

# ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh:

**Dennih<sup>1</sup>**

**Bernard Felix Sugita<sup>2</sup>**

**Luis Figo<sup>3</sup>**

**Rosianna Susanti<sup>4</sup>**

**M. Rachman Mulyandi<sup>5</sup>**

Universitas Matana

Alamat: JL. . CBD Barat No.Kav. 1, Curug Sangereng, Kecamatan Kelapa Dua,  
Kabupaten Tangerang, Banten (15810)

Korespondensi Penulis: [dennih.dennih@student.matanauniversity.ac.id](mailto:dennih.dennih@student.matanauniversity.ac.id),

[bernard.sugita@student.matanauniversity.ac.id](mailto:bernard.sugita@student.matanauniversity.ac.id),

[luis.figo@student.matanauniversity.ac.id](mailto:luis.figo@student.matanauniversity.ac.id),

[rosianna.susanti@student.matanauniversity.ac.id](mailto:rosianna.susanti@student.matanauniversity.ac.id),

[rachman.mulyandi@matanauniversity.ac.id](mailto:rachman.mulyandi@matanauniversity.ac.id)

*Abstract.* Work motivation is an internal and external drive that motivates individuals to achieve goals and contribute optimally to the organization. This study aims to analyze the extent to which work motivation affects employee performance using a literature review method of nine journals published between 2023 and 2025. The results of the study show that work motivation has a positive, strong, and significant influence on improving employee performance in various industrial sectors. Intrinsic motivation, such as the need for achievement, responsibility, and the desire to develop, has been proven to be more dominant in driving productivity, discipline, and creativity than extrinsic motivation derived from financial incentives. In addition, a supportive work environment, participatory leadership, and a fair reward system also strengthen the relationship between motivation and employee performance. This study confirms that work motivation not only functions as a supporting factor but also as a strategic element in human resource management that determines organizational effectiveness. Therefore,

Received November 11, 2025; Revised November 16, 2025; December 09, 2025

\*Corresponding author: [dennih.dennih@student.matanauniversity.ac.id](mailto:dennih.dennih@student.matanauniversity.ac.id)

# **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

*companies are advised to develop strategies to increase motivation through training, recognition of achievements, and the creation of a conducive work environment so that employee performance can continue to improve sustainably.*

**Keywords:** *Work motivation, Employee performance, Productivity*

**Abstrak.** Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan serta memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan metode studi kepustakaan terhadap sembilan jurnal terbitan tahun 2023-2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif, kuat, dan signifikan terhadap peningkatan performa karyawan di berbagai sektor industri. Motivasi intrinsik, seperti kebutuhan berprestasi, tanggung jawab, dan keinginan untuk berkembang, terbukti lebih dominan dalam mendorong produktivitas, disiplin, serta kreativitas dibandingkan motivasi ekstrinsik yang bersumber dari insentif finansial. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan partisipatif, serta sistem penghargaan yang adil turut memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja tidak hanya berfungsi sebagai faktor pendukung, tetapi juga sebagai elemen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang menentukan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengembangkan strategi peningkatan motivasi melalui pelatihan, pengakuan atas prestasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

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

## **LATAR BELAKANG**

Perkembangan industri yang semakin kompetitif menuntut perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki motivasi kerja yang tinggi agar mampu memberikan kinerja optimal. Motivasi kerja berperan sebagai faktor psikologis yang memengaruhi perilaku, semangat, kedisiplinan, serta kualitas kontribusi karyawan terhadap organisasi. Sejumlah studi telah menegaskan bahwa dorongan atau keinginan individu dalam bekerja berperan besar dalam meningkatkan produktivitas, ketepatan waktu, dan kualitas layanan karyawan pada berbagai sektor

industri (Apriliani & Isyanto, 2024). Selain berpengaruh pada hasil kerja, motivasi juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan keterikatan yang lebih tinggi, memiliki dorongan untuk berkembang, serta bersedia memberikan performa terbaik meskipun menghadapi tekanan pekerjaan (Sukmawati et al., 2025). Sebaliknya, karyawan dengan motivasi rendah lebih rentan mengalami penurunan performa, stres kerja, hingga *turnover*, yang pada akhirnya dapat menghambat stabilitas operasional dan efektivitas organisasi. Kondisi tersebut menegaskan bahwa motivasi bukan hanya faktor pendukung, tetapi elemen strategis yang menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Pertanyaan utama yang ingin dijawab dalam penelitian ini berkaitan dengan sejauh mana tingkat motivasi kerja mampu memengaruhi performa para karyawan. Rumusan masalah ini penting karena motivasi terbukti menjadi faktor penentu dalam berbagai aspek perilaku kerja, mulai dari produktivitas hingga kualitas output (Purnami & Dewanti, 2025). Analisis mengenai hubungan kedua variabel ini juga relevan mengingat banyak perusahaan modern menghadapi tantangan berupa tingginya *turnover*, penurunan performa, serta kurangnya keterikatan kerja akibat rendahnya motivasi. Dengan memahami bagaimana motivasi memengaruhi kinerja, perusahaan dapat merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, seperti sistem penghargaan, pengembangan kompetensi, dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih suportif. Penelitian ini penting dilakukan karena memberikan wawasan empiris dan teoretis mengenai bagaimana motivasi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang (Basyid, 2024).

## KAJIAN TEORITIS

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu dalam lingkungan organisasi. Motivasi tidak hanya berbentuk dorongan fisik, tetapi juga mencakup aspek psikologis seperti kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Berbagai penelitian terkini menguatkan bahwa indikator-indikator tersebut menjadi komponen utama yang membentuk motivasi kerja dan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam organisasi (Basyid, 2024). Dalam konteks perusahaan

# **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

modern, motivasi dipandang sebagai kekuatan inti yang menentukan bagaimana seorang karyawan menafsirkan tugasnya, menjalankan tanggung jawab, serta memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

Dalam perspektif teori modern, khususnya *Self-Determination Theory*, motivasi intrinsik memiliki peran yang sangat menonjol dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi intrinsik tercipta ketika tiga kebutuhan dasar manusia terpenuhi, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Ketika lingkungan kerja mampu memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan, kesempatan untuk berkembang, serta hubungan *interpersonal* yang positif, karyawan cenderung menunjukkan motivasi yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan pada Astra Honda Motor maupun berbagai perusahaan otomotif lainnya membuktikan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis ini memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja kerja (Purnami & Dewanti, 2025). Hasil tersebut memperkuat pentingnya perusahaan membangun iklim kerja yang mendukung pertumbuhan psikologis karyawan.

Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompetensi, motivasi, disiplin kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian terbaru pada tahun 2023-2025 menunjukkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang paling menentukan dalam membentuk kinerja, diikuti oleh kompetensi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif (Saputra et al., 2023). Ketika motivasi hadir dalam diri karyawan, mereka lebih terdorong untuk meningkatkan produktivitas, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan mencapai target organisasi.

Sejalan dengan itu, berbagai penelitian terdahulu juga telah membuktikan adanya hubungan kuat antara motivasi dan kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh (Apriliani & Isyanto, 2024) pada sektor otomotif dan temuan penelitian mengindikasikan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki karyawan secara nyata berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja mereka, baik secara langsung maupun melalui peningkatan disiplin dan keterlibatan kerja. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Setiawan (2025), yang mengungkap bahwa motivasi intrinsik seperti kebutuhan berprestasi memiliki peran dominan dibandingkan motivasi ekstrinsik. Sementara itu, penelitian

(Purnami & Dewanti, 2025) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara psikologis dapat memperkuat hubungan antara motivasi dan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Sukmawati et al. (2025) menunjukkan bahwa motivasi memiliki korelasi kuat dengan disiplin kerja dan produktivitas, sehingga semakin tinggi motivasi seorang karyawan maka semakin baik pula performa kerja yang ditunjukkannya.

Secara keseluruhan, literatur terbaru menggambarkan bahwa motivasi kerja adalah faktor kunci yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada berbagai sektor. Motivasi terbukti meningkatkan produktivitas, ketepatan waktu, serta kedisiplinan kerja yang berujung pada peningkatan performa secara keseluruhan (Sukmawati et al., 2025). Selain aspek operasional, motivasi juga berpengaruh terhadap loyalitas, komitmen organisasi, dan stabilitas tenaga kerja dalam jangka panjang, sebagaimana ditunjukkan oleh hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai (Norkhalisah et al., 2024). Untuk itu, organisasi perlu merancang strategi motivasi yang lebih komprehensif dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia, karena motivasi yang kuat serta ditopang lingkungan kerja serta disiplin yang memadai akan menghasilkan peningkatan efektivitas kerja dan daya saing perusahaan (Andryani et al., 2024).

## **METODE PENELITIAN**

Studi ini menerapkan pendekatan penelitian kepustakaan, yakni metode yang mengandalkan peninjauan mendalam terhadap berbagai sumber tertulis seperti jurnal ilmiah, buku, dan publikasi akademik yang relevan dengan topik motivasi kerja dan kinerja karyawan (Basyid, 2024). Teknik penelitian yang digunakan adalah studi dokumentasi, di mana data dikumpulkan melalui peninjauan sembilan jurnal terbitan tahun 2023-2025 yang membahas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (Andryani et al., 2024), dan (Sukmawati et al., 2025). Seluruh sumber tersebut kemudian dianalisis dan disintesis untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Purnami & Dewanti, 2025).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

# **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Penelaahan terhadap seluruh artikel yang dikaji memperlihatkan kecenderungan yang sama, yakni bahwa tingkat motivasi kerja secara konsisten memberikan dampak kuat, positif, dan signifikan terhadap performa karyawan di beragam bidang industri. Hampir seluruh penelitian menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor psikologis yang mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, baik dari aspek ketepatan waktu, kualitas, maupun kuantitas. Penelitian (Apriliani & Isyanto, 2024) dalam konteks PT Astra Honda Motor membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan meningkatkan kinerja, terutama pada industri otomotif yang menuntut ketelitian dan kecepatan tinggi; hal ini menegaskan bahwa dorongan intrinsik memperkuat komitmen dan efektivitas kerja karyawan. Hasil kajian berikutnya memperlihatkan bahwa motivasi intrinsik seperti kebutuhan berprestasi, keinginan untuk berkembang, dan kebutuhan untuk diakui memiliki dampak lebih besar terhadap performa dibandingkan motivasi ekstrinsik seperti gaji dan fasilitas, sebagaimana ditunjukkan pada penelitian (Sukmawati et al., 2025) yang menjelaskan bahwa motivasi internal mendorong kedisiplinan, yang kemudian berpengaruh pada peningkatan produktivitas.

Selain itu, penelitian (Purnami & Dewanti, 2025) memperjelas bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan yang supotif mempertegas kaitan antara dorongan kerja dan performa karyawan. Dalam temuan mereka, lingkungan kerja yang kondusif, meliputi fasilitas memadai, relasi kerja yang harmonis, serta gaya kepemimpinan partisipatif hingga membantu memenuhi kebutuhan psikologis seperti otonomi dan kompetensi, sehingga karyawan lebih termotivasi dan menunjukkan kinerja berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Basyid, 2024) yang menekankan pentingnya pemberian penghargaan, pengakuan, dan kejelasan kontribusi sebagai pendorong utama motivasi kerja. Ketika karyawan merasa diapresiasi, mereka menunjukkan perilaku kerja yang lebih proaktif, inisiatif tinggi, dan kontribusi lebih besar terhadap target organisasi.

Hasil kajian dari jurnal lainnya, karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menunjukkan kecenderungan lebih besar untuk menciptakan inovasi, memberikan solusi, dan memajukan proses kerja di dalam organisasi. Di sisi lain, penelitian (Norkhalisah et al., 2024) menegaskan bahwa motivasi kerja tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat komitmen organisasi dan menurunkan niat untuk keluar dari perusahaan, sehingga stabilitas tenaga kerja dapat terjaga.

Secara keseluruhan, seluruh jurnal yang dianalisis menunjukkan hasil yang konsisten: motivasi kerja merupakan faktor fundamental yang menentukan kualitas kinerja karyawan, baik dari aspek produktivitas, kreativitas, kedisiplinan, maupun loyalitas terhadap perusahaan. Motivasi yang kuat terbukti mendorong perilaku kerja positif, menciptakan iklim organisasi yang harmonis, memperkuat hubungan antarpegawai, serta meningkatkan efektivitas kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu fokus pada strategi pengembangan motivasi yang tidak hanya berorientasi pada kompensasi finansial, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis seperti pengakuan, kesempatan berkembang, dukungan komunikasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Bagian ini menunjukkan dengan jelas bahwa seluruh jurnal yang digunakan dalam penelitian ini secara konsisten mendukung hubungan positif antara motivasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Tingkat motivasi yang dimiliki karyawan terbukti memberikan dorongan yang kuat serta berdampak positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja mereka, sebagaimana ditunjukkan oleh berbagai penelitian yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi tinggi akan bekerja lebih produktif, lebih disiplin, lebih kreatif, dan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dibandingkan mereka yang memiliki motivasi rendah (Apriliani & Isyanto, 2024), dan (Sukmawati et al., 2025). Motivasi intrinsik, seperti kebutuhan berprestasi, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk berkembang, terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan performa, sementara motivasi ekstrinsik seperti penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, dan dukungan pimpinan turut menjaga stabilitas motivasi dan kinerja karyawan (Purnami & Dewanti, 2025). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor fundamental yang secara langsung menentukan keberhasilan kinerja individu dalam organisasi, sehingga perusahaan perlu menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia, menyediakan peluang peningkatan kompetensi, dan membangun lingkungan kerja yang suportif agar motivasi dan kinerja karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan disarankan untuk memprioritaskan strategi peningkatan motivasi yang tidak hanya berfokus pada kompensasi finansial,

# **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

tetapi juga pada pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pelatihan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif. Perusahaan juga perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang mampu mendorong motivasi intrinsik, seperti melalui komunikasi terbuka, umpan balik konstruktif, dan libatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan agar motivasi dan kinerja dapat meningkat secara berkelanjutan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan pendekatan kuantitatif guna memperoleh pengukuran yang lebih objektif dan terstruktur mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, karena metode tersebut memungkinkan pengujian hubungan antar variabel melalui analisis statistik sehingga hasilnya lebih kuat secara empiris dan dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Andryani, N., Ariani, M., & Yuliani, T. (2024). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK-AUTO2000 CABANG BALIKPAPAN SUDIRMAN. *MEDIA RISET EKONOMI [MR.EKO] FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BALIKPAPAN*, 03, 58-64.
- Apriliani, & Isyanto, F. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Motor. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 146–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.62710/brefx318>
- Basyid, A. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *JURNAL MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, 7 No. 1, 39-43.
- Norkhalisah, Budiman, A., & Noorrahman, M. F. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BALANGAN. *JURNAL MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 No. 2, 276-280.
- Purnami, N. K., & Dewanti, M. A. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.ASTRA INTERNATIONAL TBK ASTRA HONDA MOTOR SANGSIT . *Bisma: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11 No. 2, 611-622.

- Saputra, E. K., Rizki, M., Armansyah, Herman, Risnawati, Saputra, T., & Tahir, I. B. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. CV. Azka Pustaka.
- Sukmawati, Artaria, F., Fabiany, N. F., Melina, E., & Daeng, A. W. (2025). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK CABANG JAMBI. *urnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4 No. 1, 966-976.