

MANAJEMEN KINERJA DI ERA DIGITAL: PERAN MOTIVASI DALAM MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI

Oleh:

Harin Aulia Sajidah¹

Mudji Kuswinarno²

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten
Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: harinaulia25@gmail.com

***Abstract.** The development of digital technology today has changed the approach of organizations in managing their employees' performance. Motivation is one of the key elements in enhancing productivity and achieving organizational goals. By continuously managing and implementing motivation strategies that are suitable for the current dynamic digital era, it will help organizations achieve their goals and create a positive and supportive work environment. This article aims to examine the role of motivation in supporting organizational performance management in the digital era. This research is conducted using the literature review method or library study. Through this qualitative research, it is hoped that the study can provide insights and knowledge about the role of motivation in supporting performance management to achieve organizational goals in the dynamic digital era.*

***Keywords:** Performance Management, Motivation, Digital Era, Organization.*

Abstrak. Perkembangan teknologi digital saat ini telah mengubah pendekatan organisasi dalam mengelola kinerja karyawannya. Motivasi merupakan salah satu elemen kunci dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan terus mengelola dan menerapkan strategi motivasi yang sesuai dengan era digital yang dinamis saat ini maka akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran

MANAJEMEN KINERJA DI ERA DIGITAL: PERAN MOTIVASI DALAM MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI

motivasi dalam mendukung manajemen kinerja organisasi di era digital. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode studi literatur review atau studi kepustakaan. Melalui penelitian kualitatif ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang peran motivasi dalam mendukung manajemen kinerja untuk mencapai tujuan organisasi di era digital yang dinamis.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Motivasi, Era Digital, Organisasi.

LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi digital saat ini telah mengubah cara organisasi mengelola kinerja karyawan. Di era digital, perusahaan tidak lagi hanya berfokus pada bagaimana mengukur kinerja, tetapi juga bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang bisa memotivasi dan mendukung karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan bantuan alat dan platform digital, perusahaan bisa menetapkan target yang lebih jelas dan terukur, sekaligus memberikan umpan balik yang lebih cepat dan akurat. Hal ini membantu meningkatkan keterlibatan karyawan, yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Pendekatan manajemen kinerja tradisional yang bergantung pada proses manual dan penilaian subjektif, seperti yang dijelaskan oleh (Hendriyadi & Mailindra, 2019), sering kali menghadirkan tantangan berupa ketidakakuratan evaluasi kinerja. Namun, dengan hadirnya teknologi digital, organisasi kini memiliki akses ke alat yang memungkinkan pengumpulan data secara real-time, analisis yang mendalam, serta umpan balik yang lebih cepat dan relevan. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi proses, tetapi juga memberikan peluang kepada karyawan untuk berperan aktif dalam menetapkan tujuan dan mengembangkan diri

Motivasi karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam pengelolaan kinerja di era digital ini. Karyawan akan cenderung bekerja lebih keras dan memberikan hasil yang lebih baik apabila mereka termotivasi (Agustiansyah, 2024). Dalam hal ini, perusahaan perlu memahami apa saja yang memengaruhi motivasi karyawan, seperti umpan balik yang diberikan secara langsung, kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, dan apresiasi terhadap pencapaian mereka.. Dengan demikian, motivasi bukan hanya menjadi dorongan internal bagi individu, tetapi juga elemen penting dalam membangun budaya organisasi yang produktif dan positif.

Penerapan strategi motivasi untuk meningkatkan kinerja di era digital juga memerlukan pendekatan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Teknologi digital memungkinkan organisasi untuk memberikan umpan balik real-time dan menciptakan sistem penghargaan berbasis data. Selain itu, teknologi digital memungkinkan perusahaan dan karyawan untuk menetapkan target secara lebih transparan dan kolaboratif. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk menyelaraskan strategi motivasi dengan sistem manajemen kinerja agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran motivasi dalam mendukung manajemen kinerja organisasi di era digital. Fokus utama pembahasan adalah bagaimana peran motivasi dalam manajemen kinerja serta bagaimana strategi peningkatan motivasi di era digital. Kajian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pemahaman teoritis tentang pengelolaan kinerja berbasis motivasi di era digital.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan suatu aktivitas untuk memastikan bahwa tujuan atau sasaran tertentu dari suatu organisasi atau bisnis telah tercapai secara konsisten dalam suatu sistem strategis yang baik, sehingga pada akhirnya akan menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk bekerja seefisien mungkin guna meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil yang berkaitan dengan pekerjaan. Gary Dessler (2015: 331) mendefinisikan manajemen kinerja sebagai proses sistematis yang bertujuan untuk menilai, meningkatkan, dan memaksimalkan produktivitas individu dan tim pekerja sambil menyelaraskan produktivitas tersebut dengan tujuan organisasi. Menurut Bacal (1999), manajemen kinerja adalah proses yang melibatkan komunikasi yang saling menguntungkan antara karyawan melalui kerja sama yang bertujuan untuk menekankan pentingnya pemahaman dan kesadaran terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. (Hotimah et al., 2023)

Tujuan manajemen kinerja adalah untuk mengelola struktur organisasi. Dengan demikian, manajemen kinerja mencakup analisis tujuan unit kerja dan memastikan bahwa tujuan tersebut terhubung dengan tujuan keseluruhan organisasi, termasuk evaluasi

MANAJEMEN KINERJA DI ERA DIGITAL: PERAN MOTIVASI DALAM MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI

kinerja karyawan dan manfaat yang terkait dengan tujuan unit kerja. Manajemen tenaga kerja berfungsi sebagai alat bagi setiap organisasi untuk berhasil mencapai tujuannya. Seperti yang dinyatakan, ada banyak praktik manajemen tenaga kerja yang dapat berjalan dengan baik, tetapi juga banyak orang yang kesulitan memulai praktik manajemen tenaga kerja, yang dapat menyebabkan kelelahan di tempat kerja bagi organisasi. (Astuti et al., 2021)

Proses manajemen kinerja menurut Blanchard dan Garry Ridge dalam (Wibowo, 2016) terdiri dari 4 tahap yaitu 1) Perencanaan kinerja, dalam tahap ini, pegawai dan atasan bekerja sama untuk menentukan apa yang harus dilakukan untuk pekerjaan setiap tahun yang berlalu, mendefinisikan bagaimana pekerjaan harus dilakukan, mengidentifikasi dan merencanakan, mengatasi hambatan, serta mendapatkan pengetahuan berharga tentang pekerjaan. 2) Pelaksanaan kinerja, dalam tahap ini, seorang manajer atau pimpinan mengamati dan memantau lingkungan kerja, menilai kemampuan, dan mengambil tindakan sesuai kebutuhan. 3) Penilaian kinerja, dalam tahap ini, perusahaan melakukan penilaian kinerja individu setiap karyawannya. Dan 4) Evaluasi kinerja, pada tahap ini, perusahaan mengevaluasi karyawannya dari berbagai latar belakang yang berkaitan dengan pekerjaan. (Anggraeni et al., 2021)

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu elemen kunci yang menentukan keberhasilan baik bagi individu maupun organisasi. Dalam konteks manajemen kinerja, motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan tingkat keterlibatan, produktivitas, dan efektivitas karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh (Tarumingkeng, 2024), motivasi dapat dibagi menjadi dua jenis utama, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, mencakup dorongan untuk mencapai tujuan pribadi atau kepuasan kerja, sementara motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti penghargaan, insentif, atau pengakuan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, biasanya lebih terlibat secara emosional dan intelektual dalam pekerjaan mereka, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja.

Di tengah persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang mendorong motivasi karyawan. Seperti yang dijelaskan

oleh (Nurholiqoh & Faisal, 2024), karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya dan diberi tanggung jawab yang lebih besar cenderung memiliki dorongan lebih kuat untuk bekerja keras dan memberikan inovasi. Oleh karena itu, manajer memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi karyawan. Hal ini dapat dicapai melalui komunikasi yang transparan, pemberian umpan balik yang membangun, dan penghargaan atas pencapaian individu maupun tim. Dengan pendekatan ini, motivasi bukan hanya menjadi pendorong individu tetapi juga fondasi bagi terciptanya budaya kerja yang positif dan produktif di seluruh organisasi.

Pengakuan terhadap kontribusi dan pencapaian karyawan juga menjadi aspek yang sangat penting dalam mendorong motivasi kerja. Ketika usaha seorang karyawan dihargai oleh manajer atau rekan kerja, hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan mendorong mereka untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerjanya. Menurut (Tarumingkeng, 2024), lingkungan kerja yang memberikan apresiasi terhadap keberhasilan karyawan serta memberikan peluang pengembangan karir, dapat meningkatkan loyalitas dan semangat kerja mereka. Hal ini menekankan bahwa pengelolaan motivasi kerja yang efektif tidak hanya mendukung pencapaian tujuan individu, tetapi juga menjadi salah satu penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai target strategisnya.

Selain pengakuan, pencapaian kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi. Karyawan yang merasa berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang berarti atau memberikan kontribusi signifikan bagi organisasi akan merasakan kepuasan yang mendalam. Seperti yang diungkapkan oleh (Nurholiqoh & Faisal, 2024), kepuasan ini dapat menjadi pendorong utama untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan juga dapat memberikan rasa pencapaian dan penghargaan bagi karyawan. Ketika karyawan diberikan kepercayaan untuk memimpin proyek atau mengambil keputusan penting, mereka merasa dihargai, yang kemudian meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi.

Era Digital

Era digital telah membawa perubahan besar yang memengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusia. Dengan hadirnya teknologi digital, pendekatan tradisional kini bergeser menuju model yang lebih

MANAJEMEN KINERJA DI ERA DIGITAL: PERAN MOTIVASI DALAM MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI

modern, seperti pembelajaran berbasis digital, sebagaimana dijelaskan oleh (Bakar, 2014). Transformasi ini juga memengaruhi manajemen kinerja, di mana alat-alat digital memungkinkan pengumpulan data secara real-time serta analisis yang lebih mendalam untuk membantu pengambilan keputusan yang lebih baik.

Salah satu tantangan utama dalam manajemen kinerja di era digital adalah kebutuhan untuk menciptakan fleksibilitas dalam pengelolaan tim. Banyak pekerjaan yang sekarang dilakukan secara remote, sehingga organisasi harus memastikan bahwa mereka dapat mengelola data kinerja dengan efektif sambil tetap menjaga keterlibatan semua anggota tim, seperti yang diungkapkan oleh Manggustore Team (2023). Fleksibilitas ini menimbulkan tantangan baru dalam memastikan pengukuran kinerja tetap akurat dan objektif. Oleh karena itu, penting bagi para manajer untuk memanfaatkan teknologi digital sebagai alat bantu yang tidak hanya mendukung proses penilaian kinerja, tetapi juga meningkatkan kualitas manajemen secara keseluruhan.

Selain mendukung manajemen kinerja, teknologi digital juga menjadi sarana penting dalam pembelajaran dan pengembangan karyawan. Menurut (Muhammad, 2016), teknologi memungkinkan karyawan untuk mengakses materi pembelajaran kapan saja dan di mana saja. Namun, keberhasilan dari pembelajaran ini sangat bergantung pada motivasi individu. Karyawan yang memiliki dorongan kuat untuk belajar akan memanfaatkan teknologi untuk mengembangkan keterampilan mereka dan mencari informasi sebanyak mungkin. Di sisi lain, kurangnya motivasi dapat menghambat potensi teknologi dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

Era digital juga menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap dinamika pasar dan kebutuhan pelanggan. Sebagaimana dijelaskan oleh (Nurholiqoh & Faisal, 2024), pemanfaatan data analitik dapat membantu organisasi dalam mengambil keputusan strategis yang lebih efektif. Teknologi digital memberikan peluang bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengidentifikasi peluang pasar baru, dan memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan. Dengan pendekatan yang tepat, teknologi ini dapat menjadi alat yang kuat dalam mencapai tujuan strategis organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka atau juga dikenal sebagai metode systematic literature review (SLR). SLR adalah metode untuk mengumpulkan, menguji secara kritis, menggabungkan, dan mengumpulkan hasil dari berbagai penelitian tentang subjek yang ingin didalami (Norlita et al., 2023). Pengumpulan data pada penelitian ini dimulai dengan mencari artikel yang relevan dengan topik penelitian dari berbagai sumber, seperti jurnal, buku, dokumentasi, dan internet. Metode studi literatur adalah serangkaian tindakan yang berkaitan dengan membaca dan mencatat, mengelola bahan penulisan, dan mengumpulkan data pustaka (Nursalam 2016).

Menurut Sugiyo studi kepustakaan atau studi pustaka mencakup studi teoritis, referensi, dan literatur ilmiah tentang budaya, nilai, dan kebiasaan yang berkembang sesuai dengan subjek penelitian. Danial dan Wasriah (2009) menyatakan bahwa studi literatur adalah jenis penelitian yang dilakukan oleh individu yang melakukan penyelidikan dengan mengumpulkan sejumlah buku atau majalah yang relevan dengan subjek dan tujuan mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Motivasi Dalam Manajemen Kinerja

Motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen kinerja, menjadi motor penggerak utama yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, motivasi bukan hanya sekadar elemen pelengkap, melainkan faktor fundamental yang memengaruhi tingkat keterlibatan, antusiasme, dan produktivitas karyawan. Berdasarkan penelitian, sistem penghargaan yang dirancang dengan baik terbukti mampu meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini kemudian berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka. Menariknya, motivasi berperan sebagai penghubung atau mediator antara penghargaan dan kinerja. Artinya, meskipun organisasi memiliki sistem penghargaan yang sempurna, jika motivasi karyawan rendah, hasil yang diharapkan dari penghargaan tersebut tidak akan tercapai secara optimal. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa motivasi karyawan terjaga untuk mendukung keberhasilan sistem penghargaan yang diterapkan. (Rusdi, 2018)

Lebih jauh lagi, motivasi memainkan peran penting dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dan positif. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Kepuasan ini tidak hanya

MANAJEMEN KINERJA DI ERA DIGITAL: PERAN MOTIVASI DALAM MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI

meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi. Hubungan ini penting karena karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi. Menariknya, penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti perasaan pencapaian dan kesempatan untuk berkembang secara personal, lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik seperti insentif finansial. Hal ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam mengelola motivasi karyawan. (Budi & Setia, 2018)

Di era digital saat ini, tantangan baru muncul dalam manajemen kinerja. Kemajuan teknologi telah memungkinkan fleksibilitas kerja yang lebih besar, seperti kemampuan untuk bekerja dari jarak jauh. Meskipun fleksibilitas ini membawa manfaat, seperti peningkatan keseimbangan kerja-hidup, penggunaan teknologi yang tidak terkontrol dapat menimbulkan kebingungan, stres, dan bahkan burnout. Oleh sebab itu, manajer perlu memahami kebutuhan karyawan di era digital dan menemukan cara yang tepat untuk menjaga motivasi mereka, termasuk dalam konteks kerja jarak jauh yang semakin umum. (Prasetyo & Azis, 2018)

Sebagai tanggapan, strategi manajemen kinerja harus lebih terarah pada pengembangan motivasi karyawan. Beberapa pendekatan yang dapat dilakukan meliputi pemberian umpan balik yang jelas dan konstruktif, pengakuan terhadap pencapaian karyawan, serta penyediaan peluang untuk pengembangan profesional. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan didorong untuk memberikan yang terbaik. (Araujo et al., 2019)

Untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan, motivasi harus menjadi elemen integral dalam setiap aspek manajemen kinerja. Dengan memastikan motivasi karyawan tetap tinggi, organisasi tidak hanya dapat mencapai target yang telah ditetapkan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat, positif, dan produktif bagi semua pihak yang terlibat.

Faktor-Faktor Motivasi Di Era Digital

Era digital telah membawa transformasi besar dalam cara orang bekerja dan berinteraksi. Salah satu aspek utama yang memengaruhi motivasi di era ini adalah fleksibilitas dalam waktu dan lokasi kerja. Dengan kemajuan teknologi, karyawan kini memiliki kebebasan untuk bekerja dari berbagai tempat, yang secara signifikan dapat

meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas semacam ini mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, karena memberi mereka otonomi lebih besar dalam mengatur tugas-tugas mereka sendiri. Kebebasan untuk memilih bagaimana dan kapan menyelesaikan pekerjaan menciptakan rasa tanggung jawab pribadi yang lebih tinggi, yang mendorong produktivitas dan kepuasan kerja. (Prasetyo & Azis, 2018)

Selain fleksibilitas, teknologi digital juga memiliki peran besar dalam memotivasi karyawan. Alat-alat kolaborasi digital, seperti platform komunikasi online dan manajemen proyek, mempermudah koordinasi antar tim dan meningkatkan efisiensi kerja. Teknologi ini memberikan transparansi lebih besar dalam proses kerja, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan terlibat dalam setiap tahap proyek. Ketika mereka merasa kontribusinya diakui, motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik juga meningkat. Namun, organisasi harus berhati-hati agar teknologi ini tidak menjadi pedang bermata dua. (Budi & Setia, 2018)

Penggunaan teknologi yang berlebihan dapat menimbulkan tantangan baru, seperti informasi yang berlebihan (*information overload*) atau tekanan untuk selalu terhubung (*always-on culture*). Situasi ini dapat memicu stres dan kelelahan mental yang berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk menerapkan kebijakan yang jelas mengenai penggunaan teknologi, seperti menetapkan jam kerja yang fleksibel tetapi terkontrol, untuk menjaga kesejahteraan mental karyawan. (Prasetyo & Azis, 2018)

Faktor lain yang signifikan adalah peluang untuk pengembangan karir. Di era digital, kebutuhan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru menjadi semakin penting, terutama mengingat laju perubahan teknologi yang cepat. Organisasi perlu menyediakan akses ke pelatihan online, webinar, atau sumber daya pembelajaran lain yang memungkinkan karyawan untuk tetap relevan dalam profesinya. Ketika karyawan merasa organisasi berinvestasi dalam perkembangan mereka, mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan loyal. (Araujo et al., 2019)

Selain itu, meskipun era digital memungkinkan kerja jarak jauh, keterlibatan sosial tetap menjadi aspek penting yang memengaruhi motivasi. Karyawan ingin merasa terhubung dengan rekan kerja mereka meskipun secara fisik terpisah. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan inisiatif yang memfasilitasi hubungan interpersonal, seperti

MANAJEMEN KINERJA DI ERA DIGITAL: PERAN MOTIVASI DALAM MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI

pertemuan virtual santai atau aktivitas tim online, untuk menjaga semangat kebersamaan di antara anggota tim. (Rusdi, 2018)

Secara keseluruhan, motivasi di era digital sangat bergantung pada bagaimana organisasi mengelola faktor-faktor seperti fleksibilitas kerja, pemanfaatan teknologi, peluang pengembangan karir, dan keterlibatan sosial. Dengan memahami dan menyesuaikan strategi motivasi mereka terhadap dinamika ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, produktif, dan inovatif bagi karyawannya.

Hubungan Motivasi Dengan Pencapaian Tujuan

Motivasi memiliki kaitan yang erat dengan pencapaian tujuan baik pada tingkat individu maupun organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara tingkat motivasi dengan pencapaian hasil kerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar pula kemungkinan mereka untuk mencapai target yang diinginkan. Hal ini menegaskan bahwa motivasi adalah faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Nordin et al., 2018)

Salah satu kunci penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan adalah penetapan tujuan yang jelas dan terukur. Ketika karyawan memahami dengan baik apa yang diharapkan dari mereka dan memiliki gambaran yang jelas tentang apa yang perlu dicapai, motivasi mereka untuk mencapainya akan semakin tinggi. Tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART) sering digunakan sebagai panduan dalam menetapkan tujuan yang jelas dan realistis. Tujuan yang terstruktur dengan baik akan memberikan arah yang jelas bagi karyawan, sehingga mereka dapat memfokuskan energi dan usaha mereka untuk mencapainya. (Budi & Setia, 2018)

Selain itu, umpan balik yang diberikan kepada karyawan juga memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga motivasi mereka. Umpan balik yang positif, seperti pujian atau pengakuan terhadap pencapaian yang baik, dapat memperkuat perilaku positif dan mendorong karyawan untuk terus berusaha mencapai tujuan mereka. Sebaliknya, umpan balik negatif, meskipun diperlukan untuk perbaikan, harus disampaikan dengan

cara yang konstruktif dan mendukung. Jika tidak disampaikan dengan hati-hati, umpan balik yang negatif dapat menurunkan semangat kerja dan mempengaruhi motivasi karyawan. (Prasetyo & Azis, 2018)

Dalam konteks tim, kolaborasi yang baik antar anggota tim juga sangat mempengaruhi motivasi kolektif. Ketika anggota tim saling mendukung dan berbagi visi yang sama, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja sama dengan lebih efektif dan mencapai tujuan bersama. Kolaborasi yang harmonis ini menciptakan atmosfer kerja yang positif, di mana setiap anggota merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan yang terbaik bagi tim. (Araujo et al., 2019)

Namun, penting untuk diingat bahwa setiap individu memiliki faktor-faktor yang berbeda yang memotivasi mereka. Tidak semua karyawan akan termotivasi oleh hal yang sama, dan oleh karena itu, pendekatan personalisasi dalam menetapkan tujuan sangat diperlukan. Organisasi perlu mengenali kebutuhan dan motivasi individu di dalam tim untuk menciptakan tujuan yang relevan dan menarik bagi masing-masing individu. Dengan cara ini, setiap karyawan dapat merasa lebih terlibat secara emosional dalam pencapaian tujuan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka. (Rusdi, 2018)

Dengan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara motivasi dan pencapaian tujuan, organisasi dapat merancang strategi manajemen kinerja yang lebih efektif. Dengan menetapkan tujuan yang jelas, memberikan umpan balik yang membangun, serta menciptakan kolaborasi yang sehat dan personalisasi dalam pendekatan manajerial, organisasi akan lebih mampu mencapai tujuannya sekaligus mempertahankan motivasi karyawan dalam jangka panjang.

Strategi Peningkatan Motivasi Di Era Digital

Dalam menghadapi berbagai tantangan di era digital, organisasi perlu merumuskan dan menerapkan strategi inovatif untuk menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah pemanfaatan teknologi untuk mendukung komunikasi dan kolaborasi antar tim dengan lebih efisien. Alat-alat seperti video conference dan platform kolaboratif online menjadi solusi yang memungkinkan tim tetap terhubung meskipun mereka bekerja dari lokasi yang berbeda. Teknologi ini tidak hanya membantu menjaga kelancaran komunikasi, tetapi juga

MANAJEMEN KINERJA DI ERA DIGITAL: PERAN MOTIVASI DALAM MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI

mempercepat alur kerja dan memperkuat hubungan antar anggota tim. (Budi & Setia, 2018)

Selain itu, memberikan karyawan kebebasan dalam memilih cara dan waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka menjadi langkah penting dalam meningkatkan motivasi. Fleksibilitas semacam ini memberi karyawan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, serta menciptakan rasa kepemilikan yang lebih kuat terhadap hasil yang dicapai. Dalam konteks era digital, fleksibilitas ini sering menjadi faktor kunci yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena mereka merasa memiliki kontrol lebih atas bagaimana mereka bekerja. Kepercayaan ini dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. (Nordin et al., 2018)

Selain itu, organisasi juga perlu menyediakan peluang pengembangan diri bagi karyawan. Dengan menawarkan akses ke pelatihan online, kursus, atau program mentoring, perusahaan menunjukkan investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Perasaan dihargai dan didukung dalam hal pengembangan profesional ini menjadi penguat motivasi intrinsik mereka untuk terus berkontribusi secara maksimal.

Pengakuan terhadap prestasi individu maupun tim juga merupakan strategi penting dalam meningkatkan motivasi. Menghargai upaya dan pencapaian karyawan baik melalui penghargaan formal maupun pengakuan informal dapat memotivasi mereka untuk terus bekerja dengan semangat yang sama. Ketika setiap kontribusi dihargai, baik itu besar maupun kecil, karyawan merasa dihargai, yang mendorong mereka untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja mereka. (Araujo et al., 2019)

Di samping itu, membangun budaya perusahaan yang positif dan inklusif juga sangat penting di era digital ini. Budaya perusahaan yang terbuka, saling mendukung, dan menghargai perbedaan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi produktivitas dan kebahagiaan karyawan. Ketika karyawan merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja, mereka lebih cenderung menunjukkan komitmen dan semangat yang lebih tinggi terhadap tugas dan tujuan organisasi. (Prasetyo & Azis, 2018)

Terakhir, penting bagi manajer untuk secara berkala mengevaluasi strategi yang diterapkan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Dengan dinamika yang cepat berubah di era digital, pendekatan yang berhasil di satu waktu mungkin tidak efektif di

waktu lain. Oleh karena itu, evaluasi dan penyesuaian strategi sangat diperlukan untuk memastikan bahwa organisasi selalu dapat memenuhi kebutuhan motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang selalu berkembang sesuai dengan perubahan yang ada. (Rusdi, 2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah salah satu elemen kunci dalam manajemen kinerja yang tidak hanya memengaruhi produktivitas individu, tetapi juga keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Motivasi bertindak sebagai penghubung antara penghargaan, kepuasan kerja, dan pencapaian tujuan. Di era digital, fleksibilitas kerja, pengembangan teknologi, dan peluang karir menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Namun, penggunaan teknologi juga menghadirkan tantangan, seperti stres akibat budaya kerja yang selalu terhubung. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan strategi yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, pengakuan terhadap pencapaian, serta budaya kerja yang positif dan inklusif. Dengan memberikan otonomi, umpan balik yang membangun, serta peluang pengembangan diri, karyawan akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Motivasi yang dikelola dengan baik tidak hanya membantu organisasi mencapai tujuannya, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat, inovatif, dan mendukung. Dengan terus mengevaluasi dan menyesuaikan strategi motivasi, organisasi dapat tetap relevan di tengah tantangan era digital yang dinamis.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih memfokuskan pada pengembangan strategi manajemen kinerja yang lebih personalisasi, khususnya dalam konteks era digital. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor seperti penggunaan teknologi kolaboratif, fleksibilitas kerja, dan pengakuan terhadap pencapaian karyawan dapat diintegrasikan untuk meningkatkan motivasi secara berkelanjutan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat meneliti dampak dari *burnout* akibat "*always-on culture*" pada motivasi karyawan serta mengembangkan solusi yang dapat

MANAJEMEN KINERJA DI ERA DIGITAL: PERAN MOTIVASI DALAM MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI

menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Pendekatan studi kasus pada organisasi dengan berbagai skala juga dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang implementasi strategi ini di berbagai lingkungan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Agustiansyah, F. (2024). Literature Review : Peran Motivasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Interdisipliner Indonesia*, 01(01), 11–16.
- Anggraeni, A. N., Cikusin, Y., & Hayat. (2021). PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Administrasi Negara*, 5(1), 29–46.
- Araujo, F. M. de, Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2019). PERAN MOTIVASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH SISTEM REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 41–60.
- Astuti, R. Y., Nasution, M. H., Rifaldi, M., Aditya, D. H., Triswijaya, B. K., Raharjo, D. S., Romdhoni, L., Wafiyuddin, M., Mahdi, B., Hasan, M. F., Wijanarko, R. M. I., & Taqiyuddin, A. haris. (2021). *MANAJEMEN KINERJA*. CV. Nata Karya.
- Bakar, R. (2014). THE EFFECT OF LEARNING MOTIVATION ON STUDENT ' S PRODUCTIVE COMPETENCIES IN VOCATIONAL HIGH SCHOOL, WEST SUMATRA. *International Journal of Asian Social Science*, 4(6), 722–732.
- Budi, & Setia, A. (2018). Peran Pemimpin Dalam Membangun Manajemen Kinerja Yang Berkualitas Di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung. (*Doctoral Dissertation, UIN Raden Intan Lampung*).
<https://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/4435>
- Hendriyaldi, & Mailindra, W. (2019). REVOLUSI INDUSTRI 4.0: TANTANGAN DAN PELUANGMANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS GRAND HOTEL JAMBI. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 344–351.
- Hotimah, H., Ambarwati, D., Muttaqin, A., & Anshori, M. I. (2023). Manajemen Kinerja Digital. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(6), 01–15.
- Muhammad, M. (2016). PENGARUH MOTIVASI DALAM PEMBELAJARAN. *Lantanida Journal*, 4(2).

- Nordin, Aizat, M., & MOHAMMAD, S. H. (2018). Hubungan Antara Motivasi Kendiri Dengan Pencapaian Matematik Pelajar Tingkatan 5 Di Daerah Rompin. *In ICompEx18 Pembentangan Kertas Penyelidikan Akademik*.
- Norlita, D., Nageta, P. W., Faradhila, S. A., Aryati, M. P., Fakhriyah, F., & A., E. A. I. (2023). SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR): PENDIDIKAN KARAKTER DI SEKOLAH DASAR. *JURNAL ILMU SOSIAL, PENDIDIKAN DAN HUMANIORA*, 2(1), 209–2019.
- Nurholiqoh, S., & Faisal, M. (2024). Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan pada Sally Salon. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 15013–15023.
- Prasetyo, & Azis, M. (2018). PERAN MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA KARYAWAN PT. TARINDO JUWANA PATI JAWA TENGAH. (*Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi*). <http://repository.unissula.ac.id/id/eprint/12600>
- Rusdi. (2018). Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Catatan Sipil Kota Palembang. *JURNAL PEMERINTAHAN DAN POLITIK GLOBAL*, 3(3), 100–108.
- Tarumingkeng, P. R. C. (2024). Peran Motivasi Dalam Manajemen Kinerja. *RUDYCT E-PRESS*.