



## Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rifanny Ananta Dharma<sup>1</sup>, Susilawati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

[rifannydharma@gmail.com](mailto:rifannydharma@gmail.com)

### Abstrak

Motivasi kerja bagaikan denyut nadi yang menghidupkan organisasi, lembaga maupun perusahaan. Tanpa motivasi yang memadai, organisasi bagaikan tubuh yang tak bernyawa, tak mampu berkarya dan mencapai tujuannya. Tidak jarang perusahaan dihadapkan pada permasalahan motivasi kerja para pekerjanya. Faktor-faktor pemicu perubahan motivasi ini masih belum sepenuhnya dipahami oleh banyak perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja para pekerjanya. Pemahaman ini akan membantu perusahaan dalam mengatasi permasalahan motivasi kerja dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Metode penelitian yang digunakan analisis literatur untuk menemukan informasi dan gagasan yang relevan dengan topik penelitian atau penulisan. Penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan pembaca. Hasil dari studi literatur ini adalah adanya hubungan antara prestasi, penghargaan, lingkungan kerja, dan gaji sangat berpengaruh untuk meningkatnya motivasi kerja yang bagus.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Psikologi, Karyawan

### PENDAHULUAN

Motivasi kerja adalah energi pendorong yang membuat karyawan ingin bekerja keras dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang termotivasi tinggi akan lebih produktif, kreatif, berkomitmen, dan loyal terhadap perusahaan. Motivasi bagaikan api yang membakar semangat untuk menggapai visi yang tertanam dalam diri. Gairah itu muncul **sebagai** tanggapan terhadap tujuan yang ingin dicapai. Motivasi merupakan keinginan kuat yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Sejalan dengan pendapat (Siagian, 2012) yang menjelaskan motivasi ialah gaya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya. Pendapat (Maltish & Jackson, 2006) tentang motivasi selaras dengan pemahaman bahwa motivasi adalah keinginan kuat yang mendorong individu untuk melakukan tindakan. Motivasi yang tinggi bagaikan angin segar yang memompa semangat pegawai. Pegawai yang memiliki mental positif dalam menghadapi berbagai situasi akan terdorong untuk bekerja lebih maksimal. Dengan motivasi yang kuat, pegawai akan mampu mencapai kinerja terbaik sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

Karyawan bagaikan batu bata kokoh yang membangun fondasi organisasi. Mereka adalah sumber daya manusia yang menggerakkan roda kemajuan perusahaan. Di balik jerih payah dan dedikasi mereka, terukir cerita sukses dan inovasi yang mengantarkan organisasi mencapai puncak kejayaan. Karyawan yang berkompeten, termotivasi, dan loyal merupakan aset berharga bagi organisasi. Mereka adalah penggerak utama dalam menciptakan produk, memberikan layanan, dan mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat (Gary Hamel, 2007) beliau menjelaskan jika karyawan adalah sumber daya terpenting organisasi dan harus diberdayakan untuk mencapai tujuan bersama. Kesejahteraan dan perkembangan karyawan adalah investasi jangka panjang yang menguntungkan bagi organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan yang layak, dan peluang pengembangan diri yang optimal, organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawannya. Karyawan yang bahagia dan termotivasi akan berkontribusi secara maksimal dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi organisasi. Mereka juga akan menjadi duta terbaik bagi organisasi, menyebarkan citra positif, dan menarik talenta-talenta baru untuk bergabung. Oleh karena itu, menghargai dan memperhatikan karyawan adalah kunci utama bagi keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Pegawai yang termotivasi tinggi bagaikan mesin penggerak bagi perusahaan. Mereka menjalankan tugas dengan efektif dan efisien, menghasilkan kinerja maksimal yang melampaui target dan memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, **pegawai** dengan motivasi kerja rendah bagaikan rem yang menghambat kemajuan perusahaan. Kinerja mereka tidak optimal, hasil kerja kurang maksimal, dan tidak memenuhi target. Hal ini dapat berakibat pada penurunan produktivitas, ketidakpuasan pelanggan, dan kerugian bagi perusahaan. Kejadian ini sejalan dengan fenomena pada penelitian (Benny, 2021) yang mengangkat judul "Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan" yang menemukan bahwa fasilitas yang disediakan oleh Perusahaan sangat membantu mereka dalam

melakukan pekerjaan, suasana pekerjaan di perusahaan juga sangat nyaman, sikap rekan kerja yang penuh dengan toleransi dan dapat bekerja sama sangat bagus. Perusahaan memberikan fasilitas yang cukup lengkap seperti transportasi, pendingin ruangan, printer, komputer dan fasilitas lainnya. Akan tetapi, karyawan merasa kurang termotivasi karena tidak adanya dukungan atau motivasi dari pimpinan atau atasan.

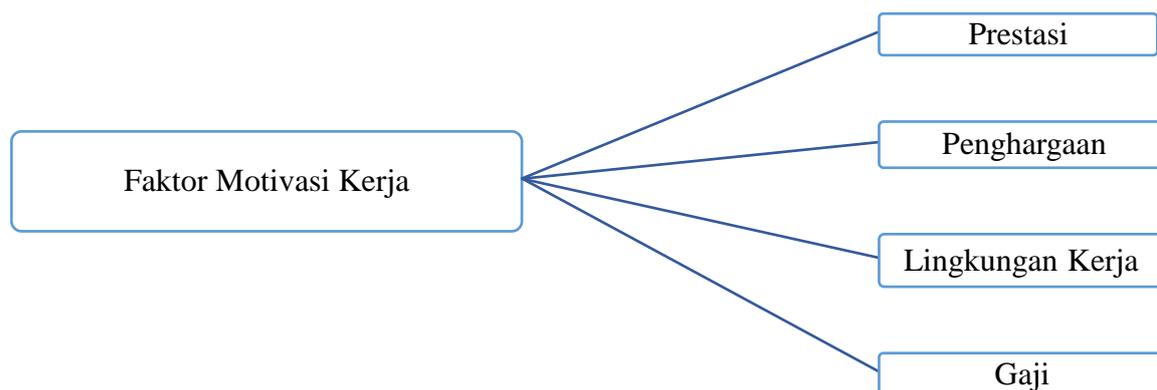
Selain penting motivasi kerja juga merupakan hal yang menarik sebab motivasi kerja memiliki banyak faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan, maupun kenaikan tingkat motivasi kerja dalam diri pegawai, faktor-faktor yang beragam inilah yang menjadi tantangan bagi pihak organisasi dalam mempertahankan atau meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawainya.

## METODE

Penelitian ini bersifat kajian pustaka. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif yaitu memberikan gambaran tentang faktor-faktor motivasi kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi pustaka/ library research yaitu mengumpulkan data atau karya tulis ilmiah yang bertujuan dengan obyek penelitian atau pengumpulan data yang bersifat kepustakaan. Atau telaah yang dilaksanakan untuk memecahkan suatu masalah yang pada dasarnya tertumpu pada penelaahan kritis dan mendalam terhadap bahan-bahan pustaka yang relevan. Sumber data primer yang digunakan adalah buku maupun jurnal yang berkaitan motivasi kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Kerangka Telaah Jurnal



### Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Atika Anggraeni Shofwatun Hasna Dewiana Novitasari, dan Masduki Asbari (2020)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Agrindo Lestari	Pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin banyak pelatihan yang diikuti dalam perusahaan, maka semakin tinggi juga tingkat prestasi yang didapat untuk meningkatkan motivasi kerja.
2	Dominikus Cambu, Grace Korompis, dan Vanda Doda (2019)	Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado	Pada penelitian terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi tentang pengakuan dengan motivasi kerja perawat. Perawat yang mendapatkan pengakuan baik maka terciptanya motivasi kerja yang baik.
3	Benny, Ngajudin Nugroho, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat, Supriyanto, dan Arwin (2021)	Motivasi Kerja karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan	Karyawan menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan oleh Perusahaan sangat membantu mereka dalam melakukan pekerjaan, suasana pekerjaan di perusahaan juga sangat nyaman, sikap rekan kerja yang penuh dengan toleransi

			dan dapat bekerja sama sangat bagus. Perusahaan memberikan fasilitas yang cukup lengkap seperti transportasi, pendingin ruangan, printer, komputer dan fasilitas lainnya.
4	Abdul Aziz Sholeh, Indriana Kristiawati, Achmad Daengs GS, Rina Dewi, Retno Susanti, dan Ramansyah Hidayat (2024)	Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya di Surabaya	Hasil dari penelitian menemukan bahwa kompensasi yang sepadan yang diterima oleh karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Insolent Raya Surabaya. Sehingga Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, sehingga semakin besar kompensasi maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai.

## Pembahasan

### 1. Prestasi

Menurut Kadarisman pada pegawai biasanya, keinginan untuk mendorong pegawai yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan. Adapun pencapaian prestasi (achievement) dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian, prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, sikap yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Sebaiknya, jika seorang pegawai gagal meraih prestasi, akan menimbulkan rasa frustrasi dan tidak puas dalam diri seseorang. Hal ini akan berakibat timbulnya kecenderungan konflik di dalam lingkungan pekerjaan. Oleh sebab itu, seorang pimpinan harus selalu mencoba mendorong bawahannya agar mempunyai prestasi yang baik. Prestasi yang dicapai pegawai bukan saja meningkatkan motivasi bagi yang bersangkutan, tetapi juga menguntungkan organisasi dalam usahanya meningkatkan produktifitas. Hal ini sejalan dengan penelitian Atika Anggraeni, dkk (2020) yang membuktikan bahwa prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

### 2. Penghargaan

Menurut Siagian pegawai yang memiliki perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Penghargaan dan hadiah dapat menjadi cara yang menyenangkan untuk menunjukkan penghargaan atas prestasi yang luar biasa. Pengakuan publik: Pengakuan publik atas prestasi karyawan dapat meningkatkan moral dan motivasi tim. Motivasi pengakuan mendorong pegawai untuk mengeluarkan kemampuan terbaik dan energi maksimal demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Salah satu wujudnya adalah disiplin kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan penelitian Dominikus Cambu (2019) yang membuktikan bahwa penghargaan berpengaruh dalam motivasi kerja.

### 3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai kelompok maupun perseorangan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi kerja dalam diri pegawai yang beradap di lingkungan tersebut. Pada umumnya kondisi lingkungan kerja yang buruk timbul akibat fasilitas penunjang pegawai untuk mengerjakan tugasnya tidak memadai. Sebagai mana yang ditemukan dalam penelitian Benny (2021) yang menunjukkan bahwa fasilitas-fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan membuat karyawan merasa sangat terbantu dan nyaman dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan atasan.

### 4. Gaji

Gaji yang ideal bagi karyawan di Indonesia adalah gaji yang adil, sesuai dengan kontribusinya, mampu memenuhi kebutuhan hidup layak, memberikan rasa aman dan kepuasan, dan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Menurut Rivai dan Basri menentukan gaji yang ideal, seperti keahlian, pengalaman, pendidikan, jabatan, tanggung jawab, kinerja, kondisi perusahaan, kondisi pasar, dan standar gaji di Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian Abdul Aziz Sholeh (2024) yang menunjukkan bahwa gaji maupun kompensasi yang diterima karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga semakin besar gaji yang diterima maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan.

## KESIMPULAN

Prestasi, penghargaan, lingkungan kerja, dan gaji bagaikan roda penggerak yang saling terkait dalam mendorong semangat kerja karyawan. Faktor-faktor ini menjadi kunci utama bagi pimpinan dalam menciptakan ekosistem kerja yang kondusif, memotivasi karyawan untuk mencapai potensi terbaiknya, dan ultimately meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan memberikan perhatian terhadap faktor-faktor penting ini, pimpinan dapat menciptakan lingkungan

kerja yang ideal, di mana prestasi dihargai, semangat kerja terpacu, dan produktivitas organisasi meningkat. Prestasi, penghargaan, lingkungan kerja, dan gaji bagaikan simfoni yang harmonis, mengantarkan organisasi mencapai tujuannya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, A., Hasna, S., Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Agrindo Maju Lestari. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 1-18.
- Benny. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. *SENSASI*, 251-254.
- Cambu, D. (2019). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumha Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado 2019. *Jurnal KESMAS*, 20-36.
- Febrian, K. (2022). Upaya Menjaga dan Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Berdasarkan Faktor-Faktor Penyebab Perubahan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 188-202.
- Oktafiani, D. E. (2021). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah sakit . *Jurnal Keperawatan Wiyata*, 61-70.
- Prihanto, Y. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 539-548.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 534-543.
- Saliano. (2024). *Buku Ajar Psikologi Industri & Organisasi*. Medan.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *FAIR: Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83-96.
- Sholeh, A. A. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative*, 82-96.
- Triono. (2021). Motivasi Kerja Pegawai dalam Bidang Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 1627-1631.
- Vanessa. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 497-506.
- Warna, E. (2020). Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi Di SMA Negeri Sekota Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 354-369.