

STUDI LITERATUR: ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI KERJA TERHADAP HASIL KINERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN

Ayucitra Jalesveva Widyataqwa

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, ayu.17010664154@mhs.unesa.ac.id

Dwiyani Az Zahroh

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, dwiyani.17010664141@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam pekerjaan karyawan. Penerapan pemberian motivasi berbeda-beda di setiap perusahaan, tergantung dari setiap keperluan yang ada di perusahaan tersebut. Beberapa macam motivasi yang diberikan perusahaan memiliki berbagai macam tujuan, salah satunya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan tersebut semakin memiliki skill dan kemampuan yang optimal guna tercapainya target, visi, dan misi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur yang menggunakan basis data yaitu *Google Scholar* dari tahun 2015 hingga 2020. Jurnal-jurnal yang digunakan telah memenuhi kriteria yang telah kami tetapkan sebelumnya. Hasil yang didapatkan adalah dari kelima jurnal yang telah kami review, motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan atau organisasi tertentu. Selain itu, ditemukan bahwa tidak hanya motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, akan tetapi kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang akan tetapi terdapat beberapa hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain kepuasan kerja, kompensasi, kedisiplinan hingga komitmen kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap karyawan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan pasti memiliki kemampuan *skill* yang beraneka ragam. Walaupun beraneka ragam, organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki standarisasi atau tolak ukur untuk menjadi acuan dalam keahlian tersebut. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Kinerja merupakan gambaran atas suatu tingkat pencapaian pelaksanaan sebuah program kerja atau kegiatan dalam mencapai target sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan. Proses pelaksanaan kegiatan atau kinerja tersebut baik secara kualitatif ataupun kuantitatif. Kinerja dapat diukur apabila individu, kelompok, organisasi ataupun perusahaan telah memiliki standar atau tolak ukur keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karenanya, apabila organisasi atau perusahaan tidak memiliki standar atau tolak ukur keberhasilan yang jelas, maka akan sulit untuk mengetahui hingga mengukur kinerja karyawan tersebut. Menurut Wijaya dan Pradhanawati (2019) terdapat lima cara untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: 1) *Quantity* (kuantitas) mengukur kinerja berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan. 2) *Quality* (kualitas) mengukur kinerja karyawan berdasarkan hasil produksi yang dapat mendekati sempurna. 3) *Timeliness* (ketepatan waktu) mengukur kinerja

berdasarkan ketetapan waktu pengerjaan pekerjaan. 4) *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) mengukur kinerja berdasarkan seberapa besar kemampuan karyawan dalam memaksimalkan keuntungan berdasarkan modal yang ada. 5) *Interpersonal Impact* (hubungan interpersonal) mengukur kinerja berdasarkan kemampuan karyawan untuk mengembangkan perasaan saling menghargai antar karyawan satu dengan yang lainnya.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat menunjukkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan keberhasilan yang tinggi sehingga apabila dikaitkan dengan perusahaan, kinerja karyawan merupakan salah satu pemberi masukan terbesar dalam keberhasilan suatu perusahaan (Syakarofath, 2019). Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja berkualitas, maka akan semakin mudah pula bagi organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam memperoleh kinerja karyawan yang optimal dan berkualitas perlu adanya usaha khusus dari dalam organisasi atau perusahaan tersebut yang memang memiliki tugas untuk meningkatkan mutu SDM. Salah satu usaha adalah dengan pemberian motivasi. Meskipun motivasi umumnya berasal dari dalam individu, pemberian motivasi secara eksternal ternyata juga cukup berpengaruh pada keinginan karyawan untuk bekerja.

Motivasi merupakan suatu keadaan pribadi individu yang mendorong untuk melakukan suatu kegiatan tertentu hingga dapat mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2011) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja seseorang agar dapat bekerja sama, efektif dan terintegrasi untuk mencapai sebuah kepuasan. Motivasi merupakan hal yang penting bagi karyawan karena dengan adanya motivasi, karyawan dapat bekerja dengan lebih keras agar dapat mencapai kinerja yang tinggi (Wijaya & Pradhanawati, 2019). Sedangkan kinerja merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam organisasi atau perusahaan dalam kurun waktu tertentu yang sesuai

dengan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik pula dalam melaksanakan tugasnya secara totalitas. Namun sebaliknya, apabila karyawan yang memiliki motivasi yang cukup rendah, maka akan berpengaruh juga terhadap kinerjanya atau hasil kinerjanya kurang maksimal. Maka dari itu, pemberian motivasi dengan tujuan untuk meningkatkan kemaksimalan kinerja karyawan dalam bekerja akan mengoptimalkan perusahaan dalam mencapai target serta visi dan misinya.

Tabel 1: Hasil Studi Literatur

No	Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	Setiawan, K. C.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang	Studi Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.
2	Amalia, S., & Fakhri, M	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro	Studi Kuantitatif dan Studi Kausal	Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Meida Cabang Emerald Bintaro. Besarnya motivasi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut adalah 40,44%.
3	Musnadi, S., & Majid, M. S. A	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh	Studi Kuantitatif	Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi melalui kinerja karyawan terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.
4	Simamora & Robin	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stmik Time Medan	Studi Kuantitatif	Berdasarkan Uji Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel independent (Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja) secara serempak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent kinerja karyawan.
5	Bakri, S. I. M.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawandi Bpjs Kesehatan Kantor Cabang Langsa	Studi Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Langsa sebesar 0,569 atau 56,9%.

METODE

Studi literatur ini diperoleh dari penelusuran artikel penelitian ilmiah dengan rentang tahun 2015 sampai dengan 2020 dengan menggunakan 5 jurnal yang berasal dari database Google Scholar. Pencarian melalui database Google Scholar dengan tahap pertama yaitu memasukkan kata kunci pertama yaitu “Job Performance” atau “kinerja”. Pada hal ini,

pencarian melalui kata kunci pertama ditemukan sejumlah 562 jartikel jurnal penelitian ilmiah yang membahas mengenai “Job Performance” atau “kinerja”. Setelah itu, kami melanjutkan dengan memasukkan kata kunci kedua yaitu ‘notivasi’ serta menggabungkan kedua kata kunci tersebut menjadi “Motivasi” dan “Kinerja” atau “Job Performance”. Berdasarkan hasil pencarian literatur, didapatkan 5

artikel yang memenuhi kriteria. Seluruh artikel yang telah terpilih tersebut membahas tentang penerapan pemberian motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di beberapa perusahaan

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pencarian literatur, telah ditemukan 5 jurnal yang memenuhi kriteria. Jurnal-jurnal tersebut memberikan hasil adanya pengaruh motivasi kerja terhadap performa karyawan.

Tabel.1 menunjukkan 5 artikel penelitian yang memberikan informasi bahwa motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Terdapat 4 diantaranya merupakan perusahaan dengan perseroan terbatas yang memiliki banyak karyawan. Dalam jurnal milik Setiawan (2015), motivasi adalah suatu energi yang berasal dari dalam diri sendiri yang dapat membangkitkan hingga mengarahkan individu dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi sendiri erat kaitannya dengan usaha atau upaya yang dikeluarkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Motivasi ini menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja yang tinggi pada karyawan. Dalam hal ini, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi.

Dalam pengujian hipotesis di dalam jurnal milik Setiawan (2015) ditemukan bahwa terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Besarnya nilai determinasi yang dihasilkan menunjukkan besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian tersebut juga menyebutkan saat karyawan memiliki motivasi tinggi, maka karyawan tersebut akan selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya hingga mau meluangkan waktu dan usaha yang lebih agar dapat meningkatkan kinerjanya. Begitupun sebaliknya, saat karyawan memiliki motivasi yang rendah, karyawan tersebut enggan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan cenderung melakukan semampunya sehingga kinerjanya pun akan menjadi rendah. Motivasi kerja adalah besarnya upaya untuk memaksimalkan usaha agar dapat mencapai hasil tertentu. Walaupun imbalan atau hasil yang diberikan perusahaan tinggi, motivasi karyawan akan cenderung tetap rendah saat karyawan tidak memiliki kepercayaan bahwa dia dapat mencapai tingkat kinerja yang ditentukan untuk mendapat imbalan. Motivasi karyawan akan menjadi tinggi saat harapan dan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dengan baik (Vroom dalam Seiawam, 2015)

Kemudian dalam jurnal milik Amalia & Fachri (2016) beberapa dimensi dalam motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro termasuk didalamnya kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan hingga kebutuhan aktualisasi diri berada dalam kategori baik. Selain itu, pada variabel kinerja karyawan termasuk didalamnya kuantitas, keandalan dan sikap tenaga kerja berada dalam kategori yang sangat baik. Oleh karena keduanya berada dalam kategori yang baik, berdasarkan analisis regresi ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.

Dalam jurnal milik Fachreza, Musnadi dan Majid (2018) dijelaskan bahwa tidak hanya motivasi kerja yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Bank Aceh Syariah. Menurut penulis jurnal tersebut, lingkungan kerja dan budaya organisasi juga dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan dalam Bank Aceh Syariah hingga mempengaruhi kinerja bank tersebut. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, lingkungan, budaya organisasi yang ada di Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja, lingkungan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah. Melalui hasil penelitian tersebut juga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dari kinerja karyawan terhadap kinerja Bank Aceh Syariah. Saat kinerja karyawan meningkat, hasil dari pekerjaan karyawan yang merupakan tujuan dari organisasi atau perusahaan tentu juga akan meningkat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Simamora & Robin (2018) ditemukan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dijelaskan bahwa koefisien determinasi dalam penelitian tersebut adalah sebesar 93,3% yang berarti variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja dapat memberikan penjelasan mengenai kondisi karyawan sebesar 93,3% dan sebesar 6,7% sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti misalnya kompensasi, kedisiplinan hingga komitmen kerja. Menurut Bakri (2020) motivasi kerja dapat dilihat dari kecukupan penghasilan individu, adanya rasa aman dan dukungan, adanya jaminan karir, insentif hingga hubungan antar karyawan, hal tersebut sama dengan yang disampaikan oleh Amalia dan Fachri (2016) yang menunjukkan bahwa dengan pemenuhan segala indikator tersebut maka motivasi

karyawan akan dapat menjadi tinggi sehingga pada akhirnya kinerja yang dihasilkan dari karyawan akan tinggi pun kinerja yang akan dicapai oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam penelitian tersebut juga menemukan bahwa kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan memberikan pengaruh terhadap seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik (Kartika, 2018).

PENUTUP

Simpulan

Dari beberapa penjelasan pada artikel jurnal ilmiah yang menjadi acuan pembelajaran kami, dapat diambil kesimpulan bahwa pada beberapa perusahaan karyawan memiliki motivasi kerja yang baik tentu akan memunculkan sikap yang baik pula dalam bekerja. Beberapa sikap karyawan ini memiliki banyak aspek yang dapat dinilai dan diukur sehingga kita mengetahui seberapa besar tingkat performa kerja karyawan pada setiap perusahaan. Dari beberapa hasil yang diungkap pada artikel jurnal tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa karyawan dengan motivasi kerja yang baik yang diperoleh dari pemberian motivasi akan menyebabkan kinerja karyawan yang meningkat atau memiliki kualitas tinggi dalam performa kerja.

Saran

Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi atau perusahaan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat motivasi pada karyawan. Setelah mengetahui, penting untuk memberikan sebuah motivasi kerja karyawan sebagai salah satu upaya penting untuk meningkatkan performa kerja atau *Job Performance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro*. Jurnal Computech & Bisnis, 10(2), 119-127. <http://www.jurnal.stmik-mi.ac.id/index.php/jcb/article/view/152>
- Bakri, S. I. M. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di BPJS kesehatan Kantor Cabang Langsa*. JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis), 2(1), 1-18.

<https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/view/2353/>

- Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). *Pengaruh motivasi kerja, Lingkungan kerja, Dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*. Jurnal Magister Manajemen, 2(1), 115-122. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10326/>
- Hasibuan, H. Malayu SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Penerbit: Bumi Aksara
- Hauff, S., Alewell, D., & Hansen, N. K. (2018). *Further exploring the links between high-performance work practices and firm performance: A multiple-mediation model in the German context*. German Journal of Human Resource Management, 32(1), 5-26. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2397002217728251/>
- Setiawan, K. C. (2015). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang*. Psikis: Jurnal Psikologi Islami, 1(2), 43-53. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/view/567/>
- Simamora, R., & Zheng, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan STMIK Time Medan. *Journal Of Management Accounting And Business Administration*, 3(2), 96-107. <http://stmb-multismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/view/34/>
- Kartika, N. (2018). Expatriate adjustment dan job performance di perusahaan multinasional. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 11(1), 31-38. <https://e-journal.unair.ac.id/JMTT/article/view/9599/0/>
- Suganthi, L. (2019). Examining the relationship between corporate social responsibility, performance, employees' pro-environmental behavior at work with green practices as mediator. *Journal of cleaner production*, 232, 739-750. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652619318311/>
- Syakarofath, N. A. (2019). Burnout dan Dimensi Kepribadian Conscientiousness terhadap Performansi Kerja Karyawan. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 3(1), 1-8. <http://jurnal.univrab.ac.id/index.php/psi/article/view/934/>