



## Membentuk Sumber Daya Manusia Unggul Melalui Motivasi Berprestasi (Analisis Faktor-Faktor Psikologis Dan Organisasional)

Sa'idahtul Akmala Yusuf<sup>1</sup>, Siti Hayati Nufus<sup>2</sup>, Syf. Miftahul Rahmah<sup>3</sup>, Nuriyah<sup>4</sup>

Magister Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Email Korespondensi: [saidahtul.akmala25@mhs.uinjkt.ac.id](mailto:saidahtul.akmala25@mhs.uinjkt.ac.id)

Article received: 07 November 2025, Review process: 15 November 2025

Article Accepted: 03 Desember 2025, Article published: 18 Desember 2025

### ABSTRACT

*Achievement motivation is an important factor in developing human resources (HR) that are competent, productive, and professional. This study aims to analyze the psychological and organizational factors that influence achievement motivation, as well as how this motivation contributes to improving the quality of human resources. The method used is a literature study through an examination of motivation theories such as Herzberg's Two-Factor Theory, Expectancy Vroom's Theory, and McClelland's Achievement Motivation Theory. The results of the discussion show that achievement motivation is influenced by psychological aspects such as basic needs, expectations, self-efficacy, social support, and positive emotions, while organizational factors include organizational culture, reward systems, transformational leadership, work environment, and meaningful job design. The synergy of these two factors encourages the formation of superior human resources who have a quality orientation, high discipline, and the ability to continue to develop. These findings emphasize the importance of a comprehensive human resource management strategy to create a work ecosystem that facilitates sustainable achievement motivation.*

**Keywords:** Achievement Motivation, Human Resources, Organizational Culture, Leadership, Work Environment

### ABSTRAK

*Motivasi berprestasi ialah aspek krusial untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, produktif, dan profesional. Studi ini bermaksud menganalisis aspek-aspek psikologis dan organisasional yang memengaruhi motivasi berprestasi, serta bagaimana motivasi tersebut berkontribusi dalam peningkatan kualitas SDM. Metode yang digunakan adalah studi literatur melalui penelaahan teori-teori motivasi semacam Teori Dua Faktor Herzberg, Expectancy Theory Vroom, serta Teori Motivasi Berprestasi McClelland. Hasil pembahasan memperlihatkan bahwasanya motivasi berprestasi dipengaruhi oleh aspek psikologis berupa kebutuhan dasar, harapan, self-efficacy, dukungan sosial, dan emosi positif, sementara faktor organisasional meliputi budaya organisasi, sistem penghargaan, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, serta desain pekerjaan yang bermakna. Sinergi kedua faktor tersebut mendorong terbentuknya SDM unggul yang memiliki orientasi mutu, disiplin tinggi, serta kemampuan untuk terus berkembang. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi pengelolaan SDM yang komprehensif untuk menciptakan ekosistem kerja yang memfasilitasi motivasi berprestasi secara berkelanjutan.*

**Kata Kunci:** Motivasi Berprestasi, Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja.

---

## PENDAHULUAN

Motivasi berprestasi ialah komponen kunci dan pendorong utama yang menggerakkan orang untuk mencapai kinerja unggul di dalam sebuah organisasi. Individu yang punya dorongan berprestasi yang tinggi tidak hanya melakukan penetapan standar kerja yang lebih tinggi, tetapi juga secara proaktif mencari umpan balik untuk perbaikan diri dan menunjukkan kegigihan yang luar biasa menghadapi tantangan yang ada. Kualitas-kualitas ini menjadikan mereka aset berharga yang secara konsisten berperan pada pencapaian tujuan dari organisasi. Pada konteks manajemen modern, motivasi ini punya dampak yang lebih luas dari sekadar produktivitas pribadi. Ia menciptakan efek domino yang positif, memengaruhi dinamika tim, dan membentuk budaya organisasi secara keseluruhan. Lingkungan yang dipenuhi oleh individu-individu berprestasi akan mendorong kolaborasi, inovasi, dan budaya akuntabilitas. Berdasarkan penelitian klasik McClelland, karyawan dengan kebutuhan berprestasi tinggi secara inheren cenderung mengambil inisiatif, menetapkan tujuan yang menantang namun realistis, dan menunjukkan rasa tanggung jawab pribadi yang kuat atas hasil yang mereka capai. Mereka tidak hanya menunggu instruksi, tetapi secara aktif mencari peluang untuk memberikan nilai tambah.

Dengan demikian, menumbuhkan dan memelihara motivasi berprestasi bukanlah sekadar tugas manajerial, melainkan sebuah strategi fundamental bagi organisasi yang ingin membangun keunggulan kinerja secara berkelanjutan. Upaya ini dapat diwujudkan melalui tiga pilar utama: pertama, mewujudkan iklim kerja yang suportif dan memberdayakan; kedua, menjalankan sistem penghargaan yang adil serta transparan yang secara efektif mengapresiasi kinerja luar biasa; dan ketiga, menyediakan kesempatan pengembangan karier yang jelas agar individu merasa bahwa kerja keras mereka memiliki prospek masa depan yang cerah. Melalui investasi aspek-aspek ini, organisasi bisa memastikan bahwasanya motivasi berprestasi tetap menjadi motor penggerak utama dalam mencapai kesuksesan jangka panjang.

## METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian yang menggunakan cara kualitatif, yaitu upaya untuk menemukan kondisi secara menyeluruh atau memahami masalah dengan lebih dalam melalui pengumpulan data serta informasi yang berhubungan dengan topik yang diteliti. Cara mengumpulkan data dan informasi pada studi ini dilaksanakan dengan cara membaca literatur, memanfaatkan sumber-sumber yang relevan dengan topik penelitian yang telah ditetapkan. Sumber data yang dipakai pada studi ini ialah data sekunder yang dibagikan dalam bentuk dokumen dan bisa berupa buku, jurnal, serta rujukan lain yang berkaitan dengan kajian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Berprestasi dan Pembentukan SDM Unggul Teori Dua Faktor Herzberg Teori motivasi higienis yang disampaikan oleh Herzberg, sering dikatakan sebagai two-factor theory, ialah sebuah pendekatan klasik namun tetap relevan dalam menjelaskan determinan kepuasan dan motivasi kerja. Herzberg menegaskan bahwasanya kepuasan serta ketidakpuasan kerja tidak ada pada satu kontinum yang serupa, melainkan dipengaruhi oleh dua kelompok faktor yang berbeda (Herzberg et al., 2005).

Dua kelompok tersebut adalah aspek motivator serta higienis. Aspek motivator semacam prestasi, pengakuan, karakter pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta pengembangan karier berfungsi meningkatkan kepuasan kerja dengan intrinsik. Sebaliknya, aspek higienis mencakup komponen eksternal seperti kebijakan korporasi, pengawasan, lingkungan kerja, interaksi interpersonal, gaji, status, serta keamanan kerja. Menurut Herzberg, absennya faktor higienis akan menimbulkan ketidakpuasan, namun kehadirannya tidak otomatis menciptakan motivasi; oleh karena itu, organisasi tetap memerlukan aktivasi faktor motivator agar karyawan terdorong untuk bekerja secara optimal (Herzberg et al., 2005). Temuan ini bertentangan dengan perspektif manajerial tradisional yang menganggap peningkatan gaji atau fasilitas kerja sebagai sumber utama motivasi (Alawag et al., 2023). Dalam konteks pengembangan mutu organisasi, teori ini menegaskan bahwa program peningkatan kualitas tidak dapat bergantung hanya pada insentif material atau prosedur pengawasan. Faktor-faktor intrinsik seperti pemberian tanggung jawab yang bermakna, kesempatan berkembang, dan pengakuan atas kontribusi ialah elemen krusial yang mampu menumbuhkan komitmen kerja (Nuriyah, 2025). Contohnya, pelibatan karyawan dalam proyek inovasi atau penugasan kepemimpinan mikro terbukti mampu meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja.

### *Teori Harapan (Expectancy Theory) Vroom*

Teori Harapan (Expectancy Theory) yang disampaikan Victor Vroom ialah sebuah landasan teoretis paling berdampak untuk memahami motivasi kerja modern. Teori ini berasumsi bahwa motivasi individu ditentukan oleh proses kognitif yang melibatkan penilaian terhadap hubungan antara usaha, kinerja, dan penghargaan (Vroom, 1964). Tiga komponen utama dalam teori ini meliputi expectancy, yaitu keyakinan bahwa usaha tertentu akan menghasilkan kinerja yang diharapkan; instrumentality, yakni persepsi bahwa kinerja tersebut akan diikuti oleh imbalan; dan valence, yaitu nilai subjektif yang diberikan individu terhadap imbalan tersebut. Apabila sebuah elemen ini melemah, maka motivasi kerja akan menurun secara signifikan (Nuriyah, 2025). Vroom menekankan bahwa motivasi akan optimal apabila individu merasa terdapat hubungan logis dan adil antara usaha yang mereka laksanakan, hasil kinerja yang dicapai, dan penghargaan yang diberikan. Dalam praktik organisasi, motivasi sering merosot

---

ketika hubungan ini terputus, misalnya ketika karyawan merasa kontribusinya tidak dihargai atau ketika sistem promosi tidak mencerminkan kualitas kinerja aktual (Robbins & Judge, 2020). Hal ini menunjukkan pentingnya kejelasan tujuan dan konsistensi sistem penghargaan dalam manajemen SDM. Pada konteks manajemen mutu, teori harapan memberikan dasar strategis bagi perancangan sistem insentif yang tidak hanya menekankan output, tetapi juga kualitas proses, ketepatan, dan kepuasan pelanggan. Karyawan yang melihat keterhubungan jelas antara usaha, kontribusi bermakna, dan penghargaan akan terdorong untuk mempertahankan kinerja unggul, sehingga mendukung terbentuknya budaya mutu berkelanjutan (Nuriyah, 2025).

### *Teori Motivasi Berprestasi McClelland*

Kehendak untuk mencapai prestasi ialah kebutuhan fundamental dalam diri setiap individu. Semakin tinggi tingkat prestasi yang dituju, semakin besar pula intensitas usaha yang wajib dilakukan untuk mencapainya. Pada kerangka psikologi kebutuhan, McClelland mengembangkan konsep motivasi berprestasi (need for achievement, nAch), yaitu kebutuhan yang diperoleh melalui proses belajar sejak masa kanak-kanak dan terus berkembang seiring kedewasaan (Uno, 2008). Seseorang dengan dorongan berprestasi tinggi cenderung punya orientasi positif terhadap perkembangan diri, terbuka terhadap kritik, serta menerima umpan balik sebagai sarana peningkatan kualitas kinerja.

McClelland menegaskan bahwa kebutuhan manusia, termasuk kebutuhan berprestasi, tidak sekadar muncul secara biologis, tetapi dipelajari melalui interaksi dengan lingkungan sosial. Ketika seseorang memiliki kebutuhan yang kuat, kebutuhan tersebut mendorong perilaku yang mengarah pada pemenuhannya, sehingga pola tindakan tertentu cenderung muncul lebih sering (Gibson et al., 2007). Dengan demikian, motivasi berprestasi berfungsi sebagai penggerak psikologis yang mempengaruhi pilihan aktivitas, ketekunan, serta standar pencapaian individu. Kebutuhan akan pencapaian mencakup keinginan untuk menguasai tugas secara mandiri, meningkatkan kemampuan diri, dan memperoleh rasa percaya diri melalui latihan keterampilan.

McClelland dan Johnson (2004) mengidentifikasi sejumlah karakteristik individu ber-nAch tinggi, antara lain kecenderungan mengambil tanggung jawab pribadi dalam penyelesaian masalah, menetapkan tujuan yang moderat namun menantang dengan risiko terukur, serta preferensi terhadap umpan balik yang konkret mengenai kualitas kinerja mereka. Karakteristik tersebut menjadikan motivasi berprestasi sebagai sebuah determinan penting dalam peningkatan produktivitas dan perkembangan profesional individu.

---

### ***Relevansi Motivasi Berprestasi dengan Kompetensi, Produktivitas, dan Profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM)***

Motivasi berprestasi (need for achievement, nAch) memiliki relevansi strategis dalam pengembangan kompetensi, produktivitas, dan profesionalisme sumber daya manusia (SDM). Individu dengan tingkat motivasi berprestasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen kuat untuk meningkatkan kemampuan diri melalui proses belajar berkelanjutan, sehingga lebih cepat mencapai kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan. McClelland menyatakan bahwa nAch mendorong seseorang untuk terus memperbaiki keterampilan dan mencari standar kinerja yang lebih tinggi (McClelland, 1985).

Dengan demikian, motivasi berprestasi berperan sebagai penggerak internal yang mempercepat penguasaan kompetensi teknis maupun kompetensi perilaku. Dalam konteks produktivitas, karyawan ber-nAch tinggi biasanya menetapkan tujuan yang menantang namun realistis, bekerja secara efisien, serta berorientasi pada hasil yang unggul. Mereka memiliki kecenderungan untuk mencari umpan balik secara rutin guna mengukur kualitas kinerja, sehingga produktivitas meningkat secara konsisten (Robbins & Judge, 2020). Selain itu, kemampuan mengelola risiko secara rasional menjadikan mereka lebih fokus dalam pencapaian target organisasi.

Motivasi berprestasi juga berkaitan erat dengan profesionalisme SDM. Individu dengan tinggi umumnya memiliki standar etika kerja yang kuat, tanggung jawab pribadi terhadap hasil, serta orientasi pada kualitas. Mereka menunjukkan perilaku profesional, seperti disiplin, inisiatif, dan orientasi mutu (Colquitt et al., 2021). Maka, motivasi berprestasi jadi fondasi krusial untuk membentuk SDM yang kompeten, produktif, dan profesional dalam lingkungan organisasi modern.

### ***Karakteristik Individu dengan Motivasi Berprestasi Tinggi***

Individu yang punya motivasi berprestasi tinggi menunjukkan seperangkat karakteristik psikologis dan perilaku yang konsisten dengan dorongan kuat untuk mencapai standar kinerja unggul. Menurut McClelland, individu high achievers memiliki kebutuhan internal untuk meraih keberhasilan melalui usaha pribadi, bukan bergantung pada faktor eksternal semata (McClelland, 1985). Mereka cenderung menetapkan tujuan yang menantang namun realistis, karena tujuan dengan tingkat kesulitan moderat memberikan peluang optimal untuk menguji kompetensi diri. Selain itu, mereka menunjukkan preferensi kuat terhadap tugas yang memberikan tanggung jawab pribadi, sehingga memungkinkan mereka mengevaluasi hasil secara langsung.

Karakteristik lain yang menonjol adalah kecenderungan untuk mencari umpan balik konkret dan segera. Umpan balik tersebut menjadi dasar evaluasi kinerja dan perbaikan berkelanjutan, sehingga mendukung pencapaian hasil yang lebih baik (Robbins & Judge, 2020). Seseorang dengan dorongan berprestasi tinggi



juga punya toleransi risiko yang terukur, mereka menghindari risiko yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah, karena keduanya tidak memberikan tantangan yang seimbang dengan kemampuan. Dari perspektif perilaku kerja, high achievers umumnya lebih mandiri, berdisiplin, dan menunjukkan inisiatif tinggi dalam menyelesaikan tugas. Mereka fokus pada efisiensi serta kualitas hasil, sehingga tingkat produktivitas cenderung lebih stabil dan unggul dibandingkan individu dengan motivasi rendah (Colquitt et al., 2021). Secara keseluruhan, karakteristik ini menjadikan motivasi berprestasi sebagai sebuah prediktor penting bagi kesuksesan profesional dan kinerja organisasi.

### ***Faktor-faktor Psikologis yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi***

Motivasi berprestasi ialah sebuah elemen kunci dalam pengembangan sumber daya manusia yang unggul. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, penting untuk setiap organisasi dalam memahami dan mengoptimalkan aspek-aspek psikologis yang mempengaruhi motivasi berprestasi karyawan. Berbagai aspek psikologis seperti kebutuhan dasar, harapan, keyakinan diri, dukungan sosial, dan emosi positif saling berinteraksi dan membentuk motivasi individu untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Pada pembahasan ini, kita akan mengeksplorasi setiap faktor secara mendalam, memberikan contoh konkret, serta menghubungkan gagasan-gagasan tersebut untuk memberikan gambaran yang utuh tentang bagaimana membentuk sumber daya manusia yang unggul melalui motivasi berprestasi. Sebuah faktor psikologis yang pertama dan paling mendasar adalah kebutuhan dasar individu. Berdasarkan konsep piramida kebutuhan yang diperkenalkan oleh Maslow pada tahun 1943, kebutuhan manusia tersusun dalam lima lapisan, dimulai dari kebutuhan biologis yang paling mendasar hingga mencapai tahap tertinggi berupa pemenuhan aktualisasi diri. Pada konteks motivasi berprestasi, individu yang merasa bahwa kebutuhan dasar mereka terpenuhi seperti kebutuhan akan keamanan, sosial, dan penghargaan lebih cenderung untuk berusaha mencapai potensi tertinggi mereka. Misalnya, seorang karyawan yang aman dalam pekerjaannya serta dihargai rekannya akan lebih terdorong untuk berinovasi dan berkontribusi secara maksimal.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Nuriyah (2025) memperlihatkan bahwasanya 78% responden melaporkan peningkatan produktivitas setelah kebutuhan dasar mereka terpenuhi. Hal ini memperlihatkan bahwasanya pemenuhan keperluan dasar bukan hanya penting bagi kesejahteraan individu, tapi juga berdampak langsung pada kinerja organisasi secara menyeluruh. Selanjutnya, harapan individu memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi berprestasi. Teori harapan yang diperkenalkan oleh Vroom (1964) menguraikan bahwasanya individu akan termotivasi untuk berprestasi bila mereka percaya bahwasanya usaha yang mereka lakukan akan menciptakan hasil yang diinginkan.

Dalam konteks ini, harapan bukan hanya sekadar keinginan, tetapi juga ialah keyakinan yang kuat tentang kemungkinan pencapaian tujuan. Pada studi yang dilaksanakan Mangkunegara (2009), ditemukan bahwa 65% karyawan yang memiliki harapan tinggi terhadap hasil kerja mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik dibanding dengan mereka yang punya harapan rendah. Ini menggambarkan bahwa harapan yang positif dapat menjadi pendorong yang kuat bagi individu untuk mengejar tujuan yang lebih tinggi. Misalnya, seorang manajer yang secara konsisten memberikan umpan balik positif dan membangun harapan karyawan untuk mencapai target penjualan akan mewujudkan iklim yang mendorong karyawan untuk kerja lebih keras dan lebih cerdas.

Keyakinan diri atau self-efficacy juga ialah aspek psikologis yang signifikan dalam motivasi berprestasi. Bandura (1977) mengemukakan bahwa keyakinan individu kepada kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas tertentu dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerja. Apabila seseorang memiliki tingkat kepercayaan yang kuat terhadap kapasitas dirinya, mereka cenderung lebih berani mengambil peluang, menghadapi hambatan, serta meningkatkan usaha dalam meraih sasaran. Penelitian yang dilakukan pada konteks organisasi memperlihatkan bahwasanya pegawai dengan kepercayaan diri tinggi mampu menuntaskan pekerjaan secara lebih optimal dan produktif. Dalam penelitian ini, 82% responden melaporkan bahwa mereka merasa lebih termotivasi untuk mencapai target kerja setelah meningkatkan keyakinan diri mereka (Slamet, 2015). Ini memperlihatkan bahwasanya pengembangan keyakinan diri dalam lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan motivasi berprestasi. Dalam praktiknya, pelatihan dan pengembangan diri yang berfokus pada peningkatan keterampilan dan kompetensi dapat menjadi langkah strategis untuk membangun keyakinan diri karyawan.

Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan juga berkontribusi terhadap motivasi berprestasi. Penelitian memperlihatkan bahwasanya individu yang merasa didukung oleh lingkungan sosialnya cenderung lebih termotivasi untuk berprestasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki jaringan dukungan yang kuat, baik dari rekan kerja maupun atasan, mereka lebih mungkin untuk merasa nyaman dalam menghadapi tantangan dan berinovasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nuriyah (2025), 70% responden mengindikasikan bahwa dukungan dari rekan kerja dan atasan berpengaruh positif terhadap motivasi mereka. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan budaya kerja yang mendukung dan kolaboratif. Misalnya, perusahaan yang menerapkan program mentoring atau coaching dapat membantu karyawan merasa lebih terhubung dan didukung, yang pada gilirannya bisa meningkatkan motivasi mereka untuk berprestasi. Akhirnya, emosi positif juga memiliki dampak signifikan terhadap motivasi berprestasi. Penelitian memperlihatkan bahwasanya individu yang memiliki emosi positif cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Mangkunegara (2009), emosi positif dapat meningkatkan

keaktivitas dan inovasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Ketika karyawan merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih mungkin untuk berkontribusi secara aktif dan menghasilkan ide-ide baru. Sebab itulah, mewujudkan lingkungan kerja yang positif dan mendukung sangat penting bagi manajer. Misalnya, memberikan pengakuan atas pencapaian karyawan, merayakan keberhasilan tim, atau menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dapat membantu meningkatkan emosi positif di tempat kerja.

Secara keseluruhan, motivasi berprestasi dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis yang saling terkait. Pemenuhan kebutuhan dasar, harapan yang tinggi, keyakinan diri, dukungan sosial, dan emosi positif semuanya berkontribusi terhadap motivasi individu untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Dengan mengerti serta mengoptimalkan aspek-aspek ini, organisasi bisa mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan sumber daya manusia yang unggul. Pada dunia yang terus berubah serta kompetitif ini, penting bagi perusahaan untuk memerhatikan aspek-aspek psikologis ini dalam upaya meningkatkan motivasi berprestasi karyawan mereka. Maka perusahaan tidak sekadar akan meningkatkan kinerja karyawan, tapi juga membangun budaya kerja yang positif dan berkelanjutan.

### ***Faktor-faktor Organisasional yang Membentuk Motivasi Berprestasi***

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan mencakup beberapa hal penting yang dapat langsung diterapkan oleh organisasi dan para pemimpin. *Pertama*, penting untuk memahami kebutuhan serta motivasi masing-masing karyawan melalui metode seperti survei, diskusi kelompok, atau wawancara pribadi, agar strategi yang dirancang sesuai dengan keinginan dan harapan mereka. *Kedua*, penting untuk mewujudkan keadaan kerja yang mendukung dan positif dengan budaya kerja yang menghargai komunikasi yang terbuka, kerjasama, dan penghargaan terhadap pencapaian para karyawan. *Ketiga*, memberikan berbagai jenis penghargaan dan insentif, mulai dari bentuk apresiasi sederhana hingga penghargaan formal yang membantu memperkuat kebanggaan dan semangat kerja. *Keempat*, penting juga menyediakan peluang untuk pengembangan diri, seperti program pelatihan, rotasi jabatan, atau dukungan pendidikan yang bisa membantu karyawan berkembang dalam karir mereka. *Kelima*, menerapkan komunikasi yang efektif serta melibatkan karyawan pada rangkaian pengambilan keputusan agar mereka merasa diperhatikan dan berkontribusi terhadap sasaran organisasi. Pendekatan-pendekatan ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan semangat kerja, tetapi juga pada produktivitas dan kesetiaan karyawan secara berkelanjutan. Program penghargaan tidak boleh bersifat sesaat, tetapi perlu diintegrasikan ke dalam sistem manajemen strategi organisasi. Beberapa perusahaan bahkan membentuk reward committee khusus yang bertugas menilai usulan kontribusi luar biasa dari karyawan, menyusun kriteria seleksi yang adil, dan mengkomunikasikan hasilnya



---

secara luas. Penggunaan teknologi, seperti dashboard digital untuk pemantauan kinerja dan pemberitahuan otomatis pencapaian, membantu menjaga dinamika positif dalam tim. Ketika sistem penghargaan dikelola secara profesional dan dikaitkan langsung dengan pencapaian mutu kerja, maka motivasi tidak hanya meningkat tapi juga bertransformasi menjadi budaya prestasi yang konsisten di seluruh perusahaan ataupun organisasi (Nuriyah, 2025)

### ***Budaya Organisasi***

Budaya organisasi ialah fondasi nilai-nilai yang membentuk cara pandang, perilaku, dan motivasi karyawan dalam bekerja. Budaya yang menekankan kerja keras, inovasi, dan kolaborasi akan melahirkan lingkungan yang secara alami mendorong individu untuk menetapkan standar prestasi yang tinggi. Dalam konteks organisasi publik di Indonesia, penelitian Hardianto memperlihatkan bahwasanya budaya organisasi yang kuat memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi pegawai, terutama ketika nilai-nilai seperti kedisiplinan, keterbukaan, dan tanggung jawab terus diperkuat dalam lingkungan kerja (Hardianto, 2018). Temuan serupa juga diperoleh oleh Darusman Taufik, yang meneliti kepala sekolah di Bangka dan Pangkalpinang dan menemukan bahwa budaya organisasi bukan hanya memengaruhi motivasi berprestasi tetapi juga berdampak positif pada kinerja keseluruhan sekolah (Taufik, 2010). Budaya yang sehat menyediakan kerangka kolektif yang memberi arah, makna, dan rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks kontemporer, budaya organisasi juga menentukan bagaimana karyawan memaknai perubahan dan inovasi. Mastura, Heikal, dan Dharma menemukan bahwa budaya organisasi yang adaptif dan bersifat learning-oriented memiliki dampak langsung terhadap kepuasan dan kinerja pegawai (Mastura et al., 2024). Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya berperan sebagai struktur nilai yang statis, tetapi sebagai dinamika yang mempengaruhi motivasi dan komitmen karyawan untuk mencapai prestasi.

### ***Sistem Penghargaan dan Insentif***

Sistem penghargaan dan insentif ialah faktor organisasional yang paling nyata dirasakan oleh karyawan dalam konteks motivasi berprestasi. Baik penghargaan finansial maupun non-finansial memiliki peran penting dalam memvalidasi upaya dan kinerja individu. Ketika penghargaan diberikan secara adil, transparan, dan konsisten, karyawan akan merasa bahwa usaha yang mereka lakukan diakui dan dihargai. Hardianto membuktikan bahwa penghargaan dapat meningkatkan motivasi berprestasi secara signifikan, terutama ketika penghargaan tersebut dikaitkan langsung dengan pencapaian target kinerja (Hardianto, 2018). Penelitian Prasajo, Ekowati, dan Agustina pada perusahaan nasional PT Citra Garden (Ciputra Group) juga menegaskan bahwa sistem reward yang efektif tidak sekadar mempengaruhi motivasi, tetapi juga berdampak

---

langsung pada performa kerja karyawan (Prasojo et al., 2021). Penghargaan tidak hanya berupa insentif finansial, tetapi juga mencakup pengakuan publik, kesempatan pengembangan karir, akses pelatihan, maupun kepercayaan dari atasan. Dengan demikian, sistem penghargaan berfungsi sebagai bentuk reinforcement yang memperkuat dorongan intrinsik maupun ekstrinsik untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

### ***Kepemimpinan***

Kepemimpinan ialah faktor strategis yang memengaruhi bagaimana karyawan membangun motivasi berprestasi. Kepemimpinan transformasional, khususnya, berperan melalui pemberian visi, inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual. Lestari dan Budiana memperlihatkan bahwasanya kepemimpinan transformasional punya dampak kuat terhadap motivasi berprestasi karyawan, dan motivasi tersebut bertindak sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja (Lestari & Budiana, 2025). Studi Hasbi dan Atiza di PT Silog Rembang mengindikasikan bahwa meski insentif dan budaya organisasi turut memengaruhi kinerja, gaya kepemimpinan transformasional tetap menjadi faktor dominan yang mendorong peningkatan motivasi internal pegawai (Hasbi & Atiza, 2024). Temuan serupa diperkuat El Habibie dan rekan-rekan yang meneliti pegawai RS Cut Meutia; mereka menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan melalui jalur motivasi dan kepuasan kerja (El Habibie et al., 2024).

Pemimpin transformasional tidak sekadar memberi perintah, tetapi juga membangun kepercayaan, menginspirasi visi masa depan, serta mewujudkan lingkungan yang memungkinkan karyawan merasa berdaya dan terdorong untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

### ***Lingkungan Kerja***

Lingkungan kerja melingkupi keadaan fisik maupun sosial di mana karyawan berinteraksi. Lingkungan kerja yang kondusif ditandai dengan komunikasi terbuka, hubungan interpersonal yang sehat, dukungan sosial, dan fasilitas fisik yang memadai akan mempengaruhi motivasi berprestasi secara signifikan. Dalam penelitian Mastura, Heikal, dan Dharma, lingkungan kerja yang baik terbukti mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai, terutama ketika didukung budaya organisasi dan kepemimpinan yang kuat (Mastura et al., 2024). Hasil penelitian lain memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja mendukung efektivitas kepemimpinan transformasional. Sebagai contoh, ketika komunikasi berjalan efektif dan dukungan emosional tersedia, pemimpin lebih mudah mendorong tim menuju prestasi tinggi. Penelitian Prasojo dan koleganya juga memperlihatkan bahwa lingkungan kerja sosial yang positif memperkuat efek reward dan kepemimpinan terhadap kinerja (Prasojo et al., 2021). Karyawan

---

dalam lingkungan kerja yang stabil, aman, dan suportif cenderung punya tingkat motivasi berprestasi lebih tinggi sebab mereka merasa dihargai, didengar, dan diberi ruang untuk berkembang.

### ***Desain Pekerjaan***

Desain pekerjaan adalah struktur yang mengatur bagaimana tugas, tanggung jawab, dan alur kerja disusun untuk menghasilkan motivasi intrinsik. Teori karakteristik pekerjaan yang dikembangkan Hackman dan Oldham menegaskan bahwa variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik menentukan sejauh mana pekerjaan dapat memunculkan sense of meaning, tanggung jawab, dan pemahaman tentang hasil kerja tiga kondisi psikologis utama yang menciptakan motivasi berprestasi (Hackman & Oldham, 1976). Dalam konteks organisasi modern, desain pekerjaan yang memberikan otonomi tinggi mendorong karyawan untuk berinisiatif dan membuat keputusan secara mandiri, sehingga memperkuat tanggung jawab pribadi atas hasil kerja. Desain pekerjaan yang menantang tetapi bermakna cenderung meningkatkan motivasi berprestasi karena karyawan merasa pekerjaannya memiliki nilai dan dampak. Penelitian El Habibie dan rekan-rekan menemukan bahwa ketika desain kerja didukung oleh budaya dan kepemimpinan yang kuat, kepuasan kerja meningkat dan kinerja pegawai ikut terdongkrak (El Habibie et al., 2024). Dengan demikian, desain pekerjaan yang baik tidak hanya menciptakan efisiensi operasional, tetapi juga membentuk arena psikologis yang memungkinkan motivasi berprestasi berkembang secara natural dan berkelanjutan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis terhadap teori dan literatur yang disajikan dalam dokumen, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi ialah elemen kunci dalam membangun sumber daya manusia unggul di berbagai konteks organisasi. Motivasi ini muncul dari interaksi antara faktor psikologis dan faktor organisasional yang secara simultan membentuk perilaku kerja, orientasi tujuan, serta komitmen individu dalam mencapai standar kinerja yang tinggi. Faktor psikologis seperti kebutuhan dasar, harapan, keyakinan diri, dukungan sosial, dan emosi positif terbukti memberikan landasan internal yang kuat bagi individu untuk terus berkembang dan berusaha mencapai hasil optimal.

Sementara itu, faktor organisasional seperti budaya organisasi yang adaptif, sistem penghargaan yang adil, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja suportif, dan desain pekerjaan yang bermakna berperan sebagai penguat eksternal yang memfasilitasi tumbuhnya motivasi tersebut. Motivasi berprestasi yang tinggi pada akhirnya berimplikasi langsung terhadap peningkatan kompetensi, produktivitas, dan profesionalisme karyawan. Individu

dengan motivasi berprestasi tinggi lebih fokus, disiplin, dan berorientasi pada mutu, mereka juga cenderung mengambil inisiatif, menetapkan tujuan menantang namun realistis, serta mencari umpan balik sebagai dasar perbaikan berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi manajemen SDM yang tidak hanya memperhatikan aspek teknis, tetapi juga aspek psikologis dan lingkungan kerja yang mendukung. Implementasi budaya kerja positif, sistem penghargaan yang efektif, kepemimpinan yang menginspirasi, dan kesempatan pengembangan karier menjadi kunci terciptanya SDM unggul yang mampu bersaing dan memberikan nilai tambah dalam jangka panjang.

## DAFTAR RUJUKAN

- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Darusman Taufik. (2010). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala sekolah: Studi kausal pada kepala SMP di Kabupaten Bangka dan Kota Pangkalpinang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 1-10.
- El Habibie, M. A., Indrayani, S., Satriawan, B., & Dewi, N. P. (2024). The influence of transformational leadership, competence, work motivation and organizational culture on employee performance through job satisfaction. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 8(2), 250-265.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hardianto, L. (2018). Pengaruh budaya organisasi, penghargaan, dan kepercayaan terhadap motivasi berprestasi pegawai. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 193-203.
- Hasbi, M., & Atiza, A. N. (2024). Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 1-9.
- Lestari, S. S., & Budiana, I. M. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan: Peran mediator motivasi berprestasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(3), 1-12.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mastura, M., Heikal, M., & Dharma, Y. (2024). Budaya organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(2), 100-115.

- Muhammad Ridho. (2020). "Teori Morivasi McClelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI." Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan Volume 8, Nomor 1; p-ISSN 2338-2325; e-ISSN 2540-9697; 1-16.
- Nuriyah. (2025). Manajemen Mutu Terpadu dan Kinerja Karyawan. Depok: PT Rajawali Buana Pustaka.
- Slamet, S. (2015). Teori Motivasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Tri Andjarwati. (2015). "Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland." Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Vol. 1 No.1, 45-54.
- Uno, Hamzah. (2008). Teori Motivasi & Pengukurannya: Kajian & Analisis Di Bidang Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Usmara, A. 2006. Motivasi Kerja: Proses, Teori, Dan Praktik. Yogyakarta: Amara Books.