

Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review)

Anisa Hasna Nur Ajijah¹, Yulia Khoerunnisa², Dwi Kurnia Hidayanto³, Rosid⁴

¹Jurusan Manajemen, ²Jurusan Administrasi Bisnis, ³Jurusan Akuntansi, ⁴Jurusan Ilmu Komunikasi,
Institut Manajemen Wiyata Indonesia
E-mail : anisahasna.na@gmail.com

ABSTRAK

Persaingan telah memunculkan berbagai ancaman terkait bagaimana sebuah perusahaan beroperasi dan bertahan dalam dunia industri, sampai akhirnya melalui berbagai inovasi dan kreatifitasnya ditampilkan sebagai peran penting dalam mengimplementasikan apa yang dipikirkan dan direncanakan perusahaan agar mencapai suatu keberhasilan yang diharapkan perusahaan, baik dari inovasi produksi hingga inovasi operasionalnya dipastikan adanya inovasi dalam efektivitas kinerjanya. Maka dari itu, penting untuk perusahaan mengembangkan inovasinya terutama dalam hubungan pekerja sebagai bagian dari operasionalnya sehingga untuk hal ini perusahaan memunculkan bidang baru yang disebut bidang sumber daya manusia (SDM) yakni kegiatan pekerjaan yang memastikan kinerja karyawan pada perusahaan beroperasi dengan baik dan menunjang serta meningkatkan produktivitasnya. Dalam hal ini bidang SDM pada perusahaan menemukan bahwa motivasi pada diri karyawan lah yang dapat menunjang keberhasilan dalam suatu praktik produktivitas kinerjanya bertambah dan semakin meningkat atau menurun. Pada penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui berbagai faktor pembangkit semangat karyawan sebagai pengaruh terhadap produktivitas kinerjanya dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Metode yang digunakan dalam pengumpulan jurnal menggunakan *google scholar* yang diterbitkan dari tahun 2015-2021. Hasil dari literatur review ini adalah diketahuinya berbagai faktor pendorong motivasi karyawan yaitu faktor internal dan eksternal atau motivasi yang berasal dari dalam dan luar karyawan itu sendiri sebagai upaya pemenuhan kepuasan hidup dalam pekerjaannya.

Kata Kunci: peran dan pengaruh motivasi, produktivitas kerja, teori motivasi

ABSTRACT

Competition has raised various threats related to how a company operates and survives in the industrial world, until finally through various innovations and creativity it is shown as an important role in implementing what the company thinks and plans to achieve the success that the company expects, both from product innovation to operational innovation. ensure innovation in the effectiveness of its performance. Therefore, it is important for companies to develop innovations, especially in employee relations as part of their operations so that for this the company creates a new field called the field of human resources (HR), namely work activities that ensure the performance of employees in the company operates well and supports and improves productivity. In this case, the HR field at the company found that it was the employee's self-motivation that could support success in a practice of increasing productivity

and increasing or decreasing performance. In writing this article aims to determine the various factors that generate employee morale as an influence on the productivity of their performance to achieve company goals. The method used in the collection of journals using google scholar published from 2015-2021. The result of this literature review is the identification of various motivating factors for employee motivation, namely internal and external factors or motivation that comes from within and outside the employee himself as an effort to fulfill life satisfaction in his work.

Keywords: *role and effect of motivation, work productivity, motivation theory*

I. PENDAHULUAN

Penguasaan atas kepemilikan sumber daya yang dimiliki oleh sebuah perusahaan adalah hal yang perlu dipahami oleh setiap perusahaan dimana pengelolaan sumber daya yang dimiliki dipakai dan dikelola secara maksimal. Hal ini juga termasuk dalam pengelolalan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada di perusahaan yang perlu dikelola dan dimanfaatkan semaksimal mungkin guna mencapai keberhasilan tujuan perusahaan dalam memenangkan persaingan untuk keberlangsungan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan sebuah asset penting bagi perusahaan karena di dalamnya sumber daya manusia ini lah yang akan membantu proses produksi barang/jasa dalam sebuah perusahaan untuk mencapai target *income* perusahaan juga diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan serta mendorong inovasi atau mengimplementasikan rencana pada kinerja bisnis yang maksimal serta kultur organisasi yang berhasil dikembangkan pada perusahaan.^[11]

Dalam Pengembangannya bidang ini bekerja sebagai bidang yang merekrut karyawan untuk dipekerjakan yang selanjutnya akan dipertahankan melalui pemberian motivasi pada tenaga kerja dalam bisnis. Maka dari itu sangat

penting untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan cekatan dalam bekerja.

Produktivitas ini merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai target pekerjaan secepat dan seefisien mungkin. Menurut (Hanaysha, 2016) “Produktivitas merupakan pencapaian dalam kemampuan karyawan untuk memenuhi tugas tertentu dengan standar serta kecepatan yang ada di perusahaan guna menciptakan pemanfaatan SDM yang efektif dan efisien”^[9].

Produktivitas ini dapat dipicu oleh tingkat keterampilan, pelatihan guna menanamkan sikap, disiplin juga etika kerja dalam perusahaan serta pendidikan dan motivasi dari lingkungan kerja itu sendiri yang menunjang adanya sarana produksi dan kesehatan bagi karyawan. Sutrisno, (2009:102)^[9]. Pemicu produktivitas ini dapat dimiliki oleh setiap karyawan karena difasilitasi semata-mata oleh perusahaan sendiri guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Sedangkan rendahnya produktivitas kerja dapat terjadi karena moral kerja yang rendah. Hal ini didukung oleh pernyataan Swandono (2016) bahwa “Moral kerja yang rendah dapat dilihat dari tindakan karyawan yang tidak menyesuaikan antara pekerjaan dengan waktu yang diberikan oleh

perusahaan, karyawan di sini cenderung bermalas-malasan atau bahkan korupsi pada jam kerja^[9]. Dalam tinggi rendahnya kinerja dan produktivitas karyawan dapat dilihat dari tercapai atau tidaknya target-target perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dibutuhkan pelatihan dan pengembangan kerja, baik dari segi kemampuan maupun pengetahuan baru bagi karyawan guna tercapainya target-target suatu pekerjaan atau tugas tertentu oleh karyawan.

Selain diberikan pelatihan dan kemampuan kompetensi terhadap karyawan, peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan juga bisa dilakukan melalui pemberian motivasi kepada karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan terus bersemangat dan meningkatkan kinerja dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Sunarsi, D. (2018) bahwasanya “Motivasi akan dapat memaksimalkan produktivitasnya juga meningkatkan kesadaran akan kewajibannya dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya”^[12].

Pemberian motivasi ini juga akan memberikan rasa kepada karyawan bahwa dirinya sangat penting bagi perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh pernyataan Muhammad Gandung, S. (2021) dalam jurnalnya menyatakan “Motivasi atau daya pendorong yang diberikan kepada karyawan dari atasan akan membuat karyawan merasa bahwa dirinya sangat penting bagi perusahaan yaitu sebagai asset yang membantu mengembangkan dan memajukan perusahaan. Hal ini membuat karyawan

akan merasa rela dalam melaksanakan tugasnya guna membantu pertumbuhan perusahaan”^[3]. Semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan, maka karyawan akan lebih bersemangat melakukan pekerjaan, sehingga penyelesaiannya pun juga menjadi lebih cepat dan kualitasnya tentu sesuai dengan standar yang ditetapkan^[2].

Dalam tahap pemberian motivasi karyawan bisa dikatakan belum optimal jika belum tercapainya standar kinerja yang telah ditetapkan sehingga produktivitas karyawannya juga akan menurun.

Keterkaitan motivasi terhadap produktivitas kerja ini terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Menurut variabel produktivitasnya motivasi mampu memediasi penuh terhadap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan^[4].

Maka dari itu perlu melihat keterkaitan motivasi dan produktivitas karyawan diatas memicu penulis untuk mengetahui berbagai faktor pembangkit semangat karyawan sebagai pengaruh terhadap produktivitas kinerjanya dalam sebuah perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Definisi Motivasi dan Produktivitas

1. Motivasi

Motivasi merupakan unsur penggerak yang menjadi alasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Beberapa ahli motivasi berasal dari kata latin, *Movere* yang berarti bergerak atau bahasa Inggrisnya *to move* (Winardi, 2001:1). Motif diartikan sebagai

kekuatan yang mendorong dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu (driving force). Keberadaan motif tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dengan faktor-faktor lain, baik faktor eksternal, maupun faktor internal^[6].

Pengertian lebih jauh mengenai motivasi disampaikan oleh Michael J. Jucius mengatakan, bahwa motivasi merupakan suatu hal yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang dari dalam diri untuk memutuskan suatu tindakan yang diinginkannya. Dengan demikian, motivasi menurutnya adalah gejala psikologis dalam diri yang memberikan dorongan secara sadar untuk melakukan suatu perbuatan dengan suatu tujuan tertentu. Jucius melanjutkan, bahwa motivasi juga bisa diwujudkan dalam bentuk usaha-usaha yang dapat membuat seseorang atau suatu kelompok tertentu tergerak untuk bertindak dengan harapan dapat mencapai tujuan yang dikehendakinya^[8].

Menurut David McClelland dalam Miftah Toha (2016) mengemukakan “Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong dan berasal dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk bertindak sesuai dengan arah, format, serta intensitas dan jangka waktu tertentu”^[11].

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang dapat menggerakkan orang-orang agar mampu melakukan suatu pekerjaan dalam organisasi. Menurut Sutrisno (dalam Hadi, 2019:216) berpendapat bahwa

Motivasi adalah suatu faktor yang mampu mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan tertentu^[3].

Motivasi ini dapat berupa pemenuhan atas suatu kebutuhan yang sesuai dengan harapan dan keinginan karyawan sebagai imbalan atas setiap pekerjaannya. Hal ini terutama berupa imbalan finansial (gaji, bonus serta prestasi) sehingga memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh serta melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya akibatnya perusahaan pun akan terdampak positif secara langsung^[3].

Dari beberapa pendapat pada ahli di atas dapat disimpulkan bahwasanya Motivasi adalah kiatan usaha untuk mendorong, menggerakkan segala perilaku kerja sesuai dengan aturan, format dan arah tertentu serta jangka waktu dan intensitas yang ada dan berasal dari dalam diri dan dari luar diri seseorang sebagai tujuan produktivitas karyawan yang efektif dan efisien.

1.1 Prinsip – prinsip Motivasi.

Prinsip motivasi sangat diperlukan guna mengoptimalkan penerapan dalam kehidupan sehari-hari. Prinsip-prinsip ini adalah^[1] :

- a) Prinsip partisipasi, memberikan kesempatan dalam berpartisipasi untuk menentukan tujuan yang akan dicapai sebagai bentuk upaya motivasi kerja karyawan.
- b) Prinsip komunikasi, dikomunikasikannya segala upaya pencapaian tujuan dengan jelas maka karyawan akan lebih mudah termotivasi.

- c) Prinsip mengakui andil bawahan, diakuinya adanya andil oleh pemimpin dalam pencapaian tujuan maka akan lebih mudah memotivasi karyawan.
- d) Prinsip pendelegasian wewenang, diberikannya otoritas atau wewenang oleh pimpinan kepada karyawan diharapkan akan membuat karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan atau tugas yang telah ditetapkan perusahaan.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan dari hasil ikut serta prestasi melalui kegiatan kompetensi di perusahaan sehingga kebutuhan atas dukungan serta pengakuan pun akan terpenuhi.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri yaitu proses implementasi seseorang terhadap apa yang diminatinya seperti keinginan mengetahui, memahami, dan menjelajahi untuk membantu pengembangan diri karyawan sehingga didapatkannya kepuasan diri dan menyadari potensinya untuk terus dikembangkan.

1.2 Teori – teori motivasi

Teori-teori ini berdasar pada filsafat hidup manusia dimana peningkatan produktivitas kerja akan didasarkan pada pemenuhan setiap tujuan, harapan, keinginan, kebutuhan dan keperluan dalam dirinya terpenuhi. Maka dari itu pemahaman dari teori-teori motivasi ini perlu kita ketahui^[1]. Diuraikan sebagai berikut^[8] :

A. Teori motivasi ABRAHAM MASLOW atau disebut juga teori kebutuhan yang menurutnya ada lima tingkat kebutuhan yang disebut Hirarki Kebutuhan Maslow yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yakni didalamnya adalah kebutuhan atas pemenuhan primer, pokok dan tersier.
- 2) Kebutuhan rasa aman yaitu perasaan aman dan terlindung dari bahaya akibat pemakaian alat di perusahaan.
- 3) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki yaitu rasa terhubung dengan orang lain dan rasa saling dimiliki satu sama lain di perusahaan.

B. Teori motivasi HERZBERG atau disebut juga teori dua faktor yaitu faktor higiene / faktor ekstrinsik dan faktor motivator/ faktor intrinsik. Teori faktor ini hampir serupa dengan faktor motivasi berdasarkan jenis motivasi yang di dalamnya termasuk imbalan, hubungan sosial, serta pengakuan dan tingkat kemajuan kehidupan, dsb.

C. Teori motivasi DOUGLAS MCGREGOR, mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori y (positif). secara rinci dua pandangan ini dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Teori X yaitu: pandangan terhadap karyawan yang secara sifatnya tertanam tidak menyukai kerja dan cenderung melalaikan tanggung jawab sehingga pandangan ini berpendapat dalam motivasi disini karyawan harus diawasi atau diancam dengan

hukuman jika tidak melaksanakan pekerjaan tertentu.

- 2) Teori Y yaitu: Pandangan terhadap karyawan yang menganggap setiap tindakan kerjasama antar karyawan dalam hubungannya hanya bersifat dan berlangsung sewajarnya seperti tindakan kerjasama dalam memakai waktu istirahat, mereka cenderung hanya bersama saat istirahat saja diluar itu mereka hanya sebatas kenalan antar karyawan sehingga tindakan ini dianggap profesional oleh perusahaan. Dalam pandangan ini karyawan juga dipandang akan menjalankan fokus dan pengamanan diri jika mereka berkomitmen pada tujuan mereka. Selain itu pada teori ini percaya bahwa rata-rata orang pasti dapat menerima dan mampu memikul tanggung jawab serta membuat keputusan jika diberikan. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat saling memberikan kepercayaan sepenuhnya dengan karyawan untuk berinteraksi inovatif pada pekerjaannya.

D. Teori motivasi VROOM atau teori harapan. Tiga komponen Menurut Vroom yang dapat menentukan tinggi rendahnya motivasi seseorang yaitu:

- 1) Ekspektasi (harapan), yakni harapan dari karyawan terhadap perusahaan atas keberhasilan suatu tugas yang dilakukannya dapat memenuhi harapan serta sasaran yang diinginkan perusahaan.

- 2) Instrumentalis/ penilaian. Hal ini dimaksudkan untuk imbalan yang diharapkan dapat diterima oleh karyawan dari hasil suatu tugas yang telah dilakukannya.

- 3) Valensi, yaitu komponen terakhir dari teori ini yakni respon perasaan tertentu sebagai akibat dari jawaban atas harapan yang diberikan pada perusahaan. Perasaan ini termasuk di dalamnya perasaan netral, positif maupun negatif yang dirasakan karyawan.

E. Teori motivasi *ACHIEVEMENT McCLELLAND* atau teori kebutuhan berprestasi. McClelland (1961) mengemukakan bahwa “individu mempunyai kemampuan energi potensial tertentu yang dapat dikembangkan tergantung pada dorongan diri individu itu sendiri yang juga didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia pada waktu tertentu”^[7].

Untuk mengarahkan energi potensial ini McClelland memusatkan pada 3 kebutuhan yang juga disebut *nAch* guna mengatasi segala rintangan, dan tantangan dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran seseorang (Narwoto, 2013:223) yakni:

- 1) Need for achievement (kebutuhan akan prestasi), meningkatkan prestasi sebagai suatu capaian akan memotivasi karyawan.
- 2) Need for affiliation (kebutuhan akan hubungan sosial), memiliki hubungan yang baik dalam lingkungan kerja antar karyawan

akan mengurangi ketidakhadiran pada karyawan.

3) *Need for Power* (dorongan untuk mengatur).

Dalam penerapan motivasi ini perusahaan bisa memberikan penghargaan atas prestasi karyawan, dan kenyamanan untuk bersosialisasi serta membuat keputusan inovatif atas dorongan untuk mengatur pekerjaannya sendiri.

F. Teori motivasi terakhir yaitu Teori Motivasi CLAYTON ALDERFER atau Teori “ERG. Teori ini adalah teori yang mendasarkan motivasi pada kebutuhan manusia atas existence atau keberadaannya di dalam perusahaan, hubungan (relatedness) antar karyawan atau dengan pimpinan, dan pertumbuhan (growth) pada diri karyawan baik dari segi kemampuan maupun benefit yang di dapat.

Pada setiap kebutuhan ini jika belum terpenuhi karyawan cenderung akan bergerak fleksibel atau bertindak sesuka hati dari waktu dan ke situasi tertentu guna mendapatkan kebutuhan tersebut maka dari itu, perusahaan akan dituntut untuk memenuhinya.

Menurut Edwin Locke dalam penetapan pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan sebagai tujuan pemberian motivasi bisa mengikuti langkah mekanisme motivasional berikut: satu, membuat tujuan yang mengarahkan perhatian kepada karyawan seperti meningkatkan target pasar dengan nilai instrumental benefit yang tinggi kepada

karyawan, mengatur upaya memuaskan karyawan dengan memberikan dan meningkatkan persistensi atas kenyamanan jalinan komunikasi ditempat kerja, juga menunjang strategi-strategi serta rencana kegiatan yang menumbuhkan semangat kerja karyawan^[8].

2. Produktivitas

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kinerja nyata nilai (output) barang/jasa dengan pengorbanan (input) yang dilakukan seseorang/organisasi untuk mencapai suatu tujuannya dimana produktivitas ini dikaitkan dengan efektif tidaknya penggunaan SDM dan sarana alatnya pada proses produksi. Produktivitas kerja ini dinilai sebagai nilai perbandingan dari hasil kinerja antara waktu dengan hasil produksi aktual^[12].

Secara teknis produktivitas ini merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan SDM operasionalnya menggunakan persatuan waktu dan alat yang dijadikan titik nilai untuk tujuan sasaran kegiatan yang lebih besar oleh tenaga kerjanya dari perusahaan^[3].

Menurut (Hanaysha, 2016). “Produktivitas merupakan kemampuan karyawan untuk mencapai tugas tertentu dengan kecepatan dan kualitas yang dihasilkan sesuai dengan standar, biaya tertentu sehingga terciptanya efisiensi dan efektifitas pemanfaatan SDM dalam organisasi^[10].

Dengan demikian produktivitas kerja ini telah menjadi dan merupakan tantangan baru yang sangat penting guna menunjang keberhasilan suatu organisasi

dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam bidangnya di perusahaan.

Produktivitas kinerja karyawan ini adalah produktivitas yang memiliki dua dimensi yakni efektivitas pencapaian untuk kerja yang maksimal dan efisiensi bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Pada pandangannya sendiri produktivitas ini mencakup sikap, pikiran dan mental tertentu dalam produksinya yang memandang bahwa kehidupan dalam segi cara kerja maupun hasilnya dari hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini^[12].

Dapat disimpulkan bahwasanya produktivitas adalah pencapaian atas kinerja yang efisien dan efektif oleh karyawan sebagai rasio hasil kerja tujuan perusahaan.

III. METODE PENELITIAN

Metode penulisan yang digunakan adalah penulisan deskriptif, dari hasil kumpulan jurnal terbaik terbitan tahun 2015-2021 yang dikumpulkan melalui database *google scholar* menggunakan *keywords* “Peran dan Pengaruh Motivasi, Produktivitas Kerja, dan Teori Motivasi” yang diantaranya mengenai beberapa penelitian terhadap suatu perusahaan tertentu juga teori-teori motivasi karyawan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan artikel yang telah dikumpulkan diperoleh hasil kajian teori mengenai faktor-faktor pembangkit semangat karyawan sebagai peran meningkatkan produktivitas kinerjanya

dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

1. Pertama, menurut jenis motivasi. Motivasi ini didasarkan pada motivasi internal dan eksternal. Pada seseorang yang memiliki motivasi internal atau diri karyawan akan menciptakan prestasi tinggi dan terus menerus juga berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah kemajuan diri, baik dari segi achievement, pengakuan, maupun hubungan sosial antar karyawan, dsb. Jika dikaitkan dengan teori motivasi faktor ini termasuk di dalamnya teori Maslow yakni teori yang memberikan pemenuhan atas aktualisasi diri untuk menghindari ketidakpuasan kerja pada diri karyawan^[5].

Sedangkan pada diri seseorang yang memiliki motivasi eksternal atau motivasi luar diri karyawan yang dipengaruhi faktor internal perusahaan meliputi imbalan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, seperti lingkungan kerja yang membuat kenyamanan juga berbagai pengakuan dari perusahaan guna didapatkannya penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab oleh karyawan. Motivasi ini akan secara langsung membantu karyawan keluar dari ketidakpuasan imbalan, harapan juga kondisi lingkungan yang tidak sesuai sehingga produktivitas kinerja karyawan akan meningkat kembali dan / atau semakin meningkat. Faktor ini dikaitkan dengan teori VROOM atau Kebutuhan Berprestasi juga Teori ‘ERG dimana didalamnya pemenuhan atas dorongan kehidupan sosial diharapkan dapat terpenuhi.

2. Kedua, yaitu motivasi yang didasarkan pada konsep motivasi itu sendiri yakni:
 - a) Model tradisional; yaitu model motivasi yang didasarkan dan diberikan melalui sistem intensif yang berprestasi kerja sebagai dasar dari pemberian imbalan gaji atau pemberian bentuk nilai uang / barang.
 - b) Model hubungan manusia; Model ini adalah pemberian motivasi dalam segi psikologi industri hubungan karyawan yakni diberikannya rasa diakui oleh perusahaan sehingga menciptakan rasa berguna dan merasa bahwa dirinya penting bagi perusahaan akibatnya ia akan melakukan pekerjaan sebaik-baiknya diikuti perasaan senang hati dan rela.
 - c) Model sumber daya manusia; Yakni pemberian kebutuhan akan pengembangan diri dalam pencapaian pekerjaannya yang diberikan oleh manajer perusahaan sebagai bentuk dorongan produktivitasnya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi adalah kiatan usaha untuk mendorong, menggerakkan segala perilaku kerja sesuai dengan aturan, format dan arah tertentu serta jangka waktu dan intensitas yang ada dan berasal dari dalam diri dan dari luar diri seseorang sebagai tujuan produktivitas karyawan yang efektif dan efisien. Melalui sistem penghargaan motivasi diri dari setiap individu karyawan dapat didorong oleh faktor motivasi eksternal dan internal, di mana di dalamnya

pemenuhan atas kebutuhan, harapan juga tujuan dari setiap individu itu sendiri terpenuhi sehingga meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Khaeriyah, A. (2020). Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi Di Bmt Fauzan Parepare). *Parepare*, 118.
- [2] Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1, 65-72.
- [3] Muhammad Gandung, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Hadi Prima Teknik Alam Sutera – Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1, 1-14.
- [4] Muhammad Ilham Qolbi, M. P. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Umum Syariah Di Kota Palembang. *Syntax Literate*, 6, 15.
- [5] M. Ikhwan Maulana Haeruddin, dkk. (2021). Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5, 260-278.
- [6] Nanang Hasan Susanto, C. L. (2018). Mengurai Problematika

- Pendidikan Nasional Berbasis Teori Motivasi Abraham Maslow Dan David Mcclelland. *Lembaran Ilmu Kependidikan*, 30 - 39.
- [7] Nanang Hasan Susanto, C. L. (2018). Eksplorasi Teori Motivasi Abraham Maslow dan David McClelland. *Edukasia Islamika*, 3, 19.
- [8] Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1, 11.
- [9] Ni Made Ita Purnami, I. W. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8, 5611-5631.
- [10] Sarwani, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)*, XI, 91 -100.
- [11] Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*, 4, 29 -42.
- [12] Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1, 66-82.