046%0Ahttps://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator/article/view/10016>
- Hakim, M., & Fanani, M. R. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus Pt. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16(1). <https://doi.org/10.34001/jdeb.v16i1.953>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Jannah, N. A., Sazly, S., & Kartawijaya, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 9–18. <https://doi.org/10.31294/jab.v1i1.299>
- Mangkunegara., A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marlinda, D., Yamali, F. R., & MS, M. Z. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 217. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.247>
- Mukhtar Saparudin, N. S. I. & H. H. (2018). The-effect-of-compensation-motivation-of-employee-and-work-satification-to-employee-performance-Pt-bank-xyz-Persero-

- Tbk. *Academy Osf Strategic Management Journal*, 17(4).
- Nurrahmawati, R. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Bank BRI KC Semarang. *Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, 167. [http://perpus.iainsalatiga.ac.id/lemari/fg/free/pdf/?file=http://perpus.iainsalatiga.ac.id/g/pdf/public/index.php/?pdf=8639/2/SKRIPSI RIKA SARI N\(2\)](http://perpus.iainsalatiga.ac.id/lemari/fg/free/pdf/?file=http://perpus.iainsalatiga.ac.id/g/pdf/public/index.php/?pdf=8639/2/SKRIPSI%20RIKA%20SARI%20N(2))
- Putri, T. F. (2022). *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai* (Vol. 5, Nomor 2).
- Riwukore, J. R., Susanto, Y., Pilkandis, J., & Habaora, F. (2021). Analysis of Employee Performance in The Department of Education and Culture, Lubuklinggau City. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 4(2), 95–109. <https://doi.org/10.32535/apjme.v4i2.1149>
- Rosvita, V., & Setyowati, E. (2017). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 2(1), 14–20.
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, Vol. 4, No. 1, hal. 131–144.
- Syahidin, S., Syafii, M., & Sirojuzilam, S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610–1617. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i5.616>
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi : Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4 (1).