



Literature Review : Faktor-Faktor Dan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Maratus Solikah¹, Diana Enggar Pradita², Gita Iranie F.S³, Nurul Aini⁴, Muallimin⁵

¹⁻⁵ UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

Email: Solikahmaratus36@gmail.com¹, enggardiana07@gmail.com², gitairani221@gmail.com³, nurulaini010303@gmail.com⁴, muallimin@uinkhas.ac.id⁵.

Alamat: Jl. Mataram No. 1, Mangli, Kabupaten Jember, Jawa Timur, Indonesia

Korespondensi Penulis: Solikahmaratus36@gmail.com*

Abstract. *This study aims to comprehensively examine the role of management psychology in the dynamics of group work within organizational settings. Management psychology integrates psychological principles with managerial strategies to understand, guide, and manage individual behaviors in groups, aiming to foster harmonious collaboration and optimal productivity. Using a literature review approach, this study analyzes various academic sources including peer-reviewed journals, scholarly books, and previous research relevant to the topic. The findings indicate that several psychological factors—such as open interpersonal communication, participative leadership styles, appropriate motivational strategies, and effective conflict resolution—play a critical role in shaping team performance and cohesion. Leaders who are able to understand the emotional conditions, psychological needs, and potential of each team member can create a supportive and positive work environment that encourages engagement and shared goals. Moreover, clarity of roles, recognition of individual contributions, and the cultivation of a sense of belonging within the organization further strengthen team dynamics. This study recommends the implementation of organizational psychology training for managers and team leaders to enhance their ability to manage group interactions wisely, adaptively, and humanely. By applying psychological insights in group management, organizations can improve overall effectiveness through strong collaboration, mutual respect, and collective commitment.*

Keywords: *Work motivation, employee performance, factors.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif peran psikologi manajemen dalam konteks dinamika kelompok kerja di lingkungan organisasi. Psikologi manajemen kelompok merupakan bidang yang memadukan ilmu psikologi dan prinsip manajemen untuk memahami, mengarahkan, dan mengelola perilaku individu dalam kelompok agar tercipta kerja sama yang harmonis dan produktif. Melalui pendekatan studi pustaka, penelitian ini menghimpun dan menganalisis berbagai literatur akademik, seperti jurnal ilmiah, buku referensi, serta artikel penelitian terdahulu yang relevan dengan topik. Hasil kajian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti komunikasi interpersonal yang terbuka, gaya kepemimpinan yang demokratis, pemberian motivasi yang tepat sasaran, serta pengelolaan konflik yang efektif sangat berpengaruh dalam membentuk kinerja dan kohesi tim. Pemimpin yang mampu memahami kondisi emosional, kebutuhan psikologis, serta potensi masing-masing anggota kelompok dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pencapaian tujuan bersama. Selain itu, kejelasan peran, apresiasi terhadap kontribusi individu, serta penguatan rasa memiliki terhadap organisasi turut memperkuat ikatan antaranggota tim. Penelitian ini merekomendasikan perlunya pelatihan psikologi organisasi bagi manajer atau pemimpin tim agar mereka mampu mengelola dinamika kelompok secara bijaksana, adaptif, dan humanis. Dengan begitu, efektivitas organisasi dapat ditingkatkan melalui sinergi dan kolaborasi yang kuat dalam kelompok kerja.

Kata kunci: Motivasi kerja, kinerja pegawai, faktor

1. LATAR BELAKANG

Dalam lingkungan kerja, motivasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Robbins, motivasi adalah kesediaan seseorang untuk melakukan upaya terbaiknya dalam mencapai tujuan. guna mencapai tujuan organisasi. Ketika seseorang termotivasi, mereka akan berusaha keras untuk mencapai tujuan, tetapi upaya yang besar tidak selalu menjamin hasil yang

optimal. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan intensitas dan kualitas upaya yang dilakukan serta memastikan bahwa upaya tersebut sejalan dengan tujuan organisasi.

Motivasi kerja memainkan peran vital dalam mencapai tujuan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam konteks ini, motivasi kerja dapat dipahami sebagai faktor pendorong yang memotivasi individu untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu, sehingga mencapai hasil yang diinginkan, meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang mempengaruhi perilaku individu. Dengan motivasi yang tepat, semangat kerja dapat meningkat. Motivasi juga berperan sebagai penggerak yang menginspirasi karyawan untuk bekerja efektif dan bersinergi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, yang tercermin dalam perilaku kerja dan dampaknya pada kelangsungan perusahaan. Motivasi kerja memainkan peran kunci dalam meningkatkan semangat dan komitmen karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kontribusi positif pada organisasi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja dan kepuasan kerja, yang berdampak negatif pada organisasi.(Esisuarni et al., 2024)

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi, dan kinerja yang baik merupakan kunci bagi pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berfungsi sebagai penggerak, tetapi juga sebagai faktor penentu dalam perilaku kerja seseorang. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja, berbagai strategi dapat diterapkan. Misalnya, pelatihan dan pengembangan karyawan, pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif.

Perusahaan perlu memotivasi karyawannya untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan motivasi dan penilaian kinerja yang tepat, tujuan organisasi dan pribadi dapat tercapai. Proses motivasi melibatkan beberapa tahapan, yaitu kebutuhan, keinginan, tindakan, dan keputusan. Faktor kunci dalam motivasi adalah memahami kebutuhan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, semua personel dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang jelas.(Kailuhu et al., 2024).

2. KAJIAN TEORITIS

Tabel Review jurnal

No	Penulis dan Tahun	Judul	Temuan Penelitian
1.	Lucky Salama, Amiroh Hilmi Wasalma, Agustin Nur Kumalasari, Immatul Adimah,	Motivasi Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru.	Hasil dari penelitian dipapaprkan bahwa Motivasi Kerja guru bisa ditingkatkan oleh peran kepemimpinan kepala sekolah. Dengan ini sangat diperlukan kepala sekolah yang memperhatikan motivasi kerja pada setiap guru dan karyawannya agar kinerja mereka meningkat secara signifikan. Sebagai guru harus selalu mempunyai semangat dari dalam dirinya dalam hal bekerja demi mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan karna pada

	Mu'alimin (2024)		dasarnya guru merupakan pekerjaan jasa yang mulia, kemudian kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan perlu mampu memotivasi guru dan staf untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan. melalui strategi-strategi yang dianggap mampu untuk memotivasi para guru agar mempunyai kinerja yang optimal.
2.	Bagas Kurniawan, Haula Nur Imama, Hikmatul Maghfiroh, Yusiana, Mu'alimin (2024)	Peran Psikologi Manajemen Dalam Membentuk Keterikatan Dan Motivasi Kinerja Organisasi	Hasil tinjauan literatur yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung hanya dapat dibangun melalui praktik kepemimpinan yang baik. Praktik Kepemimpinan yang efektif dapat dikenali dari kemampuan pemimpin dalam mengelola komunikasi dan interaksi untuk memenuhi kebutuhan dan harapan individu. Pemimpin yang baik memenuhi kebutuhan dan harapan tersebut melalui pendekatan yang adil dan manusiawi, jalur karir yang transparan, penghargaan atas kinerja, program pengembangan kualitas, evaluasi pekerjaan yang objektif, dan tindak lanjut yang tepat. Pemimpin tidak dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman kecuali mereka mendapatkan kepercayaan dan loyalitas dari anggotanya. Kepercayaan hanya dapat diperoleh ketika pemimpin peduli terhadap seluruh anggotanya, bersedia menerima pendapat dan saran, serta bersedia berbagi pengalaman dengan anggotanya.
3.	Ifadatut Thausiyah, Lailatus Syarifatul Mukarromah, Mansur Faliki, Olivia Kartika Putri, Mu'alimin (2024)	Upaya Membangun Kinerja Tinggi Anggota Organisasi Melalui Motivasi Kerja	Penelitian ini berjujuan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan ditingkatkan di berbagai perusahaan melalui motivasi. Menurut temuan penelitian, 1) motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan yang berusaha memotivasi individu agar lebih bersemangat dalam pekerjaannya dan memenuhi kebutuhan yang diinginkan dalam hidup. Kinerja karyawan, di sisi lain, adalah hasil dari proses karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. (2) Seorang manajer dapat menggunakan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, termasuk mengevaluasi sikap, mengelola dengan baik, meningkatkan komunikasi anggota, dan menumbuhkan budaya di mana manajer sulit menyalahkan bawahan. (3) Motivasi kerja memainkan peran penting dalam hubungan antara kinerja anggota organisasi dan motivasi kerja karena dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka sebaik mungkin dan menghasilkan hasil yang positif bagi perusahaan.
4.	Esisuarni, Hanif Alqadri, Nellitawati (2024)	Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Artikel ini membahas strategi efektif untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti memberikan kesempatan berkembang, memastikan peran yang jelas, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan memberikan pengakuan atas prestasi dan tantangan yang menantang. Dengan motivasi yang tepat, karyawan akan lebih termotivasi, percaya diri, dan berkomitmen terhadap organisasi, sehingga kinerja mereka meningkat signifikan.
5.	K.A.Miskiani, I W. Bagia (2020)	PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DISIPLIN KERJA	Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan, serta hubungan antara keduanya. Penelitian ini dilakukan pada 39 karyawan Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha

			Mandiri Singaraja. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan, dan motivasi kerja juga meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan.
--	--	--	--

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan atau kajian pustaka. Studi kepustakaan tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk memperoleh data penelitian, tetapi juga memiliki peran yang lebih luas. Dengan kata lain, penelitian ini hanya berfokus pada sumber-sumber yang tersedia di perpustakaan tanpa melibatkan penelitian lapangan (Sari & Asmendri, 2020). Data dikumpulkan dengan menggunakan Google Scholar untuk mencari artikel akademik dengan kata kunci yang sesuai dengan topik penelitian. Selanjutnya, penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi kebiasaan, ide, dan hasil yang terkait dengan sumber daya manusia dalam organisasi.

Analisis data dilakukan dengan menyeleksi 15 artikel yang memiliki relevansi tinggi terhadap topik penelitian. Dari jumlah tersebut, dilakukan proses validasi dengan memilih 5 artikel yang paling kredibel dan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan untuk direview secara mendalam. Artikel yang terpilih menjadi dasar dalam menyusun sintesis temuan penelitian, sehingga memberikan gambaran yang komprehensif mengenai peran sumber daya manusia dalam organisasi berdasarkan kajian literatur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki dampak langsung maupun tidak langsung pada kinerja seseorang. Motivasi dapat mendorong individu untuk bekerja lebih baik, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, kompensasi, dan kepuasan kerja. Ketika motivasi kerja meningkat, kinerja juga cenderung meningkat. (Akbar Abbas, 2023). Ketika seseorang termotivasi, mereka akan berusaha. Upaya keras tidak selalu menjamin kinerja yang tinggi jika tidak diimbangi dengan intensitas dan kualitas upaya yang tepat serta fokus pada tujuan organisasi. (Hanafi (Universitas Syah Kuala) et al., 2018). Motivasi terkait erat dengan konsep kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Motivasi pegawai terbentuk dari sikap mereka dalam menanggapi situasi kerja dan merupakan energi yang menggerakkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. (Gandeguai et al., 2024). Pemberian motivasi kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kinerja mereka. (Rian et al., 2019).

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung. Menurut Chung dan Megizzom, beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Faktor internal,

Yang tergolong pada sifat individual antara lain:

a) Kebutuhan (*needs*)

Kebutuhan adalah faktor internal yang mempengaruhi perilaku dan motivasi seseorang. Kebutuhan dapat berupa kebutuhan fisik, seperti kebutuhan akan makanan dan air, atau kebutuhan psikologis, seperti kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan. Contohnya, seseorang yang memiliki kebutuhan akan pengakuan mungkin akan bekerja keras untuk mencapai target dan mendapatkan penghargaan dari atasan.

b) Tujuan (*goals*)

Tujuan adalah target yang ingin dicapai seseorang, dan dapat mempengaruhi perilaku serta motivasi mereka untuk bekerja keras mencapai target yang telah ditetapkan. Contohnya, seseorang yang memiliki tujuan untuk menjadi pemimpin perusahaan mungkin akan bekerja keras untuk meningkatkan kemampuan dan pengalamannya.

c) Sikap (*attitudes*)

Sikap adalah pandangan atau pendapat seseorang tentang sesuatu. Sikap dapat mempengaruhi perilaku dan motivasi seseorang, karena seseorang akan cenderung bertindak sesuai dengan sikapnya. Contohnya, seseorang yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya mungkin akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan hasil yang baik.

d) Kemampuan (*abilites*)

Kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melakukan sesuatu. Kemampuan dapat mempengaruhi perilaku dan motivasi seseorang, karena seseorang akan cenderung melakukan tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka. Contohnya, seseorang yang memiliki keahlian atau kemampuan yang tinggi dalam suatu bidang tertentu, teknologi mungkin akan lebih termotivasi untuk bekerja dalam proyek-proyek yang terkait dengan teknologi.

2. Faktor Eksternal

Tergolong faktor-faktor yang berasal dari luar antara lain :

a) Upah Atau Gaji (*Pay*)

Pembayaran upah atau gaji adalah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku seseorang. Seseorang yang merasa bahwa gaji mereka tidak cocok dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mungkin akan kurang termotivasi untuk bekerja keras.

b) Keamanan Pekerjaan (Job Security)

Keamanan pekerjaan adalah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku seseorang. Seseorang yang merasa bahwa pekerjaan mereka tidak aman mungkin akan lebih stres dan kurang termotivasi untuk bekerja keras.

c) Sesama Pekerrja (Co Works)

Sesama pekerja adalah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku seseorang rekan kerja yang suportif dan memiliki hubungan baik dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik. bekerja keras dan memberikan hasil yang baik.

d) Pengawasan (Supervision)

Pengawasan adalah proses pemantauan dan pengendalian kinerja seseorang atau tim untuk memastikan bahwa tujuan dan standar yang telah ditetapkan dapat dicapai. Pengawasan yang efektif dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja seseorang, karena mereka akan merasa bahwa kinerja mereka dipantau dan dihargai. Contohnya, seorang manajer yang melakukan pengawasan secara teratur dapat membantu meningkatkan kinerja timnya dengan memberikan umpan balik dan saran yang konstruktif.

e) Pujian (Praise)

Pujian adalah pengakuan dan penghargaan atas kinerja atau prestasi seseorang. Pujian dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri seseorang, karena mereka akan merasa bahwa kinerja mereka dihargai dan diakui. Contohnya, seorang atasan yang memberikan pujian kepada karyawan yang berprestasi dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan tersebut.

f) Pekerjaan Itu Sendiri (Job It Self)

Pekerjaan itu sendiri adalah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja seseorang. Pekerjaan yang menarik dan menantang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja seseorang, karena mereka akan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan tujuan. Contohnya : Seseorang yang bekerja dalam lingkungan yang kreatif dan inovatif cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan mereka yang bekerja dalam pekerjaan yang monoton dan tidak menantang..(Abdurrahim, n.d.) Selain faktor-faktor yang telah disebutkan, ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

a. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai kontribusi mereka.

b. Kepuasan Kerja

Kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi, sedangkan gaya kepemimpinan yang kaku dapat menurunkan motivasi. Kepuasan kerja yang tinggi sangat penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain :

1) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan mencerminkan tingkat kepuasan dan kebanggaan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Pekerjaan yang berkualitas tinggi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis tempat seseorang bekerja. Lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja.

3) Kompensasi dan Insentif

Kompensasi dan insentif adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya. Kompensasi yang adil dan insentif yang menarik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja.

4) Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman kerja. Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja dan loyalitas.

5) Hubungan Dengan Rekan Kerja Dan Atasan

Hubungan dengan rekan kerja dan atasan mencakup interaksi dan komunikasi yang efektif. Hubungan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi kerja dengan menciptakan lingkungan yang nyaman dan mendukung. Budaya organisasi yang terbuka dan transparan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. (Rizky, 2022)

B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang membuat individu bekerja dengan semangat dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. (Arisanti et al., 2019) Motivasi dalam pekerjaan berfungsi sebagai pendorong yang memicu potensi individu, membangun keinginan untuk mencapai tujuan, dan meningkatkan semangat kerja tim. (Sutrischastini & Riyanto, 2017). Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan

efisien. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan memiliki karyawan yang berprestasi, perusahaan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitasnya. kinerjanya secara keseluruhan. (Basyid, 2024). Dalam menjalankan tugasnya, setiap individu diharapkan mematuhi aturan dan standar yang berlaku, serta menjunjung tinggi sikap saling menghormati dan menghargai. Kinerja pegawai dinilai berdasarkan capaian hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai diperlukan untuk memahami bagaimana variabel tersebut berinteraksi dalam berbagai konteks kerja. (Yayu Sinta. n.d.).

Motivasi kerja berdampak besar pada kinerja pegawai, dan kepuasan kerja memperkuat hubungan keduanya. Ketika motivasi dan kepuasan kerja tinggi, kinerja pegawai meningkat karena mereka lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berkomitmen. Sebaliknya, motivasi rendah dapat menurunkan produktivitas dan loyalitas. Pimpinan memainkan peran penting dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Faktor-faktor utama yang memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai meliputi beberapa hal penting : (Thoibah et al., 2024)

1. Lingkungan Kerja
2. Penghargaan dan Pengakuan
3. Gaji dan Tunjangan (Kompensasi).

Selain kompensasi, keterbukaan dan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan juga sangat penting untuk membangun motivasi. Dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dan memberikan ide, mereka akan merasa dihargai dan menjadi bagian penting dari organisasi. (Rizky, 2022).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai di sebuah organisasi. Sebagai dorongan yang menggerakkan individu untuk berperilaku dan bertindak secara efisien, motivasi meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Faktor-faktor internal dan eksternal, seperti kebutuhan, tujuan, sikap, kemampuan, gaji, dan lingkungan kerja, sangat mempengaruhi tingkat motivasi dan semangat kerja pegawai. Selain itu, gaya kepemimpinan yang efektif, kepuasan kerja, dan budaya organisasi yang positif dapat memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penghargaan, kompensasi, serta penyediaan fasilitas yang mendukung juga berperan penting dalam meningkatkan gairah kerja. Kepuasan kerja yang tinggi, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kualitas pekerjaan dan hubungan interpersonal, turut memperkuat kinerja individu. Secara keseluruhan,

motivasi kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan kinerja pegawai yang lebih baik. Organisasi perlu menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan motivasi melalui kebijakan yang adil, komunikasi yang terbuka, serta kesempatan bagi pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, motivasi yang terjaga akan mendorong pencapaian tujuan organisasi yang lebih efektif.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan dukungan fasilitas dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan dan ulasan naskah ini.

DAFTAR REFERENSI

- 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>
- Aliyah, R. (n.d.). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Esisuarni, Alkadri, H., & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488. <https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 3.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *JURNAL MANAJEMEN INDUSTRI DAN LOGISTIK*, 2(1), 47. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.71>
- Karlina, S. S. Y., & Alamsyah, A. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KPSBU LEMBANG. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 7234–7239.
- Kurniawan, B., Imama, H. N., Maghfiroh, H., Yusiana, Y., & Mu'alimin, M. (2024). The Role of Management Psychology in Forming Attachment and Motivation for Organizational Performance: Peran Psikologi Manajemen Dalam Membentuk Keterikatan Dan Motivasi Kinerja Organisasi. *Khalifah : Jurnal Pendidikan Nusantara*, 2(1), 12–22. <https://doi.org/10.62523/khalifah.v2i1.43>

- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DISIPLIN KERJA. 2(2).
- Nasution, E. (n.d.). MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI FAKULTAS DAKWAH IAIN AR-RANIRY.
- Pandawa: Abdurrahim. (n.d.). NALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA GURU IPS DI SMP. Jurnal Pendidikan Dan Dakwah, 3(2), 290–302. <https://Ejournal.Stitpn.Ac.Id/Index.Php/pandawaA>
- Rizky, M. (2022). FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI: GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA & BUDAYA ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Salama, L., Wasalma, A. H., Kumalasari, A. N., & Adimah, I. (2024). MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU WORK MOTIVATION IN AN EFFORT TO IMPROVE TEACHER PERFORMANCE. 6(3).
- Sari, M., & Asmendri, A. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. Natural Science, 6(1), 41–53. <https://doi.org/10.15548/nsc.v6i1.1555>
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Syaiful Bahri, Nisa, Y. C., & Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 18(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Thausiyah, I., Mukarromah, L. S., Faliki, M., & Putri, O. K. (n.d.). Upaya Membangun Kinerja Tinggi Anggota Organisasi Melalui Motivasi Kerja.
- Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. 7(7).