



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan

Literatur Study: The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the Company

Salianto¹, Baldatun Thoibah², Dea Purnama Sari³, Erika Ayenti^{4*}, Mutiara Sofi⁵

¹ UIN Sumatera Utara, salianto@gmail.com

² UIN Sumatera Utara, bthoibah@gmail.com

³ UIN Sumatera Utara, deasiregar949@gmail.com

⁴ UIN Sumatera Utara, erikaeyanti@gmail.com

⁵ UIN Sumatera Utara, mutiarasofi2507@gmail.com

*Corresponding Author: E-mail: erikaeyanti@gmail.com

Artikel Review

Article History:

Received: 20 June, 2024

Revised: 25 July, 2024

Accepted: 18 July, 2024

Kata Kunci:

Motivasi Kerja

Kinerja

Karyawan

Keywords:

Work Motivation

Performance

Employee

DOI: [10.56338/jks.v7i7.5534](https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534)

ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya. Motivasi kerja karyawan itu dapat berupa individu, seperti kebutuhan, sikap, dan kemampuan, tetapi yang bersifat organisasi, seperti pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Motivasi sangat penting untuk mendorong karyawan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja sesuai uraian tugasnya. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi karena mengukur seberapa banyak karyawan memberikan hasil kerja yang positif kepada perusahaan. Metode yang digunakan dalam literatur review yaitu metode naratif yaitu pengumpulan jurnal yang dilakukan dengan mencari sumber literatur berdasarkan kriteria yang ditentukan. Kriteria inklusi yang diambil antara lain: jurnal yang diterbitkan dalam 7 tahun terakhir yang terindeks Google Scholar. Berdasarkan hasil penelitian artikel ini didapatkan jika interaksi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan ikut serta semakin meningkat.

ABSTRACT

Work motivation is the drive or enthusiasm that moves a person to do their job with all their efforts and work effectively to achieve company goals. Work motivation is also a collection of forces or energy both from inside and outside work, starting from work-related efforts, intensity and persistence. Employee work motivation can be individual, such as needs, attitudes, and abilities, but organizational, such as salary payments, supervision, praise, and the work itself. Motivation is very important to encourage employees to develop their abilities to work according to their job description. Employee performance is considered to be influential because it measures how much employees provide positive work results to the company. The method used in the literature review is the narrative method, namely journal collection which is carried out by searching for literature sources based on specified criteria. The inclusion criteria taken include: journals published in the last 7 years indexed by Google Scholar. Based on the research results of this article, it was found that if the interaction between work motivation and job satisfaction is higher, employee performance will also increase.

PENDAHULUAN

Kinerja suatu perusahaan tergantung pada kerja karyawannya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu perusahaan, dengan demikian atasan mempunyai peran penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan pemberian motivasi dari pimpinan kepada pekerja/karyawan, pemberian motivasi yang baik akan berpengaruh pada peningkatan kinerja seseorang.

Kinerja yang baik memungkinkan penyelesaian tugas dengan lebih cepat, lebih efisien, dan dengan kualitas yang lebih tinggi, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Sebaliknya, kinerja yang buruk menghambat produktivitas karena menghabiskan lebih banyak waktu dan sumber daya untuk mencapai hasil yang sama atau lebih rendah. Penilaian kinerja adalah cara untuk memberikan umpan balik kepada karyawan atas prestasi kerja mereka. Umpan balik ini dapat membantu mengidentifikasi area di mana karyawan perlu meningkatkan dan memotivasi mereka untuk terus bekerja keras. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satu faktornya yaitu motivasi kerja.

Menurut (Maruli Tua Sitorus, 2020) motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya.

Faktor faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu: (1) kesesuaian gaji yang diterima, (2) bonus yang diterima, (3) keakraban hubungan dengan atasan dan teman kerja, (4) kesesuaian pembagian kelompok kerja, (5) kesempatan dalam menggunakan kemandirian, (6) kesempatan dalam kebersamaan kerja, (7) kondisi fisik perusahaan, (8) kenyamanan tempat kerja, (9) kenaikan jabatan atas lamanya masa kerja, dan (10) pekerjaan lebih menantang. Secara keseluruhan, motivasi kerja memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di lapangan. Meningkatkan motivasi karyawan dapat melalui berbagai strategi, seperti penghargaan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang positif, cenderung melihat peningkatan dalam kinerja keseluruhan.

Dari uraian yang ada dapat dipahami bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal diantaranya dibutuhkan adanya motivasi kerja. Agar karyawan dapat bekerja sesuai harapan, maka dalam diri seorang karyawan harus giat dan bersemangat dalam bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan melalui motivasi yang diberikan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah dengan pendekatan literature review yang berfokus pada topik atau variabel yang ingin diteliti. Studi literatur sendiri merupakan kegiatan pengumpulan data pustaka. Data yang digunakan. berasal dari research article dan literature review yang membahas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Proses pengumpulan artikel dilakukan dengan mencari sumber literatur berdasarkan kriteria inklusi yang ditentukan yaitu artikel ilmiah terbitan 7 tahun terakhir yang telah diterbitkan, dan merupakan artikel dalam bentuk lengkap. Sampel penelitian yang digunakan didapat dari Google scholar, dengan menggunakan kata kunci motivasi kerja dan kinerja karyawan.

HASIL

Hasil penelitian Abdul et al (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di hotel paradise batu. artinya, kepuasan kerja bersifat memperkuat hubungan motivasi kerja pada kinerja karyawan. jika interaksi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga akan ikut serta semakin meningkat. hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ardiaza & Noemijiti (2017); Otto (2018); dan Al-Musadieq (2018).

Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	Nilai signifikan
x	3,256	0,002

Sumber: data diolah,2023

Hasil penelitian Andi et al (2024) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar dengan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data dengan menggunakan regresi sederhana dengan alat bantu software SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Liny Jaya Informatika dikarenakan nilai signifikansi dari Uji-t 0,002 lebih kecil dari alpha (α) 0,05.

Hasil uji t

Model	t	Sig.
Motivasi Kerja	2,477	0,016

Hasil penelitian Natalia (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi kerja pada kinerja karyawan. Hasil analisis uji diperoleh nilai signifikansi t motivasi kerja 0,016 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,016 < 0,05$). Sesuai dengan pernyataan Murty (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Destin et al (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga menunjukkan adanya pengaruh mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi yang diproksikan dengan existence, relatedness dan growth berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi yang diproksikan dengan existence, relatedness dan growth berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Sariadi & Heryanda (2020) dengan judul Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sawan menunjukkan bahwa motivasi mampu memengaruhi kinerja pegawai di kantor camat sawan. Menonjolkan motivasi memang sangat penting disuatu organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi memberikan pengaruh positif terhadap rekan kerja pada suatu organisasi. Pengaruh yang ditimbulkan yaitu meningkatnya keinginan untuk bekerja

PEMBAHASAN

Dari tinjauan literatur ini ditemukan 5 artikel mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja bersifat memperkuat hubungan motivasi kerja pada kinerja karyawan. Jika interaksi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan ikut serta semakin meningkat. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan pemberian motivasi dari pimpinan kepada pekerja/karyawan, pemberian motivasi yang baik akan berpengaruh pada peningkatan kinerja seseorang.

Aspek-aspek utama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan yaitu:

1. Lingkungan Kerja
2. Pengakuan dan Penghargaan
3. Gaji dan Tunjangan

Tindakan yang dapat dilakukan agar kinerja karyawan dapat termotivasi saat bekerja yaitu:

1. Memberikan penghargaan
2. Memberikan bonus
3. Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan
4. Meningkatkan komunikasi
5. Menetapkan tujuan yang jelas

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah ditelaah maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, berdedikasi, dan berinovasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Konteks budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam memengaruhi tingkat motivasi karyawan. Budaya kerja yang terbuka, inklusif, dan mendukung pertumbuhan individu dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11-19.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pt. bank rakyat indonesia cabang tahuna. *Productivity*, 2(4), 330-335.
- Irfan, A., Aminah, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 107-121.
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693-7696.
- Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16-29.
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9-16.

-
- Sariadi, L. (2020). Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sawan (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Seo, N., Rumampuk, J. L., & Potolau, M. J. J. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. telkom kota tomohon. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(1), 52-58.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481- 5496.
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971-1802.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(1), 718-734.
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99-108.
- Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Medikonis*, 14(1), 66-77.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).