

## Studi Literatur: Faktor-Faktor Motivasi Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan

Apritama Putra Gafur<sup>1)</sup>, Mashita Dayana<sup>2)</sup>, Reski Amalia Karim<sup>3)</sup>, Evanda Parbong<sup>4)</sup> Chris Dayanti Br. Ginting<sup>5)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Negeri Makassar, Sulawesi Selatan Indonesia

Email: [putraapritama525@gmail.com](mailto:putraapritama525@gmail.com)<sup>1</sup>, [shita.dayana@gmail.com](mailto:shita.dayana@gmail.com)<sup>2</sup>, [rreskiameliaa@gmail.com](mailto:rreskiameliaa@gmail.com)<sup>3</sup>, [evantoraja4@gmail.com](mailto:evantoraja4@gmail.com)<sup>4</sup>, [chris.dayanti@unm.ac.id](mailto:chris.dayanti@unm.ac.id)<sup>5</sup>

**Article History : Received: 14-11-2025**

**Accepted: 02-12-2025 Publication: 22-12-2025**

**Abstract:** *This study aims to identify and examine the factors influencing work motivation and its impact on employee performance. The research adopts a qualitative approach through a literature review, analyzing various references such as books, scientific articles, and previous research findings. The study reveals that work motivation is influenced by internal factors (needs, goals, attitudes, abilities, and self-drive) and external factors (compensation, job security, social relationships, supervision, and organizational policies). Based on motivational theories proposed by Maslow, Herzberg, Vroom, Adams, and Skinner, motivation plays a central role in improving performance through the fulfillment of needs, fairness, recognition, and reinforcement of positive behavior. Overall, work motivation is not solely determined by financial aspects but also by intrinsic drives, career development opportunities, and a participative work culture. Therefore, organizations need to develop reward systems and work environments that effectively foster employee performance improvement.*

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif melalui studi literatur, dengan menelaah berbagai referensi seperti buku, artikel ilmiah, serta hasil penelitian sebelumnya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal (kebutuhan, tujuan, sikap, kemampuan, dan dorongan diri) serta faktor eksternal (kompensasi, jaminan pekerjaan, hubungan sosial, pengawasan, dan kebijakan organisasi). Berdasarkan teori motivasi dari Maslow, Herzberg, Vroom, Adams, dan Skinner, diketahui bahwa motivasi memiliki peran sentral dalam peningkatan kinerja melalui pemenuhan kebutuhan, rasa keadilan, penghargaan, serta penguatan perilaku positif. Secara keseluruhan, motivasi kerja tidak hanya bergantung pada aspek finansial, tetapi juga pada dorongan intrinsik, peluang pengembangan karier, serta budaya kerja yang mendukung partisipasi. Karena itu, organisasi perlu membangun sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.*

**Keywords :** *Work Motivation, Employee Performance, Literature Review*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja para karyawan. Untuk mencapai hasil kerja yang terbaik, setiap organisasi perlu memahami apa saja yang mempengaruhi semangat dan cara kerja

karyawan, salah satunya adalah motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal yang mengarahkan dan mempertahankan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan, yang dapat bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik (Handoko & Djastuti, 2015).

Di tengah persaingan yang semakin ketat dalam dunia kerja, motivasi menjadi bagian penting dalam mengelola sumber daya manusia. Selain gaji atau imbalan finansial, motivasi juga bisa muncul dari keinginan untuk dihargai, peluang untuk berkembang, lingkungan kerja yang baik, serta kepemimpinan yang mendukung. Dengan kata lain, motivasi timbul dari berbagai faktor internal seperti kebutuhan, tujuan, dan sikap, serta faktor eksternal seperti penghasilan, supervisi, dan hubungan kerja (Setiawan et al., 2023). Beberapa teori motivasi klasik maupun modern seperti Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Harapan Vroom, Teori Keadilan Adams, dan Teori Penguatan Skinner memberikan landasan dalam memahami bagaimana motivasi mempengaruhi sikap dan hasil kerja karyawan (Adnan, 2022). Keragaman teori ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan konsep multidimensional yang perlu dikaji secara menyeluruh untuk memahami bagaimana organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan psikologis dan manajerial.

Dalam era kerja modern yang ditandai oleh digitalisasi dan perubahan struktur organisasi, penting bagi perusahaan untuk meninjau kembali konsep-konsep motivasi kerja berdasarkan temuan dan teori terdahulu. Melalui kajian literatur, pemahaman yang komprehensif mengenai motivasi dapat membantu organisasi dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih adaptif dan efektif. Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan untuk meninjau berbagai teori dan faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan dalam konteks perusahaan secara umum, serta menganalisis hubungan antara motivasi dan kinerja berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu. Kajian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis, sebagai pengayaan literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, maupun secara praktis, sebagai dasar pengembangan strategi peningkatan kinerja melalui penguatan motivasi kerja.

## **METODE**

Metode pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur (literature review). Studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan berbagai informasi dan data melalui sumber-sumber yang tersedia di perpustakaan, seperti buku referensi, hasil penelitian terdahulu yang relevan, artikel, catatan, serta jurnal yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Proses ini dilaksanakan secara sistematis dengan tujuan untuk menghimpun, mengolah, dan menarik kesimpulan dari data tersebut menggunakan metode atau teknik tertentu agar dapat menemukan jawaban atas permasalahan yang dikaji. Prosedur yang kami lakukan untuk melakukan penelitian ini adalah 1).Pencarian Literatur yaitu proses ini melibatkan identifikasi dan pengumpulan sumber-sumber literatur yang relevan dari

berbagai basis data akademik dengan menggunakan kata kunci yang spesifik. 2). Seleksi Literatur yaitu tahapan ini bertujuan untuk memilih literatur dengan kualitas tinggi dan relevansi paling kuat sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. 3). Evaluasi Literatur yaitu pada tahap ini dilakukan penilaian terhadap kualitas dan kredibilitas setiap sumber literatur yang terpilih guna memastikan keabsahan dan keandalannya. 4). Analisis dan Sintesis Literatur yaitu data yang diperoleh dari literatur dianalisis untuk mengidentifikasi pola serta tema utama, kemudian disintesis menjadi kesimpulan yang komprehensif. 5). Penulisan Tinjauan yaitu hasil analisis tersebut disusun dalam bentuk laporan yang terstruktur dan sistematis, dengan dukungan kutipan yang relevan dari literatur yang telah ditinjau.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Faktor-Faktor Motivasi Kerja yang Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja seseorang. Motivasi menjadi pendorong bagi individu untuk bekerja dengan lebih optimal, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaji, kompensasi, serta tingkat kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja individu juga cenderung meningkat (Akbar Abbas, 2023). Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin, namun usaha tersebut belum tentu menghasilkan kinerja optimal jika tidak disertai dengan intensitas, kualitas, dan fokus yang sesuai dengan tujuan organisasi (Hanafi, Universitas Syah Kuala, et al., 2018). Motivasi berkaitan erat dengan kebutuhan, keinginan, dorongan, serta hasrat yang menstimulus seseorang untuk bertindak.

Motivasi pegawai muncul dari sikap mereka dalam merespons kondisi kerja, dan menjadi energi pendorong bagi sumber daya manusia untuk mencapai sasaran organisasi. Oleh karena itu, pemberian motivasi kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja sekaligus mendorong produktivitas kinerja mereka. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berperan penting dalam membentuk semangat dan perilaku kerja. Menurut Chung dan Megazoom, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

#### **Faktor Internal**

Faktor ini berasal dari dalam diri individu dan berkaitan dengan karakteristik pribadi, antara lain:

a) Kebutuhan (Needs)

Kebutuhan merupakan dorongan internal yang mempengaruhi perilaku serta motivasi seseorang, baik berupa kebutuhan fisik (seperti makanan dan air) maupun psikologis (seperti pengakuan dan penghargaan). Misalnya, individu yang ingin diakui akan berupaya keras mencapai target agar mendapat apresiasi dari atasannya.

b) Tujuan (Goals)

Tujuan adalah sasaran yang ingin dicapai seseorang dan berfungsi sebagai pendorong dalam bertindak. Contohnya, seseorang yang bercita-cita menjadi pemimpin perusahaan akan bekerja keras mengasah kemampuan dan memperluas pengalaman untuk mewujudkan ambisinya.

c) Sikap (Attitudes)

Sikap merupakan pandangan atau penilaian seseorang terhadap sesuatu yang dapat mempengaruhi perilaku dan motivasi. Individu dengan sikap positif terhadap pekerjaannya cenderung lebih semangat dan berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya.

d) Kemampuan (Abilities)

Kemampuan menggambarkan kapasitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Individu cenderung lebih termotivasi jika diberikan tugas yang sesuai dengan keahliannya. Misalnya, seseorang dengan kemampuan tinggi dibidang teknologi akan lebih antusias ketika terlibat dalam proyek teknologi

#### Faktor Eksternal

Faktor eksternal berasal dari lingkungan luar yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi seseorang, meliputi:

a) Upah atau Gaji (Pay)

Gaji merupakan salah satu faktor eksternal penting yang berpengaruh pada motivasi. Karyawan yang merasa kompensasinya tidak sepadan dengan beban kerja mungkin kehilangan semangat dan enggan berusaha lebih keras.

b) Keamanan Pekerjaan (Job Security)

Rasa aman terhadap pekerjaan berpengaruh pada tingkat motivasi. Karyawan yang khawatir akan kehilangan pekerjaannya cenderung lebih stres dan memiliki motivasi kerja yang rendah.

c) Rekan Kerja (Co-Workers)

Hubungan yang harmonis dan dukungan dari rekan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja supportif biasanya lebih termotivasi dan mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik.

d) Pengawasan (Supervision)

Pengawasan merupakan proses pemantauan dan pembinaan kinerja untuk memastikan tujuan organisasi tercapai. Pengawasan yang baik dapat meningkatkan motivasi karena karyawan merasa diperhatikan dan dihargai. Misalnya, manajer yang memberikan umpan balik konstruktif secara rutin mampu mendorong kinerja tim lebih optimal.

e) Pujian (Praise)

Pujian atau penghargaan atas prestasi kerja berperan penting dalam meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi karyawan. Atasan yang memberikan apresiasi terhadap kinerja baik dapat mendorong semangat kerja karyawan.

f) Pekerjaan Itu Sendiri (Job Itself)

Sifat pekerjaan juga mempengaruhi motivasi. Tugas yang menarik dan menantang dapat meningkatkan semangat kerja karena memberikan makna dan kepuasan tersendiri. Misalnya, bekerja di lingkungan yang kreatif membuat karyawan lebih termotivasi dibandingkan dengan pekerjaan yang monoton. (Abdurrahim, n.d.)

Selain faktor-faktor di atas, terdapat beberapa faktor tambahan yang juga mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dapat menumbuhkan kepuasan kerja dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung dan menghargai kontribusi karyawan. Pemimpin yang demokratis dan partisipatif mampu meningkatkan motivasi, sedangkan gaya kepemimpinan yang otoriter justru dapat menurunkannya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berperan penting dalam membangun motivasi dan kinerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- a) Kualitas Pekerjaan, Pekerjaan yang berkualitas menumbuhkan rasa bangga dan kepuasan, yang berdampak positif pada motivasi.
- b) Lingkungan Kerja, Lingkungan yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja.
- c) Kompensasi dan Insentif, Sistem imbalan yang adil dan menarik menjadi pendorong utama dalam meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja.
- d) Pengembangan Karir, Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan karier dapat mendorong loyalitas dan kinerja karyawan.
- e) Hubungan dengan Rekan Kerja dan Atasan, Hubungan yang baik dan komunikasi yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang positif serta meningkatkan motivasi.

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang positif dapat memperkuat motivasi kerja dengan menciptakan lingkungan yang nyaman, terbuka, dan menghargai kontribusi individu. Budaya yang inklusif dan transparan membuat karyawan merasa dihargai serta terdorong untuk memberikan kinerja terbaik (Rizky, 2022).

## Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Berdasarkan Teori-Teori Motivasi

Berdasarkan hasil studi literatur dari berbagai sumber akademik dan teori motivasi klasik maupun modern, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara umum, motivasi berperan sebagai pendorong internal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan organisasi melalui perilaku kerja yang produktif dan berkualitas.

### 1. Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori Maslow menjelaskan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh tingkat pemenuhan kebutuhannya, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Literatur menunjukkan bahwa ketika kebutuhan dasar seperti gaji dan keamanan kerja terpenuhi, karyawan lebih termotivasi untuk mengejar kebutuhan sosial, penghargaan, dan pengembangan diri. Pemenuhan tingkat kebutuhan yang lebih tinggi ini berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja karena karyawan merasa dihargai dan memiliki makna dalam pekerjaannya.

2. Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg Herzberg membedakan antara faktor hygiene (seperti kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan hubungan antar rekan kerja) dan faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab). Hasil studi menunjukkan bahwa meskipun faktor hygiene dapat mencegah ketidakpuasan, faktor motivator memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, kinerja optimal muncul ketika karyawan merasa pekerjaannya memberikan tantangan dan penghargaan intrinsik.

3. Berdasarkan Teori Harapan (Expectancy Theory) oleh Vroom Teori ini menekankan bahwa motivasi timbul ketika karyawan percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan membawa hasil yang diinginkan. Literatur mendukung bahwa organisasi yang memberikan sistem penghargaan yang adil dan transparan mampu meningkatkan harapan dan keinginan karyawan untuk berprestasi lebih baik.

4. Berdasarkan Teori Keadilan (Equity Theory) oleh Adams Menurut teori ini, karyawan akan termotivasi ketika mereka merasa bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan dibandingkan dengan rekan kerjanya. Studi literatur menunjukkan bahwa persepsi ketidakadilan dapat menurunkan motivasi dan berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menjaga rasa keadilan melalui kebijakan kompensasi dan promosi yang proporsional.

5. Berdasarkan Teori Penguanan (Reinforcement Theory) oleh Skinner Dalam berbagai literatur, teori ini menjelaskan bahwa perilaku kerja yang diberi penguanan positif (misalnya pujian, bonus, atau promosi) cenderung akan diulang. Hasil telaah menunjukkan bahwa organisasi yang secara konsisten memberikan penghargaan terhadap pencapaian karyawan dapat meningkatkan motivasi berkelanjutan dan hasil kerja yang lebih baik.

Secara keseluruhan, hasil studi literatur menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berfungsi sebagai faktor pendorong individu, tetapi juga sebagai strategi manajerial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Teori-teori motivasi tersebut saling melengkapi dalam menjelaskan bahwa kinerja karyawan akan meningkat ketika kebutuhan, ekspektasi, dan penghargaan karyawan dikelola dengan tepat oleh organisasi.

#### Faktor Motivasi yang Paling Dominan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dan sintesis literatur, ditemukan bahwa motivasi kerja, sebagai dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara efektif demi mencapai tujuan perusahaan, sangat krusial dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya, sehingga performa mereka dalam bekerja dapat meningkat, dan pekerjaan yang optimal akan mendorong peningkatan kualitas SDM. Literatur yang ditinjau mengungkapkan beberapa faktor spesifik yang mempengaruhi motivasi kerja:

#### Lingkungan Kerja dan Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja, baik antara rekan kerja maupun dengan atasan, menciptakan suasana yang mendukung dan kolaboratif, yang secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan motivasi karyawan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Ketika karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan memiliki ikatan yang kuat dengan kolega mereka, hal ini menumbuhkan rasa memiliki dan kebersamaan, mengurangi stres, serta meningkatkan kepuasan kerja (Cahyoseputro et. al., 2021).

Beberapa penelitian menyoroti pentingnya lingkungan kerja sebagai faktor peningkat motivasi. Zaenal Arifin & Sasana (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan koperasi Kumbasari Badung. Sejalan dengan itu Umpung et al. (2020) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang baik antar karyawan juga berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa suasana kerja yang positif dan dukungan sosial dari rekan kerja memiliki peran signifikan dalam menjaga semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi kepemimpinan, terutama dalam aspek interpersonal dan kemampuan membina hubungan yang kuat, adalah investasi strategis bagi perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

#### 2. Imbalan dan Perlakuan Dari Atasan

Imbalan yang layak dan perlakuan yang adil dari atasan juga diidentifikasi sebagai faktor pendorong motivasi kerja (Astuti & Muhammad Richo Rianto, 2023). Karena jika imbalan tidak sesuai atau tidak mensejahterakan maka berbagai masalah dalam pekerjaan khususnya motivasi kerja akan

menurun. Stit & Nusantara (2021) menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai serta cara atasan memperlakukan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja. Aspek ini menekankan pentingnya sistem penghargaan yang transparan dan kepemimpinan yang supportif dalam menciptakan karyawan yang termotivasi. Dapat kita simpulkan bahwa dalam berbagai aspek khususnya motivasi kerja imbalan merupakan salah satu hal krusial yang bisa menjadi penentu semangat atau tidaknya seorang pekerja.

### 3. Kebijakan Perusahaan yang Solid

Lebih jauh, kebijakan perusahaan yang dirancang dengan matang dan diimplementasikan secara konsisten tidak hanya menciptakan kerangka kerja operasional, tetapi juga membangun fondasi kepercayaan dan keadilan yang esensial bagi motivasi karyawan. Kebijakan perusahaan merupakan salah satu hal yang krusial yang dapat menentukan nyaman tidaknya karyawan (Wihardja et al., 2021). Subhan Akbar (2023) mengungkapkan bahwa kebijakan perusahaan yang solid dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ini mencakup kebijakan terkait pengembangan karir, keseimbangan kerja-hidup, atau prosedur internal yang jelas, yang semuanya dapat menumbuhkan rasa aman dan tujuan bagi karyawan. Salah satu kebijakan perusahaan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan ialah jenjang karir, karena dengan itu setiap karyawan akan berusaha menyelesaikan target pekerjaan nya demi bisa mendapatkan kenaikan jabatan yang setingkat lebih tinggi.

### 4. Faktor Intrinsik (Motivasi Diri)

Faktor intrinsik adalah salah satu fundamental seseorang termotivasi untuk semangat bekerja (Chandra S. Haratua et al., 2024). Berbeda dengan faktor-faktor eksternal di atas, Suparno (2019) menyoroti pentingnya faktor intrinsik atau dari dalam diri karyawan itu sendiri. Motivasi yang berasal dari keinginan pribadi, kebutuhan, atau target hidup yang ingin dicapai, dapat secara signifikan meningkatkan dorongan untuk bekerja. Ini menunjukkan bahwa selain stimulus dari luar, dorongan internal individu untuk mencapai kepuasan pribadi atau memenuhi tujuan hidup juga merupakan komponen vital dari motivasi kerja. Keinginan dan target pencapaian dalam hidup ini bisa benar-benar overpower dalam meningkatkan motivasi kerja seseorang. Namun kadang tidak semua orang yang bekerja memiliki target pencapaian dalam hidup mereka, dan motivasi kerja hanya tergantung pada faktor eksternal. Faktor eksternal yang mensupport faktor internal ini bisa menjadi perpaduan yang luar biasa dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## Implikasi Hasil Kajian terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Organisasi

Berdasarkan hasil kajian literatur dan teori-teori motivasi yang telah dibahas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor fundamental yang berperan langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi, baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal, menjadi pendorong utama bagi individu untuk bekerja dengan semangat, fokus, dan dedikasi tinggi dalam

mencapai tujuan organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliawati, Sindrawati, & Abdullah (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara faktor lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa dalam konteks organisasi modern, peningkatan kinerja lebih efektif dicapai melalui pendekatan psikologis dan motivasional yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Hal ini berarti bahwa organisasi perlu menitikberatkan perhatian pada aspek motivasi internal, seperti penanaman rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, dorongan untuk berprestasi, serta penyediaan peluang karir yang jelas dan adil. Upaya ini dapat diwujudkan melalui penerapan kebijakan pengembangan karir yang terstruktur, sistem penilaian kinerja yang transparan, serta penghargaan terhadap prestasi individu.

Selain itu, hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan teori-teori motivasi seperti Teori Harapan (Expectancy Theory) oleh Vroom dan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menekankan pentingnya pemberian penghargaan, pengakuan, serta kesempatan pengembangan diri sebagai pendorong motivasi dan kinerja. Dengan demikian, meskipun faktor lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara statistik, organisasi tetap perlu memastikan bahwa kondisi kerja yang aman, hubungan kerja yang harmonis, dan fasilitas yang memadai tetap terjaga agar tidak menjadi hambatan bagi produktivitas. Implikasi praktis dari hasil kajian dan penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi harus berfokus pada strategi motivasional yang bersifat holistik. Hal ini mencakup:

1. Penguatan motivasi intrinsik melalui pemberian tanggung jawab yang menantang, otonomi kerja, dan kesempatan untuk berprestasi.
2. Peningkatan kesejahteraan karyawan melalui sistem kompensasi yang adil dan penghargaan atas kinerja.
3. Pemberdayaan dan pelatihan berkala untuk meningkatkan kompetensi serta membangun rasa percaya diri karyawan.
4. Penciptaan budaya organisasi yang suportif dan apresiatif, yang menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi.

Integrasi antara hasil kajian teori dan temuan empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Organisasi yang berorientasi pada pembangunan motivasi internal karyawan akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berdaya saing, serta mendukung keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Motivasi yang tinggi tidak hanya ditentukan oleh imbalan finansial atau penghargaan eksternal, tetapi juga oleh faktor intrinsik seperti rasa tanggung jawab, dorongan untuk berprestasi, serta makna personal terhadap pekerjaan.

Karyawan dengan motivasi intrinsik yang kuat cenderung memiliki loyalitas, produktivitas, dan kreativitas yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan yang mampu menyeimbangkan antara pemenuhan kebutuhan individu dan pencapaian tujuan perusahaan melalui sistem penghargaan yang adil, peluang pengembangan karier, serta budaya kerja yang partisipatif dan apresiatif. Secara keseluruhan, motivasi kerja bukan hanya menjadi faktor pendorong perilaku individu, tetapi juga merupakan strategi manajerial yang krusial dalam upaya meningkatkan efektivitas kinerja sumber daya manusia serta memperkuat daya saing organisasi secara berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan fundamental dalam menentukan tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi berfungsi sebagai kekuatan penggerak yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, yang mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Faktor-faktor seperti kebutuhan, tujuan pribadi, sikap, kemampuan, kompensasi, rasa aman dalam bekerja, hubungan interpersonal, sistem pengawasan, serta kebijakan organisasi saling berinteraksi dalam membentuk tingkat motivasi kerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aliyah, R. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Literatur.
- Abbas, A., & Subhan. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner*
- Adnan, Noor Liza, et al. “Proceedings.” The Employees-Organizational Performance Needs Model: The Mapping of Maslow’s Hierarchy of Needs and Balanced Scorecard into the Maqasid Al-Shari’ah Model, vol. 82, no. 4, 2022, pp. 1-10, <https://doi.org/10.3390/proceedings2022082004>.
- Ady, Fransiskus, and Djoko Wijono. “Jurnal Maksipreneur.” Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, vol. 2, no. 2, 2013, pp. 101-112.
- Ajijah, Anisa Hasna, et al. “Jurnal Publisitas.” Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review), vol. 8, no. 1, 2021, pp. 1-10, <https://doi.org/10.37858/publisitas.v8i1.56>.

Astuti, D., & Muhammad Richo Rianto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*.

Burhanuddin. "Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)." The Effect of Achievement-Motivation-Training, Religiosity, and Resilience on Employee Performance, vol. 3, no. 4, 2022, pp. 661-667, <https://doi.org/10.35877/454RI.qems1049>.

Cahyoseputro, W., Juliawati, L. T., & Rokhaminawanti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta. *Sebatik*, 25(2), 537–544.

Chen, Yuyao, et al. "Frontiers in Psychology." A Cognitive Evaluation and Equitybased Perspective of Pay for Performance on Job Performance: A Metaanalysis and Path Model, 2023.

Handoko, A., & Djastuti, I. (2015). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 4(4), 3.

Marliani, Sari. "Jurnal Buana Akuntansi." Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang), vol. 1, no. 1, 2016, pp. 47-76.

Pembi, Stephen. "International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD)." Vroom's Expectancy Theory and its Application in Management of Incentives Scheme in Adamawa Plastic Company, Yola, Nigeria, vol. 3, no. 5, 2019, pp. 334-340, <https://doi.org/10.31142/ijtsrd25278>.

Setiawan, R. Y., Sukamdiani, M., & Ngaisah. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, Ekspektasi Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Cv. Restu Ibu Sukoharjo. *Edunomika*, 7(1), 5

Tas, Ulge. "ÜİİİD-IJEAS." Defining Key Elements That Shape Employee Engagement In A Maslow Hierarchy In Perspective, vol. 44, 2024, pp. 141-151, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ulikidince>.