

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: *Narative Literatur Review*

Muhammad Farhan Azfa<sup>1</sup>, Riri Hilmatus Solihah<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Universitas Insan Pembangunan Indonesia, Indonesia

\*Corresponding Email: [ririhilmatus23@gmail.com](mailto:ririhilmatus23@gmail.com)\*[Farhanazfa1@gmail.com](mailto:Farhanazfa1@gmail.com)

**Abstrak** - Human resources is the greatest asset for the survival of the company, both for now and for the long term. Human resources is one thing that cannot be separated from the level of the business world and work, especially now that there is a lot of competition in the business world. This study aims to explain the influence of work motivation partially on employee performance, to explain the influence of the work environment partially on employee performance and to explain the work motivation and work environment simultaneously on employee performance. Based on the results of the analysis showed that work motivation has a significant effect on employee performance the research method this time is a quantitative research method presented in the form of narrative literature review. The conclusion of this study is that motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance, motivation and work environment explain the effect on employee performance variables by 65.3%. While the remaining 34.7% is the influence of other independent variables that are not studied in this study such as leadership, salary, work stress and so forth.

**Keywords:** motivation, work environment, employee performance

**Abstak** - Sumber daya manusia adalah aset terbesar bagi keberlangsungan hidup perusahaan, baik untuk saat ini maupun untuk jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan satu hal yang tidak dapat lepas dari jenjang dunia bisnis maupun pekerjaan, apalagi sekarang sudah banyaknya persaingan dunia bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Metode penelitian kali ini adalah metode penelitian kuantitatif yang disajikan dalam bentuk *narrative literature review*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya sebesar 34,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, gaji, stres kerja dan lain sebagainya.

**Kata Kunci:** Motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Dan untuk menghasilkan kinerja yang baik, sebagian besar dipengaruhi oleh tiga hal yaitu kemampuan (ability), lingkungan kerja (work environment) dan motivasi (motivation) (Griffin, 1990, p. 437). Peran motivasi, lingkungan dan pengalaman kerja yang nantinya akan menjadi satu peran penting penyemangat kerja bagi karyawan itu sendiri. Karyawan itu diibaratkan sebagai baterai dalam satu bisnis ataupun perusahaan, dan kualitas karyawan juga diperlukan untuk berjalannya satu bisnis atau perusahaan untuk mencapai suatu kemajuan yang signifikan. Justru kalau mereka hanya pada tingkat kualitas tertentu, maka kemajuan untuk perusahaan tidak akan tercapai bahkan bisa mengalami kemunduran.

Motivasi kerja merupakan suatu cara dimana mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan (Rumpak, 2016).

Kualitas akan kenyamanan bekerja yang didapatkan lewat lingkungan kerja menentukan tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak akan dapat optimal jika kondisi lingkungan bekerjanya tidaklah menyenangkan. Longman (2003) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “seluruh situasi, even, manusia, dsb yang memengaruhi cara orang hidup atau bekerja (dalam Taiwo, 20010, p. 301). Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001, p.12).

Kinerja setiap karyawan berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, dikarenakan kinerja seorang karyawan bersifat individual. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja juga merupakan suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Tujuan dari penelitian kali ini adalah untuk mengidentifikasi dan merangkum jurnal yang telah diterbitkan sebelumnya dengan menceritakan kembali dalam bentuk *narrative literature review* mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam perusahaan. Sehingga dapat diketahui apakah Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi

Menurut Hasibuan (2011: 141), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Sutrisno (2011: 109), “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu”.

Menurut Handoko (2012: 9) mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya”.

Menurut Mc Cormick dalam Mangkunegara (2013: 94): “Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

### Indikator Motivasi

Adapun indikator dalam motivasi menurut Sunyoto (2012:13) adalah sebagai berikut:

#### 1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya “tugas yang lebih baik”, dimana seorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi. Promosi bagi karyawan adalah lebih penting daripada kenaikan gaji. Umumnya setiap promosi berarti suatu pemberian upah berupa uang yang lebih banyak.

#### 2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

### 3) Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti tergantung pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

## Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa saja yang diberikan oleh tempat dimana mereka bekerja. Tentu saja semakin tinggi jabatan akan semakin berat tugas yang menjadi tanggung jawabnya, demikian juga garis wewenangnya semakin luas dan besar.

### 4) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan yang baik pula. Hal ini akan mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

### 5) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat yang lain.

## Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2011:118), lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Scott (1981) dalam Torang (2014:27) menyatakan, lingkungan kerja adalah semua bentuk ketergantungan hubungan yang dapat membuat organisasi bertahan hidup di sekitar sistem dimana dia berada. Menurut Sedarmayanti (2009:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tak sedap, warna, dan lain-lain.

### 2) Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator dalam lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012:44) adalah sebagai berikut:

#### 1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi dalam karyawan bekerja.

Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini aada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu: kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik, dan sistem pengupahan yang jelas.

#### 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

#### 3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu yang pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

#### 4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaklah diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka dua hal yang harus diperhatikan yaitu: biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

### Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama di ruangan yang cukup panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan cara untuk mengatur suhu. Caranya adalah ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin atau AC dan pemasangan humidifier.

#### 5) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2006:67) yaitu: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Torang (2014:74), Kinerja (performance) adalah “kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Penilaian kinerja menurut Hasibuan (2011:87) adalah “Penilaian rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Menurut Samsudin (2006:159) menyatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.”

### Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dalam kinerja karyawan menurut Flippo yang dikutip Andri Hadi (2008:29) adalah sebagai berikut:

- 1) Mutu kerja  
Berkaitan dengan ketepatan waktu, ketrampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja  
Berkaitan dengan pemberian tugastugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- 3) Ketangguhan  
Berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
- 4) Sikap  
Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap

tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

### III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian kali ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang disajikan melalui *narrative literature review*. Metode kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang di dalamnya menggunakan banyak angka. Mulai dari proses pengumpulan data hingga penafsirannya. dalam *narrative literature review* penulis memaparkan dan menginterpretasikan berbagai temuan penelitian yang relevan dengan topik yang diangkat dan disajikan melalui analisis naratif.

Tabel 1. Analisis Hasil Penelitian

No.	Penulis, Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Cynthia Novita Hidayat 2015	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PT. KERAMIK DIAMOND INDUSTRIES.	Metode Kuantitatif	Motivasi Kerja Terbukti Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Keramik Diamond Industries.

---

2	Hendri Sembiring 2020	PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN.	Metode Deskriptif Kuantitatif	Secara Serempak Motivasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan.
3	Dina Riskha Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung 2020	PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUPER BOX INDUSTRIES	Metode Kuantitatif	Motivasi,Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Sangat Berpengaruh Baik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Secara Seluruh Berpengaruh Baik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries.

---

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries. Dapat dilihat dari hasil rata-rata motivasi kerja yang tinggi, terutama dalam hal harapan untuk sukses. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Keramik Diamond Industries memiliki harapan dan kemauan yang besar untuk berkembang dalam pekerjaannya. Harapan ini merupakan pendorong bagi karyawan untuk terus termotivasi dalam memberikan kontribusi dan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zameer, Ali, Nisar, dan Amir (2014, p.298) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai hitung sebesar 3,110 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H2. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Sinarmas Medan. Hasil jawaban responden mengenai lingkungan kerja diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Skor jawaban tertinggi untuk lingkungan kerja dijumpai dari kuesioner perusahaan selalu menjaga agar tidak terjadi konflik antar karyawan dan atasan yaitu sebesar 165 dan yang terendah sebesar 157 dengan kuesioner tidak ada rasa kekeluargaan yang tercipta di lingkungan pekerjaan. Sebagian karyawan mempersepsikan rendahnya lingkungan kerja karyawan untuk itu diperlukan perbaikan dan peningkatan dengan cara menjalin kerja sama yang baik diantara para karyawan, memupuk rasa kekeluargaan di lingkungan pekerjaan, menjaga hubungan antar sesama karyawan agar dapat membantu dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Lucky Wulan Analisa (2011), Doni Bachtiar (2012) dan Dody Kristiawan (2009) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pada penelitian ini dan berdasarkan hasil olahan data maka diperoleh memiliki nilai F hitung  $56.511 > 2.76$  F tabel dan signifikansi  $0.000 < 0.05$  yang menghasilkn H0 ditolak dan yang H4 diterima. Kesimpulannya motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. Pada penelitian ini dengan adanya motivasi yang kuat dalam bekerja dan lingkungan

kerja yang mendukung, dapat memberikan pengaruh kepada kinerja seorang karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Jain (2017), penelitian Astianto (2014) dan penelitian Ratnaningsih (2016).

### V. KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Kinerja karyawan kantor PT. Keramik Diamond Industries menunjukkan hasil yang tinggi. Hal ini didukung oleh faktor lingkungan kerja yang difasilitasi dengan baik oleh perusahaan, terutama untuk lingkungan kerja fisik, karyawan merasa nyaman dengan ketenangan di ruangan kerja. Hal ini dikarenakan suara dari ruang produksi tidak sampai masuk ke dalam kantor. Sedangkan untuk lingkungan kerja psikologi, karyawan ikut dilibatkan dan diberi kesempatan dalam pengambilan keputusan. Karyawan yang merasa dihargai akan cenderung untuk memberi keputusan yang terbaik bagi perusahaan.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Keramik Diamond Industries. Hal ini dapat dilihat dari tingginya nilai rata-rata motivasi kerja karyawan, terutama dalam harapan karyawan untuk berkembang dalam pekerjaannya yang tinggi. Karyawan yang termotivasi dan memiliki harapan untuk berkembang akan terus memberikan upaya yang maksimal untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik bagi perusahaan.

Diantara lingkungan kerja dan motivasi kerja, memang didapati bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dari lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan memainkan peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pengertian dari motivasi dimana motivasi adalah hasrat dan dorongan dalam diri seseorang yang didorong oleh kebutuhan individu, dimana kebutuhan disini merupakan kebutuhan untuk berprestasi, yang kemudian memengaruhi orang dalam bertindak dan bersikap.

#### Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut :  
Penelitian melalui rujukan yang pertama, Sembiring (2020) Faktor motivasi, hal- hal yang harus ditingkatkan adalah melakukan penilaian secara teliti dan benar atas prestasi karyawan, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan sedangkan hal-hal yang harus dipertahankan adalah memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, selalu memberikan pekerjaan yang dapat mengembangkan karir karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang mempunyai prestasi yang lebih baik dan memberikan kompensasi kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Faktor lingkungan kerja, hal- hal yang harus ditingkatkan adalah menjalin kerja sama yang baik diantara para karyawan, memupuk rasa kekeluargaan di lingkungan pekerjaan, menjaga hubungan antar sesama karyawan agar dapat membantu dalam bekerja, sedangkan hal- hal yang harus dipertahankan adalah selalu menjaga agar tidak terjadi konflik antar karyawan dan atasan, menjaga agar jangan terjadi konflik antar sesama karyawan, agar selalu memperhatikan permasalahan-permasalahan yang sedang dihadapi oleh karyawan dan selalu menjaga agar hubungan karyawan dengan atasan dapat membantu dalam bekerja.

Faktor kinerja karyawan, hal-hal yang harus ditingkatkan adalah karyawan agar memiliki skill yang sesuai dengan pekerjaan dan agar karyawan hadir tepat pada waktu yang ditentukan dan agar senang mengerjakan tugas-tugas dengan rekan kerja. Sedangkan hal-hal yang harus dipertahankan adalah mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu memenuhi standar kerja yang ditentukan dan selalu membantu rekan kerja yang kesusahan melakukan pekerjaan (Dalam jurnal Jurakunman Vol.13, No. 1).

Penelitian melalui rujukan yang kedua, Hidayat (2015) Melihat hasil dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa karyawan merasa mendapatkan imbalan yang sepadan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dengan baik memiliki nilai paling kecil dibandingkan dengan indikator lingkungan kerja lainnya, maka ada baiknya jika perusahaan dapat meningkatkan pemberian reward bagi karyawan yang berprestasi, dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan berupa pengumuman karyawan berprestasi di papan atau pigura, memberikan karya wisata bagi sejumlah karyawan yang mencapai target atau berprestasi

dalam pekerjaannya, memberi bonus atau hadiah baik berupa uang ataupun barang maupun memberi apresiasi, pengakuan atau pujian oleh pemimpin terhadap karyawan yang dibawahinya.

Karena pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keberanian untuk mengambil keputusan sekalipun beresiko hanya memperoleh nilai yang kecil jika dibandingkan dengan indikator lain dalam motivasi kerja, maka ada baiknya jika karyawan lebih diberi kepercayaan dan tanggung jawab sehingga mereka lebih percaya diri dalam mengambil keputusan sekalipun beresiko, dan pribadi karyawanpun dapat berkembang lebih kreatif dan inovatif sehingga dapat berkontribusi lebih lagi bagi kemajuan perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan karyawan dalam proyek-proyek baru, mengikutsertakan karyawan pada saat perencanaan inovasi produk, menanyakan ide dan pendapat masing-masing pribadi demi kemajuan perusahaan (Dalam jurnal AGORA Vol. 3, No. 2).

### DAFTAR PUSTAKA

- Andrie Hadi, 2008. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Jabar Banten. Bandung: Program Magister Manajemen Pasca Sarjana. UNPAD.
- Dody Kristiawan, 2009. Pengaruh Motivasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating pada PT. Wisanka, Baki, Sukoharjo. Jurnal. Semarang: UNES
- Doni Bachtiar, 2012. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aqua Tirta Investama Klaten. Jurnal. Semarang: UNES
- DISPERINDAG kota Semarang. Jurnal. Semarang: UNES
- Griffin R W. (1990). Management ( 3rd Edition). Boston: Houghton Mifflin Co.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hidayat, CN, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries, 3 (02). 73-83
- Lucky Wulan Analisa, 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada DISPERINDAG kota Semarang. Jurnal. Semarang: UNES
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian), Yogyakarta, CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Sadili Samsuddin, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia: Bandung.
- Sembiring, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan, 2020. Jurakunman, 13 (01). 10-23.
- Taiwo, Akinyele Samuel. (2010). The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. African Journal of Business Management, 4.3: 299- 307. Retrieved March, 12, 2015, from [http://academicjournals.org/article/article1380705375\\_Taiwo.pdf](http://academicjournals.org/article/article1380705375_Taiwo.pdf)
- Torang, Syamsir. 2014. Organisasi dan Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, 4.1: 293-298. Retrieved March 29, 2015 from [http://hrmars.com/index.php/search/search\\_results/The Akeyodia](http://hrmars.com/index.php/search/search_results/The_Akeyodia). (2019, Desember 27). Self

- Improvement Sebagai Bentuk Menghargai Diri Sendiri! Kok Bisa? Diambil kembali dari <https://akeyodia.com/self-improvement-menghargai-diri/>
- Alifian, M. A. (2021, November 25). Pola Pikir Dinamis yang Perlu Dikembangkan untuk Membangun Karir. Diambil kembali dari <https://beritajatim.com/ragam/pola-pikir-dinamis-yang-perlu-dikembangkan-untuk-membangun-karir/>
- Aspirasi. (2022, April 15). You Do You: Perjalanan Menemukan Kehidupan Dan Mengenal Diri. Diambil kembali dari <https://www.aspirasonline.com/2022/04/you-do-you-perjalanan-menemukan-kehidupan-dan-mengenal-diri/>
- id, T. (2023, Juni 23). Self Improvement: Pengertian, Fungsi, dan Manfaatnya. Diambil kembali dari <https://torch.id/blogs/news-and-updates/self-improvement-adalah>
- Khairunnisa. (2020, Januari 13). Privilege dan Kesuksesan. Diambil kembali dari <https://khairunnisa12021999.medium.com/privilege-dan-kesuksesan-1c22f1e8f317>
- Mading, R. (2021, 11 24). Self Improvement dalam Personal Branding. Diambil kembali dari <https://mading.id/perspektif/self-improvement-dalam-personal-branding/>
- Olivia, O. (2022, Juni 07). Review Buku You Do You: Sebuah Perjalanan untuk Menemukan Arti Kehidupan. (A. R. Natasya, Penyunt.) Diambil kembali dari <https://buku.kompas.com/read/512/review-buku-you-do-you-sebuah-perjalanan-untuk-menemukan-arti-kehidupan>
- Putra, A. (2020, November 10). Tingkatkan Kemampuan dan Kualitas Diri dengan Tips Self-Improvement Ini. Diambil kembali dari <https://www.sehatq.com/artikel/tingkatkan-kemampuan-dan-kualitas-diri-dengan-tips-self-improvement-ini>
- R, A. (2022, Agustus 17). Pengertian Self Improvement & Rekomendasi Buku Self Improvement. Diambil kembali dari <https://www.gramedia.com/best-seller/self-improvement/>
- Sania, I. L. (2022, Mei 06). Kala Privilege Bukan Satu-satunya Penentu Kesuksesan Karier. Diambil kembali dari <https://readtimes.id/kala-privilege-bukan-satu-satunya-penentu-kesuksesan-karier/>
- Sunedu, A. (2021, Agustus 24). 8 Alasan Self-Improvement Bisa Menunjang Karirmu. Diambil kembali dari <https://jejakarir.com/blog/index.php?entryid=1>
- Waters, S. (2021, Oktober 22). How to better yourself: 15 tips to improve yourself everyday. Diambil kembali dari <https://www.betterup.com/blog/how-to-better-yourself>
- Asbari, M. (2024). Elevating Teacher Effectiveness: The Role of Spirituality in the Four Levels of Classroom Leadership. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(01), 1–6.
- Asbari, M. (2024). Elevating Teacher Effectiveness: The Role of Spirituality in the Four Levels of Classroom Leadership. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(01), 1–6.
- Asbari, M. (2024). Madrasah Diniyyah Takmiliah: Pilar Pendidikan Karakter di Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(02), 10-14.
- Asbari, M., Novitasari, D., Monoarfa, M., & Wardoyo, S. (2024). Strategic Team Management for Improved Engineering Performance: A Collaborative Perspective. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(01), 43-55.
- Asbari, M., Riwayadi, E., & Amri, L. H. A. (2024). Strategi Kolaboratif Mengelola Kinerja: Fokus pada Team Efficacy dan Iklim Kerja. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(01), 29-42.
- Asmani, Ma'mur, Jamal. (2009). The Law Of Positive Thinking (Hukum Berfikir Positif) .
- Canfield, Norman. (2016). Dahsyatnya Kekuatan Berfikir Positif.
- Elfiky, Ibrahim. (2009). Terapi Berpikir Positif (Biarkan Mukjizat dalam Diri Anda Melesat Agar
- Febriyani, I., Gultom, R., Azzahra, A., & Asbari, M. (2024). Why Passion is Not Enough: Mengikuti Passion atau Diikuti Passion?. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(02), 1-4.
- Fikri, M. A. A., Amri, L. H. A., & Nadeak, M. (2024). Enhancing Public Service Motivation: The Influence of Servant Leadership and Basic Need Satisfaction in Health Center Employees. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(01), 40–49.
- Fikri, M. A. A., Amri, L. H. A., & Nadeak, M. (2024). Enhancing Public Service Motivation: The Influence of Servant Leadership and Basic Need Satisfaction in Health Center Employees. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(01), 40–49.
- Hasson, Gill. (2018). Positive Thinking (Menemukan kebahagiaan dan Meraih Impian Melalui Hidup Lebih Sukses dan Lebih Bahagia). Jakarta: Zaman.
- Iskandar, J., Chidir, G., & Simorangkir, Y. N. (2024). Digital Literacy and Entrepreneurial Attitudes: A Study of Indonesian University Students. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(02), 1–14.

- Iskandar, J., Chidir, G., & Simorangkir, Y. N. (2024). Digital Literacy and Entrepreneurial Attitudes: A Study of Indonesian University Students. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(02), 1–14.
- IsmulCokro, C dan Sutarto, Tito C. (2009). *Berani Berpikir Positif Bertindak Efektif*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.  
Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Napitupulu, B. B. J., Silitonga, N., Sudiyono, R. N., Novitasari, D., Pramono, T., Asbari, M., & Nadeak, M. (2024). Marketing Mix Strategies for Private Schools: Impact on Parental Decision-Making. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(01), 7–14.
- Napitupulu, B. B. J., Silitonga, N., Sudiyono, R. N., Novitasari, D., Pramono, T., Asbari, M., & Nadeak, M. (2024). Marketing Mix Strategies for Private Schools: Impact on Parental Decision-Making. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(01), 7–14.
- Novitasari, D. (2024). Coaching Practices and Learning Capability: Drivers of Lecturer Performance Management. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(01), 26–39.
- Novitasari, D. (2024). Coaching Practices and Learning Capability: Drivers of Lecturer Performance Management. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(01), 26–39.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2024). Peran Dukungan Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(01), 9-22.
- Nurhayati, W., Asbari, D. A. F., & Asbari, R. A. F. (2024). Strategi Inovatif Penguatan Profil Pelajar Pancasila melalui Kegiatan Pramuka: Studi Kasus di Aya Sophia Islamic School. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(01), 23-28.  
Pemikiran Positif). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Putra, M. L., Hertaliando, A. W., Hermawan, D. P., Resi, D. T. P., Pratama, R. A., & Asbari, M. (2024). Menggali Koneksi: Dialog Antar Generasi dalam Memahami Milenial. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(02), 5-9.
- Radita, F. R., Santoso, G., & Lafendry, F. (2024). Fostering Knowledge Sharing Culture in Pesantren: The Charismatic Leadership Perspective. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(01), 15–25.
- Radita, F. R., Santoso, G., & Lafendry, F. (2024). Fostering Knowledge Sharing Culture in Pesantren: The Charismatic Leadership Perspective. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(01), 15–25.
- Tary, Mulasih dan Ardiyanti, Devi. (2021). Dahsyatnya Keajaiban Berfikir Positif.
- Widodo, A., Wijaya, M. R., Pramono, T., Putra, F., & Novitasari, D. (2024). Trust Dynamics and Innovative Practices in Academic Environments. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(02), 15–29.
- Widodo, A., Wijaya, M. R., Pramono, T., Putra, F., & Novitasari, D. (2024). Trust Dynamics and Innovative Practices in Academic Environments. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(02), 15–29.