



Melampaui Metrik: Menilai Ulang Korelasi Antara Key Performance Indicators (KPI) dan Motivasi Karyawan dalam Setting Pendidikan

Micel¹, Lidia Sandra²

^{1,2}Universitas Kristen Krida Wacana, Indonesia

E-mail: micel.502021030@civitas.ukrida.ac.id, lidia.sandra@ukrida.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-12-03 Revised: 2024-01-15 Published: 2024-02-01	This quantitative investigation examines the correlation between Key Performance Indicators (KPIs) and employee work motivation within an educational setting, specifically at Cendekia Harapan School. Utilizing the Stott and Walker Questionnaire, data were collected from a total sample of 33 school employees. A Pearson Product-Moment correlation analysis revealed no significant correlation between KPI scores and employees' work motivation ($r = 0.327$, $p > 0.05$), suggesting that KPIs may not be the primary driver of motivational outcomes in this context. The findings underscore the importance of a multi-faceted approach to employee motivation that extends beyond traditional performance metrics. Further research is recommended to investigate additional motivational variables, to critically assess the KPI framework and its operationalization, and to establish a participatory forum for employees to engage in constructive dialogue regarding performance assessments and motivational strategies.
Keywords: <i>Key Performance Indicators;</i> <i>Employee Motivation;</i> <i>Educational Psychology;</i> <i>Performance Assessment;</i> <i>Work Motivation.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-12-03 Direvisi: 2024-01-15 Dipublikasi: 2024-02-01	Penelitian kuantitatif ini mengeksplorasi korelasi antara Key Performance Indicators (KPI) dengan motivasi kerja karyawan dalam setting pendidikan, di Sekolah Cendekia Harapan. Dengan menggunakan Kuesioner Stott dan Walker, data dikumpulkan dari total sampel 33 karyawan sekolah. Analisis korelasi Pearson Product-Moment mengungkapkan tidak adanya korelasi signifikan antara skor KPI dengan motivasi kerja karyawan ($r = 0.327$, $p > 0.05$), menyarankan bahwa KPI mungkin bukan pendorong utama hasil motivasional dalam konteks ini. Temuan ini menekankan pentingnya pendekatan multifaset terhadap motivasi karyawan yang melampaui metrik kinerja tradisional. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menyelidiki variabel motivasional tambahan, menilai kritis kerangka kerja KPI dan operasionalisasinya, serta mendirikan forum partisipatif bagi karyawan untuk terlibat dalam dialog konstruktif mengenai penilaian kinerja dan strategi motivasi.
Kata kunci: <i>Key Performance Indicators;</i> <i>Motivasi Karyawan;</i> <i>Psikologi Pendidikan;</i> <i>Penilaian Kinerja;</i> <i>Motivasi Kerja.</i>	

I. PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam rangka memajukan masyarakat dan bangsa negara (Syafi'i et al., 2023). Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada generasi penerus, sekolah menjadi pilar utama dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Oleh karenanya, peran karyawan di dalamnya pun memiliki dampak yang signifikan karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, sebuah sistem ataupun perangkat teknologi canggih sekalipun tidak akan mencapai sebuah produktivitas yang efektif dan efisien (Bakhtiar et al., 2016). Dalam upaya untuk mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan sekolah, banyak institusi pendidikan memanfaatkan Key Performance Indicators (KPI) sebagai alat evaluasi, tidak terkecuali Sekolah Cendekia Harapan. KPI sendiri merupakan elemen kunci yang mengatur organisasi berupa

kriteria-kriteria yang bersifat terukur (*measureable*) dan dianggap sebagai parameter kunci untuk menentukan keberhasilan organisasi (Badawy et al., 2016). Dalam konteks Sekolah Cendekia Harapan, KPI dimanfaatkan untuk mengidentifikasi hasil kinerja karyawan terhadap target yang telah diberikan.

Sementara itu, peneliti menemukan fenomena yaitu karyawan yang apabila nilai KPI-nya menurun dari bulan lalu, menjadi termotivasi untuk meningkatkannya di bulan mendatang. Namun, ada pula yang justru merasa putus asa sehingga pasrah dengan hal tersebut. Begitu pula apabila terdapat kenaikan nilai KPI, yakni ada karyawan yang merasa termotivasi untuk berkinerja dengan lebih baik, namun ada pula yang menanggapi dengan netral atau biasa saja (Yati, 2018) (Haholongan et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Samodra (2018) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja karyawan berpengaruh secara langsung terhadap

motivasi kerja karyawan. Itu artinya, semakin tinggi nilai KPI yang didapatkan, karyawan akan semakin termotivasi untuk berkinerja baik. Di sisi lain, penelitian Mianto et al., (2018) juga mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, yakni bahwa semakin karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka semakin ia berkinerja baik. Hal ini pun menarik untuk dieksplorasi lebih mendalam, terlebih mengenai Matthew Effect yang mungkin ada. Matthew Effect menyatakan bahwa individu atau kelompok yang sudah memiliki keunggulan di awal cenderung mendapatkan lebih banyak keuntungan atau kesuksesan dibandingkan dengan individu atau kelompok yang memiliki keterbatasan di awal.

Dalam konteks hubungan nilai KPI dan motivasi kerja, Matthew Effect dapat terjadi jika karyawan yang sudah memiliki sejarah pencapaian KPI yang baik (keunggulan awal) cenderung lebih termotivasi. Sebagai akibatnya, ia mungkin akan lebih giat dalam usaha mencapai target KPI yang tinggi, sehingga hasil yang didapatkan juga terus baik. Sebaliknya, karyawan yang awalnya memiliki KPI yang kurang baik mungkin merasa kurang termotivasi, sehingga kinerja yang dihasilkan juga terus mencerminkan nilai KPI yang tidak meningkat. Keadaan yang dialami oleh karyawan seperti ini dapat terjadi dalam siklus yang berkelanjutan. Karyawan yang sudah sukses akan cenderung mendapatkan pengakuan, pujian, atau bahkan insentif yang lebih besar, yang dapat meningkatkan motivasi mereka. Sebaliknya, karyawan yang kesulitan dalam mencapai KPI mungkin akan semakin tidak termotivasi karena mereka merasa sulit untuk mengejar rekan-rekan mereka yang sudah berhasil.

Pemahaman mendalam tentang bagaimana hubungan antara nilai KPI dan motivasi kerja karyawan di Sekolah Cendekia Harapan adalah langkah awal yang penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan. Penelitian ini relevan, mengingat pada era pendidikan yang dinamis ini para karyawan sekolah dan pengajar dituntut untuk dapat mendidik dan juga mempersiapkan pembelajaran yang baik guna menciptakan pendidikan yang unggul. Penelitian ini bertujuan mengungkapkan hubungan antara nilai KPI dan motivasi kerja dengan harapan dapat bermanfaat secara signifikan melalui wawasan tentang bagaimana dinamika karyawan terkait kinerjanya. Dengan pemahaman yang lebih baik ini, Sekolah Cendekia Harapan dan pihak-pihak terkait dapat merancang strategi dan kebijakan

yang lebih efektif dalam merumuskan dan mengoptimalkan praktik penilaian KPI yang berfokus bukan hanya pada target perusahaan, melainkan juga pada pengembangan karyawan, berikut merancang strategi peningkatan motivasi kerja pada karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan masalah dan tujuan yang telah dirumuskan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan berdasarkan data yang ada di lapangan langsung tanpa harus melibatkan perubahan, penambahan atau manipulasi data (Negeri, 2013). Penelitian kuantitatif korelasional ini dipilih untuk mengetahui ada atau tidaknya, kuat atau lemahnya, serta arah hubungan positif atau negatif antara tren nilai KPI dan motivasi kerja karyawan Sekolah Cendekia Harapan yang peneliti teliti berdasarkan prosedur statistik yang akan menunjukkan koefisien korelasi.

Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi seluruh karyawan Sekolah Cendekia Harapan, sehingga dilakukan sensus kepada sejumlah 33 guru. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer, yaitu berupa data nilai KPI karyawan bulan Agustus hingga Oktober 2023 dan jawaban partisipan terhadap kuesioner yang diberikan melalui platform Google Forms. Kuesioner akan memuat instrumen berupa Stott and Walker Questionnaire untuk mengukur motivasi kerja yang diambil dari penelitian Pamungkas (2015) dan disusun berdasarkan teori McClelland (1961). Skala ini memiliki 22 aitem valid dengan koefisien Cronbach Alpha sebesar 0,855 yang artinya aitem-aitem tersebut bersifat reliabel. Aitem terdiri dari 13 pernyataan favorable dan 9 pernyataan *unfavorable*. Alternatif jawaban disusun dengan likert, yaitu 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Semakin tinggi skor akhir yang ditunjukkan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah skor akhir yang ditunjukkan, maka semakin rendah motivasi kerja karyawan. Metode analisis yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif menggunakan software Jamovi versi 1.6.15, meliputi uji korelasi Pearson Product Moment.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Variabel Key Performance Indicators (KPI)

KPI karyawan Sekolah Cendekia Harapan saat ini belumlah memiliki kategorisasi. Oleh karenanya, dalam penelitian ini peneliti akan mengklasifikasikan tingkat KPI ke dalam 3 kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah dengan menentukan interval tingkat KPI dengan cara:

$$i = \frac{\text{nilai maksimum KPI} - \text{nilai minimum KPI}}{\text{banyak kategori}}$$

$$i = \frac{83,74 - 62,22}{3}$$

$$i = \frac{21,52}{3}$$

$$i = 7,173 = 7,18$$

Dengan demikian, gambaran tinggi atau rendahnya tingkat KPI karyawan Sekolah Cendekia Harapan dapat dikategorikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Kategorisasi Nilai KPI

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$62,2 \leq x < 69,38$	Rendah	10	30,3%
$69,38 \leq x < 76,56$	Sedang	12	36,4%
$76,56 \leq x \leq 83,74$	Tinggi	11	33,3%
Jumlah		33	100%

SD = 5,85 Mean = 73,8 Min = 62,22 Max = 83,74

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka dapat ditunjukkan bahwa rata-rata nilai KPI 33 partisipan dalam rentang 3 bulan terakhir ini berada pada kategori "Sedang" dengan persentase 36,4%. Dari rata-rata juga dapat ditunjukkan bahwa KPI karyawan Sekolah Cendekia Harapan sebesar 73,8 berada pada kategori "Sedang".

2. Variabel Motivasi Kerja

Skala Stott and Walker Questionnaire yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan Sekolah Cendekia Harapan memiliki 22 aitem pernyataan yang akan menghasilkan skor total tiap-tiap subjek penelitian. Klasifikasi berdasarkan 3 kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah, ditentukan melalui interval tingkat motivasi kerja dengan cara:

$$i = \frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{banyak kategori}}$$

$$i = \frac{82 - 67}{3}$$

$$i = \frac{15}{3}$$

$$i = 5$$

Dengan demikian, gambaran tinggi atau rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan Sekolah Cendekia Harapan dapat dikategorikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$67 \leq x < 72$	Rendah	7	21,2%
$72 \leq x < 77$	Sedang	12	36,4%
$77 \leq x \leq 82$	Tinggi	14	42,4%
Jumlah		33	100%

SD = 4,24 Mean = 75,8 Min = 67 Max = 82

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja partisipan cenderung berada pada kategori "Tinggi" dengan persentase 42,4%. Dari rata-rata juga dapat ditunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan Sekolah Cendekia Harapan sebesar 75,8 berada pada kategori "Sedang".

3. Uji Korelasi

Tabel 3. Korelasi antara Nilai KPI dengan Motivasi Kerja

	Motivasi Kerja	Nilai KPI
Motivasi Kerja	Pearson's r	0,327
	p-value	0,063
	N	33
Nilai KPI	Pearson's r	0,327
	p-value	0,063
	N	33

Dengan menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment, didapatkan koefisien korelasi antara nilai KPI dengan motivasi kerja sebesar $r = 0,327$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,063$ ($p > 0,05$). Itu artinya, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara nilai KPI dengan motivasi kerja pada karyawan Sekolah Cendekia Harapan.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan melalui uji korelasi Pearson Product Moment, ditemukan bahwa tidak ada hubungan antara nilai KPI dengan motivasi kerja pada karyawan Sekolah Cendekia Harapan. Tidak signifikannya kedua variabel ini dapat disebabkan oleh dua faktor. Pertama, karyawan memiliki persepsi bahwa motivasi kerja adalah hal yang biasa dimiliki oleh karyawan (Surya & Wijono, 2019). Hal ini pun dapat dibuktikan dengan hasil pengukuran

terhadap tingkat motivasi yang didapatkan, yakni karyawan cenderung berada pada tingkat motivasi yang "Tinggi" (n = 14) dan "Sedang" (n = 12), dan hanya beberapa karyawan yang memiliki motivasi "Rendah" (n = 7). Kedua, karyawan menganggap sistem penilaian KPI tidak sejalan atau tidak mencerminkan secara penuh pekerjaan, sehingga merasa kurang termotivasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Tafonao (2023), bahwa karyawan bisa saja merasa kurang termotivasi karena kekecewaan akibat tidak terwujudnya sistem penilaian yang diekspektasikan. Dalam hal ini, penilaian antar karyawan satu level ditekankan oleh Tafonao (2023) sebagai hal yang membuat karyawan tidak termotivasi, karena mengakibatkan dirinya berada dalam satu jabatan yang sama selama bertahun-tahun dan tidak mengalami perkembangan. Dalam konteks karyawan Sekolah Cendekia Harapan, penilaian antar karyawan satu level ini belum dapat dibuktikan sebagai faktor tidak signifikannya hubungan nilai KPI dengan motivasi kerja. Hanya saja, hal yang perlu diperhatikan adalah bahwa dalam tiga bulan terakhir ini, tiap-tiap indikator penilaian KPI mengalami perubahan oleh pihak manajerial. Hal ini pun dapat memberikan gambaran bahwa sistem penilaian KPI yang sudah ada sebelumnya belum dapat mengukur secara penuh pekerjaan karyawan.

Selain itu, temuan ini pun turut menjawab mengenai fenomena Matthew Effect yang telah disebutkan sebelumnya, yakni bahwa pada konteks karyawan Sekolah Cendekia Harapan, hal tersebut tidak berlaku karena meskipun karyawan mendapatkan nilai KPI "Sedang", ia tetap termotivasi pada tingkat "Sedang" (n = 12) dan "Tinggi" (n = 14). Adapun peneliti melakukan wawancara kepada 7 orang partisipan untuk memvalidasi temuan penelitian yang ada sekaligus untuk mengungkap faktor lain yang membuat tidak signifikannya hubungan nilai KPI dengan motivasi kerja karyawan Sekolah Cendekia Harapan.

"Waktu awal-awal mungkin saya berpatokan banget sama KPI. Kalau rendah, maunya dibagusin. Tapi makin ke sini merasa tidak terpatok dengan KPI. Saya suka ngajar, suka berinteraksi dengan anak-anak. Itu aja sih jadinya yang buat saya termotivasi setiap hari".

"Kerja di CH itu menyenangkan. Orang-orangnya saling peduli dan seru. Kalau

terkait KPI, ya sebenarnya saya selalu do my best tapi patokan utamanya bukan KPI. Jadi sekalipun KPI saya rendah ataupun tinggi saya akan tetap berikan yang terbaik."

"Yang buat saya tetap semangat untuk kerja tuh adalah, saya selalu keingat masa-masa lebih sulit, yaitu ketika nunggu panggilan interview. Saya sih enggak tau ya KPI saya yang sekarang ini sudah sesuai atau belum, tapi yang penting saya sudah selesaikan apa yang menjadi tanggung jawab dan target jobdesc saya dengan baik."

"Yang buat saya termotivasi kerja setiap hari... saya mau nabung sih. Terus pasangan saya juga kan kerja, jadi saya juga mau kelihatan berguna jadi kerja juga. Kalau urusan KPI, saya suka pesimis duluan, ngerasanya kayak ya udah mau berubah kayak gimana pun juga tetep aja segitu KPI-nya"

"Aku senang memberikan apa yang sudah aku pelajari selama ini. Seneng banget rasanya ketika ada anak dari gak ngerti jadi ngerti, apalagi kalau nilai mereka bagus. Itu sih yang memotivasi aku, mau nilai KPI-ku setinggi langit juga aku akan tetap berikan yang terbaik buat anak-anak."

"Jujur yang buat saya termotivasi untuk bekerja setiap harinya adalah karena saya merasa bahwa bekerja ya udah seperti kewajiban manusia, apalagi ketika menjadi orang tua. Saya enggak terlalu ngerti KPI karena memang dari awal saya kerja tidak berpatokan dengan KPI, tapi lakukan jobdesc saya dengan baik aja yang penting."

"Aku gak ngerti KPI, jadi semangatku enggak ditentukan berdasarkan itu. Yang buat aku semangat kerja setiap hari adalah karena di sini lingkungannya positif, aturannya tertib dan jelas, fasilitas juga baik. Untuk karyawannya, gajinya lancar. Terus atasannya juga baik, selalu ajak jalan-jalan. Dan yang buat aku senang juga adalah di sini semua diperlakukan dengan sama, mau kita tukang bersih-bersih juga kita dilatih Bahasa Inggris, guru juga disuruh bersih-bersih."

Hasil wawancara tersebut selain mendukung dua faktor yang telah dijelaskan sebelumnya, juga berhasil mengungkapkan bahwa lingkungan kerja, budaya tempat kerja, persepsi terhadap tanggung jawab untuk bekerja, kesesuaian pekerjaan dengan passion, serta keinginan untuk berbagi

pengetahuan adalah faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini pun senada dengan temuan penelitian oleh Pasampang dan Dirdjo (2021), sekaligus mendukung teori psikososial oleh Erik Erikson (Feist & Feist, 2008) yang menyatakan bahwa seorang individu akan mengalami fase *generativity vs isolation*. *Generativity* merujuk pada dorongan individu untuk memberikan kontribusi positif kepada generasi berikutnya. Dalam hal ini, keinginan untuk berbagi pengetahuan dan mengajar merupakan upaya kontribusi positif tersebut.

Dari temuan penelitian ini, berhasil didapatkan identifikasi tingkat nilai KPI karyawan di Sekolah Cendekia Harapan. Hasil kategorisasi 33 orang karyawan tersebut tentu membantu pihak manajerial Sekolah Cendekia Harapan untuk menentukan langkah tindak lanjut yang perlu diambil dalam rangka mengembangkan karyawan. Pertama, bagi 7 orang karyawan yang berada pada kategori “rendah”, maka dapat difasilitasi pelatihan pengembangan kompetensi diri, daya analitis, maupun manajemen tugas guna lebih konsisten dengan nilai-nilai dan budaya sekolah. Kedua, bagi 12 orang karyawan yang berada pada kategori “sedang”, maka dapat diberikan umpan balik yang membantunya berkembang, penghargaan dan apresiasi, serta pelatihan yang berfokus pada pertumbuhan pribadi dan tim. Ketiga, bagi 11 orang karyawan yang berada pada kategori “tinggi”, maka dapat diberdayakan untuk menjadi model teladan dalam menerapkan nilai-nilai dan budaya sekolah yang mengedepankan berpikir kritis, kerja keras, dan pengembangan etos kerja tinggi.

Di sisi lain, terdapat beberapa limitasi dalam penelitian ini. Pertama, penelitian ini hanya mengukur nilai KPI dan motivasi kerja karyawan pada waktu tertentu saja, sehingga temuan ini tidak dapat digeneralisasi untuk situasi atau waktu yang berbeda. Kedua, data nilai KPI yang digunakan per bulan Agustus hingga Oktober 2023 adalah nilai yang didapatkan dengan indikator yang berbeda-beda karena setiap bulannya dilakukan perombakan ulang atau penambahan butir KPI. Oleh karenanya hasil pengukuran nilai KPI pun diasumsikan belum secara penuh sesuai dengan kinerja yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja, terlebih mengenai kebijakan bahwa karyawan yang baru akan mendapatkan nilai 100% untuk KPI bulan pertamanya. Meski demikian, temuan

penelitian ini tetap memiliki implikasi penting bagi pihak manajerial Sekolah Cendekia Harapan, yakni bahwa KPI tidaklah dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, pihak manajerial harus mencari cara lain apabila ingin meningkatkan atau mengembangkan motivasi kerja karyawan. Selain itu, peninjauan kembali terhadap butir-butir KPI juga perlu dilakukan, dan bilamana ditemukan kekurangan dalam butir KPI, maka perumusan butir KPI yang baru pun perlu dilakukan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan temuan dan analisis hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Nilai KPI karyawan Sekolah Cendekia Harapan dalam rentang waktu tiga bulan terakhir berada pada kategori “Sedang”.
2. Tingkat motivasi kerja karyawan Sekolah Cendekia Harapan berada pada kategori “Tinggi”.
3. Tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara nilai KPI dan motivasi kerja pada karyawan Sekolah Cendekia Harapan.

Dari hasil dan diskusi yang disajikan, terlihat jelas bahwa ada 15 faktor yang mempengaruhi motivasi guru di Sekolah Cendekia Harapan dalam peran mengajar mereka. Faktor-faktor tersebut adalah: dorongan batin, fasilitas yang tersedia, umpan balik, hasil positif siswa, otonomi dalam mengajar, kualitas hubungan dengan siswa, respons positif, dukungan rekan kerja, kualitas hubungan dengan rekan kerja, dinamika sistem kerja, dinamika lingkungan sekolah, beban kerja, latar belakang pendidikan, tantangan dalam mengajar, tujuan karir, dan dukungan keluarga. Guru dengan latar belakang pendidikan cenderung memiliki motivasi mengajar yang dibentuk oleh keahlian mereka di bidang pendidikan (Hakim et al., 2022). Motivator dominan untuk guru di Sekolah Cendekia Harapan ditemukan adalah dorongan batin dan fasilitas yang tersedia. Tema-tema yang muncul dapat dijadikan bahan untuk program pelatihan guru yang bertujuan meningkatkan motivasi mengajar.

B. Saran

Beberapa hal yang dapat dikembangkan dalam penelitian selanjutnya adalah:

1. Mempertimbangkan penelitian dengan variabel lain untuk mengungkap lebih banyak lagi variabel yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan.
2. Melakukan studi longitudinal untuk mengamati perubahan motivasi kerja karyawan seiring waktu dan faktor-faktor yang mempengaruhi dinamika tersebut.
3. Dapat melihat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan, dengan membandingkan organisasi yang memiliki karakteristik budaya yang berbeda.
4. Dapat meneliti pengaruh teknologi dan otomatisasi pada motivasi kerja karyawan, khususnya di era digitalisasi yang cepat.
5. Dapat mengeksplorasi faktor-faktor pribadi, seperti kepribadian dan nilai-nilai individu, yang mempengaruhi motivasi kerja.
6. Meneliti hubungan antara motivasi kerja karyawan dengan kinerja organisasi, termasuk produktivitas, kreativitas, dan inovasi.
7. Penelitian berikutnya dapat juga melihat perbedaan motivasi kerja antar generasi dalam tenaga kerja yang beragam, mempertimbangkan faktor seperti usia, gender, dan latar belakang etnis.

DAFTAR RUJUKAN

- Badawy, M., Abd El-Aziz, A. A., Idress, A. M., Hefny, H., & Hossam, S. (2016). A survey on exploring key performance indicators. *Future Computing and Informatics Journal*, 1(1-2), 47-52.
- Bakhtiar, A., Hartanto, A., & Suliantoro, H. (2016). Perbandingan metode-metode pengukuran kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XXV. Program Studi MMT-ITS*.
- Chubb, C., Reilly, P., & Brown, D. (2011). Performance management. *Institute for Employment Studies*, 4(1), 1-41.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2008). *Psychology: theories of personality*. McGraw-Hill.
- Haholongan, R., Sakti, S. H., Diana, A. L., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Key Performance Indicators terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Peralatan Rumah Tangga. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2763-2768.
- Hakim, A. R., Syafi'i, A., & Fauzia, E. (2022). Building Bridges of Tolerance Through Multicultural Education in Junior High Schools. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 14(2), 1061-1072.
- Mianto, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2018). Pengaruh motivasi dan iklim psikologis terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak madya pekanbaru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Tepat Manajemen Bisnis*, 10(3), 425-444.
- Negeri, I. D. V. S. (n.d.). *Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Azwar, 2011, Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya, Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Boedihardjo, 2014. Pemeliharaan Kesehatan Gigi Keluarga. University Press.*
- Pamungkas, T. A. (2015). *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Guru Ditinjau dari Usia di Sekolah-Sekolah yang Berada di Bawah Naungan Yayasan Pendidikan Eben Haezer Salatiga.*
- Parmenter, D. (2015). *Key performance indicators: developing, implementing, and using winning KPIs*. John Wiley & Sons.
- Samodra, M. R. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan di PT. Telkomsel Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(2).
- Surya, S. I. P., & Wijono, S. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT Argo Manunggal Triasta.*
- Syafi'i, A., Saied, M., & Hakim, A. R. (2023). Efektivitas Manajemen Pendidikan dalam Membentuk Karakter Diri. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(3), 1905-1912.
- Tafonao, Y. (2023). HUBUNGAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GOMO KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1), 118-129.

Yati, I. (2018). *Pengaruh Penilaian Berbasis Key Performance Indicator (KPI) Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.