



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran  
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>  
 Volume 7 Nomor 3, 2024  
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/05/2024  
 Reviewed : 01/06/2024  
 Accepted : 15/06/2024  
 Published : 29/06/2024

Aliyah Rifdha<sup>1</sup>  
 Ratih Oktavia<sup>2</sup>  
 Natasha Melfisyaira  
 Putri Pasaribu<sup>3</sup>  
 Salianto<sup>4</sup>

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR

### Abstrak

Kinerja karyawan yang baik dan terus meningkat setiap harinya sangat dibutuhkan guna memajukan suatu perusahaan. Untuk mencapai hal itu dibutuhkan faktor pendukung seperti motivasi yang dapat mendorong semangat bekerja pada karyawan agar mendapatkan hasil dan tujuan yang dibutuhkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah faktor motivasi yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur dengan mengkaji berbagai studi terkait motivasi kerja dan kinerja karyawan yang dipublikasikan dalam empat tahun terakhir (2020-2023). Sumber literatur yang digunakan meliputi artikel jurnal yang tersedia di database akademik terkemuka seperti Google Scholar, serta laporan penelitian dari database serupa. Hasil dan pembahasan pada temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja mengandung pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan di berbagai sektor industri.

**Kata Kunci :** Kinerja, Motivasi, Produktivitas

### Abstract

Good employee performance and continues to increase every day is needed to advance a company. To achieve this, supporting factors such as motivation are needed which can encourage the spirit of work in employees in order to get the results and goals needed by the company. This study aims to examine the motivational factors that affect employee productivity. This research uses the literature review method by reviewing various studies related to work motivation and employee performance published in the last four years (2020-2023). The literature sources used include journal articles available in reputable academic databases such as Google Scholar, as well as research reports from similar databases. The results and discussion on this finding indicate that work motivation contains a significant influence on improving employee performance in various industrial sectors.

**Keywords:** Performance, Motivation, Productivity

### PENDAHULUAN

Dalam pengelolaan sebuah perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia ialah elemen yang sangat diperhatikan. Hal ini bertujuan agar organisasi atau perusahaan dapat mengatur perusahaannya secara optimal. Salah satu alat ukur yang digunakan untuk menetapkan efektifitasnya suatu perusahaan ialah kinerja karyawan (Yos and Rahmat, 2023).

Kinerja karyawan adalah aset krusial yang sangat penting untuk mendukung dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang secara rutin memantau kinerja karyawannya dengan harapan agar dapat terus meningkatkan performa mereka dari waktu ke waktu. Kinerja karyawan yang produktif, efektif dan efisien sangat diperlukan oleh perusahaan untuk memajukan perusahaan tersebut.

Menurut Sutrisno (2019) kinerja karyawan ialah hasil kerja yang ditinjau dari waktu kerja, kualitas, kuantitas dan kerjasama guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Desy et al.,

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
 email: aliyahrfdh@gmail.com, oktaviaratih39@gmail.com, natashamelfisyairappasaribu@gmail.com, salianto86@uinsu.ac.id

2003) kinerja karyawan adalah pencapaian atau prestasi kerja individu yang dinilai berdasarkan tingkat kualitas dan kuantitasnya tepat dengan standar kerja yang sudah disahkan oleh perusahaan.

Dalam hal ini, manajer atau direktur perusahaan harus memahami seberapa baik kinerja karyawannya dalam bekerja. Maka dari itu diperlukan studi atau penelitian guna menyadari faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Djoko and Andri, 2022). Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, ialah: motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan dan faktor lainnya. Namun, faktor motivasi kerja mengandung pengaruh yang cukup signifikan pada kinerja karyawan.

Menurut (Ristiyanti et al., 2024) motivasi ialah suatu faktor yang memacu antusiasme kerja seseorang untuk bekerja dengan semangat dan efektif serta mengintegrasikan segala kemampuan yang dimilikinya. Motivasi ini sangat penting bagi karyawan untuk merangsang semangat karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat mengembangkan kemampuan bekerjanya berdasarkan bidang atau job description yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam realitasnya, seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja dengan tingkat tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik dan unggul. Karena itu, motivasi menjadi komponen yang begitu penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan (Tri, 2021). Dengan begitu, motivasi memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat memacu semangat kerja mereka sehingga akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan literatur untuk mengumpulkan dan menganalisis berbagai studi terkait motivasi kerja dan kinerja karyawan yang diterbitkan empat tahun terakhir (2020-2023). Sumber literatur yang digunakan mencakup artikel jurnal yang tersedia di database akademik terkemuka seperti Google Scholar dan laporan penelitian dari database akademik terkemuka. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menyintesis berbagai temuan dan mengidentifikasi pola-pola umum dalam pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Nama Peneliti/Tahun	Judul Jurnal	Metode Penelitian	Hasil
Tri Finta Syandi Syah Endra, 2021	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta	Studi ini memanfaatkan metode regresi linear berganda dan analisis data menggunakan SPSS melibatkan analisis deskriptif dan kuantitatif.	Motivasi mempunyai pengaruh yang kuat dengan kinerja karyawan.
Maswar & Zikriati Mahyani, 2020	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.	Motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat pada kinerja karyawan.
D.R. Suparman et al.,2023	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT BEKAERT INDONESIA KARAWANG	Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif dan verifikatif, diantaranya regresi linear sederhana, koefisien korelasi dan determinasi, serta uji hipotesis dengan	Motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

		bantuan SPSS 25.	
Desy Mardianty et al.,2023	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riho Mandiri	Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.	Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh pada kinerja karyawan.
M. Ardi Nupi Hasyim et al.,2020	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex	Analisis data dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode asosiasi kausal,	Motivasi dalam pekerjaan tidak hanya memiliki dampak parsial pada kinerja karyawan, tetapi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan secara bersamaan dengan tingkat disiplin dalam mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Tri Finta Syandi Syah Endra (2021) didapatkan hasil :

**Tabel 8 : Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.523	3.678		2.589	0.015
	Total_X1	0.129	0.281	0.104	1.759	0.040
	Total_X2	0.361	0.176	0.466	2.048	0.049

Hipotesis pertama dari studi tersebut menyatakan bahwa motivasi berkontribusi baik bagi kinerja karyawan (H1). Dalam pengujian dengan menggunakan 34 data, tingkat signifikan yang diperoleh adalah 0,05. Nilai t hitung untuk variabel motivasi yaitu 1.759, melebihi nilai t tabel sebesar 1.69, artinya motivasi berperan positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, signifikan dari variabel motivasi adalah 0,040 yang mana nilainya lebih rendah dari nilai  $\alpha = 0,05$  ( $0,040 < 0,05$ ) menyatakan bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Maswar & Zikriati Mahyani (2020) didapatkan hasil :

**Tabel 3: Hasil Uji-F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.096	2	143.048	20.209	.000
	Residual	254.827	36	7.079		
	Total	540.923	38			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi						

Hasil analisis uji-F menunjukkan nilai signifikan F sebesar 0,0000 lebih rendah daripada nilai  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), serta nilai Fhitung = 20,209, yang melebihi nilai Ftabel = 3,26. Ini berarti secara bersamaan, motivasi kerja serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dapat diterima.

Pada penelitian oleh D.R. Suparman et al.,(2023) didapatkan hasil :

Tabel 4. Data Hasil Uji Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,033	4,371		2,524	,014
	Motivasi	1,060	,105	,798	10,092	,000

Dari tabel hasil olah data tersebut, terlihat bahwa nilai t hitung 10,092>2,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diusulkan, yaitu motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat diterima. Selain itu, nilai signifikan yang diperoleh 0,000<0,05, yang bermaksud adanya hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Studi oleh Desy Mardianty et al. (2023) didapatkan hasil :

Tabel 5. R- Square Adjusted

Konstruk	R Square Adjusted
Kinerja	0.801

Dari table diatas, R-Square Adjusted menunjukkan nilai sebesar 0,801 untuk konstruk kinerja karyawan di CV. Ridho mandiri. Dengan nilai yang melebihi standar Rule Of Thumb yang biasanya di atas 0,80, ini menunjukkan bahwasekitar 80% dipengaruhi oleh motivasi intiristik dan ekstrinsik.

Dari analisis R-Square Adjusted (R2), kita dapat mengevaluasi sejauh mana pengaruh antara struktur satu dengan lainnya. Dengan nilai R-Square Adjusted sebesar 0,801 untuk konstruk kinerja karyawan di CV Ridho Mandiri, melebihi standar Rule Of Thumb yang biasanya di atas 0,801. Ini mengindikasikan bahwasanya sejumlah 80% kinerja karyawan bisa diatribusikan oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Menurut Hair et al. (2011), hal ini menandakan bahwa model tersebut kuat. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat menjelaskan sebanyak 80% dari variasi dalam kinerja, sementara 20% sisanya kemungkinan dipengaruhi faktor lain yang bukan termasuk variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan M. Ardi Nupi Hasyim et al.,(2020) didapatkan hasil :

Tabel 5 Pengujian Hipotesis H1 dan H2 dengan Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.398	4.163		1.777	.086
	Motivasi Kerja (X1)	.347	.195	.524	1.782	.085
	Disiplin Kerja (X2)	.166	.291	.167	.569	.574

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### 1. Pengujian Hipotesis (H1)

Dari nilai Sig. yang diperoleh 0,085>0,05 dan nilai hitung 1,782<2,042, kesimpulannya adalah H1

ditolak. Ini menggambarkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis (H2)

Dari nilai Sig. yang diperoleh  $0,547 > 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $0,569 < 2,042$ , kesimpulannya adalah H2 ditolak. Ini menyatakan bahwasanya terdapat korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 6 Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567.454	2	283.727	12.706	.000 <sup>b</sup>
	Residual	669.879	30	22.329		
	Total	1237.333	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Dari hasil di atas didapatkan bahwa pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $12,706 > F$  tabel 3,30. Hal ini bisa ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian H3 diterima. Ini mengindikasikan bahwasanya motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada temuan didapatkan ialah hasil variabel motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh sebagian pada variabel kinerja karyawan. Selaras oleh penemuan yang dilaksanakan oleh Ida (2016), menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di area produksi PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso. Hasil temuan tersebut mengungkapkan ialah motivasi tidak mendistribusikan pengaruh secara sebagian terhadap kinerja karyawan di PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso. Selain itu, variabel disiplin kerja (X2) juga tidak memberikan pengaruh secara sebagian terhadap kinerja karyawan.

Namun, pada temuan memperlihatkan motivasi dan disiplin kerja mengandung pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan jika dilaksanakan bersamaan. Ini mempunyai makna motivasi dan disiplin kerja diberi secara bersamaan pada karyawan PT. Kahatex, maka kinerja karyawan meningkat dan menjaga perusahaan dalam persaingan bisnis yang dinamis dan tidak tetap. Hasil uji f yaitu  $12,706 > 3,30$  membuktikan bahwa hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan.

Di perusahaan, kinerja karyawan yang meningkat serta efektif dapat dipengaruhi oleh motivasi. Sesuai dengan (Nguyen et al., 2020), timbulnya motivasi disebabkan oleh beberapa hal mendasar, yakni menerima pengakuan dari perusahaan, perhatian terhadap kinerja baik ditunjukkan oleh karyawan, dan penghargaan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi positif karyawan. Kenaikan jabatan, bonus tahunan, dan kenaikan gaji merupakan sebuah apresiasi dari penghargaan dengan tujuan untuk membangun motivasi bagi karyawan perusahaan agar kinerjanya meningkat (D.R Suparman et al., 2023).

Ada dua kategori utama berdasarkan faktornya: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berawal di diri individu dan memuat faktor-faktor seperti kepuasan kerja, minat, dan kepuasan prestasi. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor-faktor luar seperti gaji, bonus, dan penghargaan.

Didapatkan hasil penelitian dari empat jurnal bahwa variabel motivasi pada kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan kuat. Hasil temuan ini selaras dengan temuan (Prabowo et al,2018) dan (Dotulong & Assagaf, 2015), bahwasanya ada pengaruh positif antara motivasi pada kinerja karyawan. Alhasil, untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebuah perusahaan turut andil untuk meningkatkan motivasi diri karyawan

Sesuai pendapat Umar berdasarkan hasil tersebut bahwa motivasi ialah sebuah pemicu yang bisa menghasilkan kepuasan kerja, efisiensi meningkat atau hasil kerja dan memunculkan bermacam karakteristik orang-orang. Motivasi yang dimiliki seseorang asalnya bervariasi, karena orang-orang tidaklah sama. Akan tetapi dengan motivasi yang dipunyai, orang itu justru akan mempunyai pondasi atau potensi untuk menggapai keinginannya. Untuk seorang karyawan yang kerjanya dalam organisasi, agar membuatnya bersemangat dan kinerjanya meningkat yaitu dengan motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Seperti penjelasan sebelumnya yaitu pendapat Nitisemito bahwasanya lingkungan kerja bagus akan memengaruhi kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa motivasi yang berawal di diri (intrinsik) serta dari luar (ekstrinsik), mengandung efek signifikan pada kinerja karyawan di sejumlah sektor industri. Motivasi intrinsik berkaitan dengan dorongan internal seperti kepuasan dalam melakukan pekerjaan, rasa pencapaian pribadi, dan keinginan untuk berkembang secara profesional. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berkaitan dengan imbalan eksternal seperti gaji, bonus, atau pengakuan dari pihak manajemen.

Kombinasi yang seimbang antara motivasi ekstrinsik dan intrinsik cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasa terpenuhi secara intrinsik dan juga mendapatkan penghargaan ekstrinsik yang sesuai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Tingkat motivasi yang tinggi juga berefek positif pada kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi biasanya lebih senang dan puas dengan pekerjaannya, sehingga menghasilkan output berupa meningkatnya kinerja mereka secara keseluruhan. Selain itu, motivasi yang tinggi juga mendorong loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan merangsang inisiatif untuk melakukan pekerjaan tambahan atau berkontribusi lebih dari yang diharapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hartatik, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" (Jurnal Visionida, 2023).
- Seviana F. et al., "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan" dalam KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen (2023).
- Sutrisno, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan" (Jurnal Manajemen dan Organisasi, 2021)
- Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Riho Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 252-259.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22-32.
- Juhaeroh, J., Isnenti, S. O., & Wirtadipura, D. (2023). Model Kinerja Karyawan: Kompensasi dan Motivasi (Literature Review MSDM). *Prosiding Amal Insani Foundation*, 2, 233-241.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(3), 197-207.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47-53.
- Ikhsan, M., & Supartha, W.G. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.

- Gautama, K.D., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Priambodo, W. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. SURYA PRIMA SOLUSINDO SURABAYA. *Accounting and Management Journal*.
- Arini (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Varro Sukses Abadi Tangerang. *EKONOMI DAN BISNIS ( EKOBIS) 45*.
- Putri, E.P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Food dan Beverage Service Banquet Section Hotel Novotel Tangerang. *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*.
- Amaliah, N.D., Haeruddin, I.M., Natsir, U.D., Sahabuddin, R., & Muhammad, A.F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Japfa Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*.