

## Motivasi dan Kepuasan Kerja: Kunci Kinerja Karyawan

Anggiat Parsaulian 1), Raiz Bambang 2), Ananda Siddiq 3)

[Anggiatparsaulian21@gmail.com](mailto:Anggiatparsaulian21@gmail.com) 1)

[Raizbambang135@gmail.com](mailto:Raizbambang135@gmail.com) 2)

[siddiqananda20@gmail.com](mailto:siddiqananda20@gmail.com) 3)

### Abstrak

*Motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Karyawan yang termotivasi dan merasa puas cenderung menunjukkan produktivitas dan komitmen kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif berbasis kajian pustaka, ditemukan bahwa faktor-faktor seperti peluang untuk berkembang, karakteristik pekerjaan, dan pengembangan potensi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Sementara itu, kepuasan kerja dipengaruhi oleh aspek psikologis, sosial, fisik, dan finansial. Hasil kajian menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus memperhatikan kedua aspek tersebut untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.*

**Kata kunci:** Kinerja karyawan; Kepuasan kerja; Lingkungan kerja; Motivasi; Produktivitas

### Abstract

*Motivation and job satisfaction are two main factors that influence employee performance in an organization. Motivated and satisfied employees tend to show higher productivity and work commitment. This study aims to examine the relationship between work motivation, job satisfaction, and their impact on employee performance. Using a qualitative descriptive approach based on literature review, it was found that factors such as opportunities for development, job characteristics, and self-potential development have a significant influence on work motivation. Meanwhile, job satisfaction is influenced by psychological, social, physical, and financial aspects. The results of the study indicate that both work motivation and work environment have a positive and significant impact on improving employee performance. Therefore, effective human resource management must pay attention to both aspects to achieve organizational goals optimally.*

**Key words:** *Employee performance; Job satisfaction; Work environment; Motivation; Productivity*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Di antara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua aspek utama yang saling berkaitan dan berpengaruh langsung terhadap produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih giat, bertanggung jawab, serta berkomitmen terhadap tugas yang diberikan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif pada hasil kerja secara keseluruhan.

Kepuasan kerja juga menjadi indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, termasuk hubungan dengan atasan, kondisi kerja, kompensasi, serta kesempatan untuk berkembang. Karyawan yang merasa puas biasanya menunjukkan loyalitas, antusiasme, dan performa kerja yang lebih stabil dibandingkan mereka yang merasa tidak puas.

Motivasi dan kepuasan kerja bukan hanya berdampak pada individu, tetapi juga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sangat penting dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran motivasi dan kepuasan kerja sebagai kunci dalam mendorong kinerja optimal karyawan di lingkungan kerja.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur (*library research*), yaitu metode yang dilakukan dengan menelaah berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, serta dokumen-dokumen relevan yang berkaitan dengan topik motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Puansah, Sukmana, et al., 2024), (Puansah, 2025), (Puansah, Sukmana, et al., n.d.), (Puansah & Parapat, n.d.), (Puansah, Pulungan, et al., 2024), (Puansah, Muhammadiyah, et al., n.d.).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengidentifikasi, menyeleksi, dan mereview literatur yang memiliki keterkaitan kuat dengan fokus kajian. Selanjutnya, data dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitis, yaitu dengan menguraikan konsep, teori, dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, kemudian menyusunnya secara sistematis untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Motivasi adalah suatu keadaan atau dorongan yang menstimulasi karyawan untuk bergerak dan fokus dalam meraih tujuan perusahaan. Sikap mental positif karyawan terhadap lingkungan kerja menjadi faktor yang memperkuat semangat mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Terdapat tiga elemen utama dalam motivasi, yaitu usaha, tujuan organisasi, dan pemenuhan kebutuhan. Dengan demikian, motivasi merupakan bentuk respons terhadap suatu tindakan yang dipicu oleh adanya tujuan tertentu. Tujuan ini berkaitan erat dengan kebutuhan individu, sehingga tanpa adanya kebutuhan yang dirasakan, motivasi pun tidak akan muncul.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kemauan seseorang untuk memberikan usaha terbaik dalam meraih sasaran organisasi, yang dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan individu. Motivasi ini memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja. Pada dasarnya, motivasi kerja merupakan dorongan atau mekanisme yang mengarahkan seseorang untuk bertindak secara nyata, seperti menjalankan tanggung jawab, mencapai keberhasilan, mengembangkan potensi diri, dan bersikap mandiri, demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemberian motivasi kepada karyawan bertujuan untuk mendorong kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Ketika motivasi kerja tinggi, karyawan cenderung lebih giat dan tekun dalam bekerja, sedangkan jika motivasinya rendah, mereka cenderung kurang antusias, mudah putus asa, dan kesulitan menyelesaikan tugas. Berbagai indikator dapat menunjukkan tingkat motivasi karyawan, seperti perilaku yang menunjukkan kepatuhan atau sebaliknya, pelanggaran terhadap aturan (Esisuarni et al., 2024).

Motivasi memiliki peran krusial dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, karena motivasi bersifat dinamis dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Beberapa individu mungkin terdorong oleh imbalan seperti gaji atau peluang kenaikan jabatan. Bagi karyawan dengan tingkat motivasi tinggi, kepuasan kerja tidak semata-mata ditentukan oleh status sosial, melainkan oleh pencapaian mereka dalam hasil kerja. Organisasi yang memahami pentingnya motivasi akan terus berusaha menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan performa pegawainya. Pemberian motivasi dianggap berhasil jika mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi di kalangan karyawan untuk meningkatkan kontribusinya pada organisasi. Oleh karena itu, penulisan artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran serta pentingnya motivasi kerja dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan. Terdapat tiga variabel utama yang menjadi sumber motivasi, yaitu: (1) peluang untuk tumbuh dan berkembang, (2) karakteristik atau jenis pekerjaan yang dijalani, dan (3) Pengembangan potensi diri (Djaman et al., 2021).

### **1. Peluang Untuk Tumbuh Dan Berkembang**

Peluang untuk tumbuh dan berkembang merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong motivasi kerja karyawan. Ketika individu merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, memperoleh pengalaman baru, dan meraih jenjang karier yang lebih tinggi, maka mereka cenderung akan bekerja dengan lebih giat dan bersemangat. Lingkungan kerja yang memberikan ruang untuk belajar dan berkembang akan menciptakan rasa dihargai serta mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya

demis kemajuan organisasi. Dengan demikian, semakin besar peluang pertumbuhan yang tersedia, semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dapat tercipta.

## **2. Karakteristik Atau Jenis Pekerjaan Yang Dijalani**

Karakteristik atau jenis pekerjaan yang dijalani turut memengaruhi tingkat motivasi kerja seseorang. Pekerjaan yang menantang, bermakna, dan sesuai dengan minat atau keahlian individu akan lebih mampu membangkitkan semangat kerja dibandingkan dengan pekerjaan yang monoton atau tidak memberi ruang untuk inisiatif. Ketika karyawan merasa bahwa tugas yang mereka jalani relevan, memiliki tujuan yang jelas, serta memberi dampak positif, mereka akan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, penyesuaian antara jenis pekerjaan dengan potensi dan preferensi karyawan menjadi kunci penting dalam menciptakan motivasi yang kuat.

## **3. Pengembangan potensi diri**

Pengembangan potensi diri merupakan proses di mana karyawan diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kompetensinya secara berkelanjutan. Ketika individu merasa bahwa tempat kerjanya mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Fasilitas seperti pelatihan, pembimbingan, dan peluang promosi dapat mendorong karyawan untuk terus belajar dan berkembang. Dengan adanya dukungan ini, karyawan merasa dihargai dan memiliki harapan masa depan yang lebih baik, sehingga semangat dan motivasi kerja mereka pun meningkat.

## **Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merujuk pada rangsangan dari dalam diri maupun dari lingkungan luar yang memengaruhi perilaku seseorang serta sejauh mana mereka terlibat dalam aktivitas pekerjaan. Motivasi ini mencerminkan dorongan yang menggerakkan individu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, berupaya meraih target, dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi tempat mereka bekerja (Siregar & Faddilla, 2023). Beberapa ahli juga telah mengemukakan definisi motivasi kerja berdasarkan sudut pandang mereka masing-masing.

1. Edwin A. Locke: Motivasi kerja adalah "kemauan individu untuk melibatkan diri dalam upaya yang kuat, berkelanjutan, dan arif untuk mencapai tujuan yang menantang."
2. Gary P. Latham dan Craig C. Pinder: Motivasi kerja adalah "kekuatan internal atau eksternal yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja individu."
3. Richard M. Steers, Lyman W. Porter, dan Gregory A. Bigley: Motivasi kerja adalah "variabel internal yang mendorong individu untuk bertindak atau bekerja dengan cara tertentu."
4. John R. Schermerhorn: Motivasi kerja adalah "keadaan internal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu yang diarahkan pada pencapaian tujuan pekerjaan."

Sedangkan Jenis motivasi kerja menurut Hamzah B uno, (2021:4) dalam (Yuana et al., 2024) sebagai berikut:

1. Motivasi instrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan.
2. Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.

Dalam konteks motivasi kerja, penting untuk memahami bahwa motivasi dapat berasal dari faktor internal, seperti kepuasan pribadi, kebutuhan pencapaian, atau ambisi, serta faktor eksternal, seperti pengakuan, imbalan finansial, dan kesempatan pengembangan karier. Selain itu, motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kebijakan organisasi, kepemimpinan, dan budaya perusahaan.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Locke (1969), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau perasaan positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian individu terhadap pekerjaannya maupun pengalaman kerja yang mereka alami. Ia juga menyatakan bahwa kepuasan kerja terbentuk dari persepsi karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka mampu memenuhi hal-hal yang dianggap penting dan bernilai. Sementara itu, Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif terhadap pekerjaan yang muncul setelah menilai berbagai karakteristik yang ada di dalamnya. Individu yang merasa puas cenderung memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan mereka yang tidak puas akan menunjukkan perasaan negatif (Ayu et al., 2018).

Kepuasan kerja muncul sebagai hasil dari persepsi seorang karyawan mengenai sejauh mana pekerjaannya mampu menimbulkan kondisi emosional tertentu. Menurut Hani Handoko, kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan, tergantung pada bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan ini mencerminkan bagaimana perasaan individu terhadap tugas dan tanggung jawab yang dijalankan, yang terlihat dari sikap positif terhadap pekerjaan maupun terhadap situasi di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen atau departemen personalia untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guna menciptakan suasana kerja yang mendukung dan produktif (Wiliandari, n.d.).

### **Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:120) dalam (Wijaya, 2017) terdapat beberapa teori mengenai kepuasan kerja para pegawai, yaitu meliputi:

1. Teori Keseimbangan (Equity Theory) dikembangkan oleh J. Stacy Adams, yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh perasaan keadilan dalam lingkungan kerja. Menurut teori ini, karyawan akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada perbandingan antara apa yang mereka berikan kepada organisasi (input) dan apa yang mereka terima sebagai balasan (outcome), dibandingkan dengan input dan outcome karyawan lain yang dianggap sebagai pembanding (comparison person). Input dapat berupa usaha, waktu, pengalaman, dan keterampilan, sedangkan

outcome mencakup gaji, penghargaan, pengakuan, dan kesempatan promosi. Jika karyawan merasa bahwa rasio input-outcome mereka seimbang dengan rekan kerja lainnya (equity), maka mereka cenderung merasa puas. Sebaliknya, jika terjadi ketidakseimbangan (inequity), maka akan muncul ketidakpuasan yang dapat berdampak pada motivasi dan kinerja.

2. Teori Perbedaan (Discrepancy Theory) dikemukakan oleh Porter, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dengan melihat perbedaan antara apa yang diharapkan oleh karyawan dan kenyataan yang mereka terima. Menurut teori ini, tingkat kepuasan seorang pegawai ditentukan oleh sejauh mana hasil yang diperoleh sesuai atau tidak sesuai dengan harapannya. Jika kenyataan yang diterima oleh pegawai lebih besar atau lebih baik dari apa yang mereka harapkan, maka kepuasan kerja akan meningkat. Sebaliknya, jika yang didapat ternyata lebih rendah dari harapan, maka karyawan cenderung merasa tidak puas. Oleh karena itu, semakin kecil kesenjangan antara harapan dan kenyataan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada sejauh mana kebutuhan mereka terpenuhi. Menurut teori ini, ketika seorang pegawai memperoleh apa yang dibutuhkannya dari lingkungan kerja, maka ia akan merasakan kepuasan. Semakin banyak kebutuhan yang dapat dipenuhi oleh organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai. Sebaliknya, apabila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka karyawan akan mengalami ketidakpuasan yang dapat memengaruhi kinerja dan motivasi kerja.
4. Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group Theory) berpendapat bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh pemenuhan kebutuhan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh pandangan kelompok sosial yang dianggap penting oleh karyawan. Dalam hal ini, kelompok acuan—yakni sekelompok orang yang dijadikan tolok ukur—memiliki peran besar dalam membentuk persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Apabila hasil kerja seseorang dinilai sesuai dengan harapan dan nilai yang berlaku dalam kelompok acuan tersebut, maka karyawan akan merasa puas. Namun jika tidak, maka kepuasan kerja dapat menurun, meskipun kebutuhan pribadi telah terpenuhi.
5. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg memisahkan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kategori utama: faktor pemeliharaan (maintenance/hygiene factors) dan faktor motivasional (motivational factors). Faktor pemeliharaan mencakup aspek-aspek seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, dan kebijakan perusahaan—yang bila tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan, tetapi jika terpenuhi tidak selalu menimbulkan kepuasan. Di sisi lain, faktor motivasional berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang. Faktor-faktor inilah yang

mendorong munculnya kepuasan kerja sejati dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan berbagai teori yang telah dibahas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak aspek, mulai dari keadilan (Equity Theory), kesesuaian antara harapan dan kenyataan (Discrepancy Theory), hingga terpenuhinya kebutuhan pribadi (Need Fulfillment Theory). Selain itu, pandangan kelompok sosial (Social Reference Group Theory) dan pembagian dua faktor oleh Herzberg juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Pemahaman terhadap teori-teori ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

(Sutrisno, 2016) dalam (Alvionita & Marhalinda, 2022) menerangkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. **Faktor Psikologis**

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerjanya. Salah satu faktor utama adalah **faktor psikologis**, yang mencakup aspek kejiwaan seperti motivasi, persepsi, sikap, dan minat terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, baik yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), cenderung memiliki semangat kerja yang lebih besar dan merasa puas dalam menjalankan tugasnya. Persepsi yang positif terhadap pekerjaan serta adanya kecocokan antara tugas yang dijalani dengan minat dan kepribadian individu juga berperan besar dalam membentuk kepuasan kerja.

2. **Faktor Sosial**

Selanjutnya, **faktor sosial** juga turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Faktor ini meliputi kualitas hubungan antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang terbuka, dan rasa saling menghargai dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kenyamanan emosional. Budaya organisasi yang sehat, di mana nilai dan norma organisasi mendukung kerja sama dan keadilan, akan memperkuat rasa memiliki karyawan terhadap tempat mereka bekerja, sehingga mendorong kepuasan yang lebih tinggi.

3. **Faktor Fisik**

Selain itu, **faktor fisik** juga memengaruhi kepuasan kerja, terutama yang berkaitan dengan kondisi lingkungan tempat kerja. Lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, dan dilengkapi dengan fasilitas pendukung seperti peralatan kerja yang memadai, pencahayaan yang baik, serta ventilasi udara yang sesuai akan memberikan kenyamanan dalam bekerja. Beban kerja yang seimbang serta jam kerja yang manusiawi juga membantu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi, sehingga menurunkan stres dan meningkatkan kepuasan.

#### 4. Faktor Finansial

Terakhir, **faktor finansial** sangat menentukan tingkat kepuasan kerja seorang karyawan. Gaji yang layak, tunjangan yang memadai, insentif atas prestasi, serta jaminan sosial seperti asuransi kesehatan dan dana pensiun merupakan bentuk penghargaan nyata dari organisasi terhadap kontribusi karyawan. Ketika sistem kompensasi dinilai adil dan sesuai dengan tanggung jawab yang dijalankan, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkontribusi secara maksimal. Dengan demikian, keempat faktor ini – psikologis, sosial, fisik, dan finansial – secara bersama-sama membentuk dasar utama dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

Dari keempat faktor yang telah dijelaskan (psikologis, sosial, fisik, dan finansial) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terbentuk melalui perpaduan antara kondisi internal individu dan lingkungan eksternal tempat bekerja. Semakin banyak faktor-faktor tersebut terpenuhi secara seimbang, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan keseluruhan aspek tersebut guna menciptakan kinerja yang optimal.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat diperlukan oleh setiap karyawan di dalam suatu perusahaan, sebab motivasi merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang dalam usahanya memenuhi keinginan, maksud, dan tujuan. Pemberian motivasi dalam bekerja kepada karyawan adalah faktor yang penting dalam organisasi. Motivasi atau dorongan kepada karyawan akan meningkatkan semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memperoleh output yang sesuai target perusahaan. Dengan didapatnya target yang ditentukan, maka akan timbul rasa puas dalam diri karyawan. Penelitian Husni, dkk (2018) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Saputra & Andani, 2021).

Dengan adanya motivasi dalam diri pegawai tentunya akan membuat mereka bekerja dengan serius, tekun, bergairah dan memiliki semangat kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh terhadap hasil kerja. Hasil kerja yang melampaui target akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Kemudian Darmawan (2016) juga melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau target yang telah

ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan seberapa efektif, efisien, dan berkualitas kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja, sikap, kedisiplinan, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara profesional.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Secara teoritis, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja individu. Dalam konteks dunia kerja, faktor-faktor tersebut bersifat kompleks dan saling berkaitan. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh sejumlah aspek yang saling mendukung satu sama lain. Menurut Simanjuntak (2005) dalam Pusparani (2021) yang terdapat di (Rizki Amalia Putri et al., 2023), salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah:

1. **Kualitas dan Kemampuan Pegawai**

Kualitas dan kemampuan pegawai merupakan dua unsur krusial dalam dunia kerja yang berkaitan langsung dengan performa individu. Organisasi cenderung memilih karyawan yang tidak hanya memiliki kualitas pribadi yang baik, tetapi juga menguasai keterampilan yang sesuai dengan posisi yang mereka emban. Kombinasi antara kualitas dan kemampuan inilah yang dapat menunjang efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

2. **Sarana pendukung**

Sarana memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong peningkatan kinerja, produktivitas, efisiensi, serta mutu hasil kerja. Sarana pendukung kinerja mencakup berbagai alat, teknologi, sumber daya, dan kondisi lingkungan kerja yang dimanfaatkan untuk membantu individu maupun organisasi mencapai hasil yang optimal. Contoh sarana tersebut meliputi teknologi terkini, peralatan kerja, program pelatihan dan pengembangan, sumber daya manusia yang kompeten, fasilitas yang memadai, serta kebijakan dan prosedur kerja yang jelas dan terstruktur.

3. **Supra sarana**

Supra sarana merupakan infrastruktur, fasilitas, alat, dan sumber daya yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk membantu mereka bekerja secara efisien dan meningkatkan produktivitas.

Pendapat lain menurut ahli (Priyono, Qomariah, & Winahyu, 2018), pada penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Motivasi kerja memiliki hubungan yang saling memengaruhi dengan kinerja karyawan. Ketika tingkat motivasi meningkat, maka kinerja karyawan juga cenderung mengalami peningkatan. Oleh karena itu, dapat diduga bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi

faktor penting yang memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif terhadap semangat dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, baik variabel motivasi kerja maupun lingkungan kerja sama-sama memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan termotivasi melalui peluang berkembang, pekerjaan yang bermakna, serta dukungan dalam pengembangan diri, maka mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Demikian pula, kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor psikologis, sosial, fisik, dan finansial menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Lingkungan kerja yang kondusif dan manajemen organisasi yang memperhatikan kebutuhan karyawan terbukti mampu mendorong peningkatan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperhatikan strategi pemberdayaan karyawan melalui pendekatan motivasional dan pemenuhan kepuasan kerja.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan artikel ini, terutama kepada dosen pembimbing, rekan-rekan sejawat, serta institusi pendidikan yang telah memberikan akses dan referensi yang bermanfaat. Semoga tulisan ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alvionita, S., & Marhalinda. (2022). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(2), 112–122.
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018). KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR. In *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* (Vol. 7, Issue 4). <http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/management>
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25–38.
- Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488.
- Puansah, I. (2025). *Praktik Nepotisme pada Pemerintahan Desa*.

- Puansah, I., Muhammadiyah, U., & Selatan, T. (n.d.). *Studi Literatur : Politik Uang Dalam Pemilihan Kepala Daerah di Indonesia* Irman Puansah. 8, 778–787.
- Puansah, I., & Parapat, N. (n.d.). *Kampanye Hitam Pada Pemilihan Kepala Daerah di Indonesia*. 8(1), 1396–1406.
- Puansah, I., Pulungan, D. S., & Sahbana, A. (2024). Politik Identitas Pada Pemilihan Kepala Desa. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah : Jurnal Ilmu Sosial, Politik, Dan Humaniora*, 8(1), 340. <https://doi.org/10.31604/jim.v8i1.2024.340-348>
- Puansah, I., Sukmana, O., & Soedarwo, V. S. D. (2024). *Political Dynasties in Village Government and Their Impact on Society and Development*. 5(2), 119–136.
- Puansah, I., Sukmana, O., Soedarwo, V. S. D., & Malang, U. M. (n.d.). *Keadilan Sosial dalam Implementasi Kebijakan Dana Desa*. 8(November 2024), 2006–2014.
- Kurniawan, F. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu. *Pringsewu: Jurnal Saburai*. , 3(1), 117–125.
- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Rizki Amalia Putri, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.405>
- Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT CITRA CROCOTAMA INTERNATIONAL DI JAKARTA . *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 98–106.
- Siregar, M., & Faddilla, S. P. (2023). Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI JOVANBEAUTY. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 559–565. <https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>
- Wijaya, O. F. P. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN KEPUASAAN KERJA KARYAWAN . *JURNAL MANAJEMEN*, 2(2).
- Wiliandari, Y. (n.d.). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN*.
- Yuana, I., Fauzih, Adam, P., & Regita, T. (2024). Analisis Motivasi Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Kerja Karyawan Pada Cafetranseat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* , 2(2), 533–543.