

Literatur Review Motivasi Terhadap Peningkatan dan Pengembangan Kinerja Organisasi

Rusnandari Retno Cahyani¹⁾

¹⁾ Fakultas Sosial, Humaniora dan Seni, Universitas Sahid Surakarta
Koresponden Author: rusnandari@usahidsolo.ac.id

Abstract

This literature review aims to synthesize several studies related to motivation in organizational performance. This article analyzes the literature through electronic databases obtained from Scopus. The software used in the systematic literature is Microsoft Excel. Based on the search results, motivation is a research that is often cited and still needs further research. Motivation as an effort to improve and develop organizational performance continues to experience various new things or changes either in the organization in the organizational cultural environment or the human resources themselves. Then motivation continues to experience the rapid development of theory and is beneficial for the continuity of an organization or the world of education.

Keywords: *Motivation, Performance, Organization, Literature Review*

Abstrak

Literature review ini bertujuan untuk mensintesis beberapa penelitian yang berkaitan dengan motivasi terhadap kinerja organisasi. Artikel ini menganalisis literatur melalui database elektronik yang diperoleh dari Scopus. Perangkat lunak yang digunakan pada literatur sistematis adalah Microsoft Excel. Berdasarkan dari hasil pencarian motivasi merupakan penelitian yang sering di sitasi dan masih perlu diteliti lebih lanjut. Motivasi sebagai upaya peningkatan dan pengembangan kinerja organisasi terus mengalami berbagai hal yang baru atau adanya perubahan baik pada organisasinya ataupun pada lingkungan budaya organisasi ataupun pada sumberdaya manusianya itu sendiri. Sehingga motivasi terus mengalami perkembangan teori yang begitu pesat dan bermanfaat bagi kelangsungan suatu organisasi ataupun bagi dunia pendidikan.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Organisasi, Literature Review

PENDAHULUAN

Penelitian ini mengacu pada berbagai domain interdisipliner di mana berbagai disiplin ilmu berinteraksi, termasuk motivasi psikologis dan strategi pembelajaran. Konsep motivasi yang didefinisikan oleh Bandura (Bandura, 1982a, 1982b, 1983, 1984, 1986a, 1986b, 1986c, 1988, 2007, 2019) sebagai keyakinan terhadap apa yang dapat kita lakukan. Gagasan yang ada merupakan efikasi diri seseorang untuk memengaruhi apa yang mereka lakukan: bagaimana mereka berpikir, memotivasi, dan berperilaku. Motivasi dapat mempengaruhi atau menimbulkan minat untuk belajar. Motivasi bukanlah unsur kelembagaan yang sederhana, melainkan sebuah kisah hidup yang tenang (Weidman, 1999). Kecenderungan pada pendekatan sosiokognitif memungkinkan untuk memandu pekerjaan ini karena pendekatan ini menunjukkan bagaimana cara mempengaruhi kehidupan dan memprediksi. Dalam pendekatan ini, operasi berpikir, motivasi, dan tindakan manusia

(Kozanits, 2010) bergantung pada faktor-faktor yang bertindak sebagai pengatur dan memotivasi, kompetensi kognitif dan sosial.

Mullins (2005) menyatakan bahwa motivasi dapat digambarkan sebagai arah dan kegigihan tindakan. Hal ini berkaitan dengan mengapa orang memilih tindakan tertentu dibandingkan dengan yang lain dan mengapa mereka melanjutkan tindakan yang dipilih, seringkali dalam jangka waktu yang lama, dan dalam menghadapi kesulitan dan masalah.

Motivasi merupakan suatu proses di mana karyawan diarahkan untuk bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi, cara di mana motivasi ini direalisasikan dipahami secara berbeda oleh karyawan karena karena visi subyektif masing-masing individu. Penyediaan dan penataan kantor, perolehan pekerjaan yang modern modern, gaji atau promosi yang kompetitif adalah beberapa cara memotivasi dan mendorong, yang masing-masing berkontribusi dengan

cara tertentu untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Sayangnya, tidak semua cara untuk memotivasi dapat menghasilkan efek jangka panjang yang langgeng (Burlea, Schiopoiu, 2013).

Beberapa teori motivasi yang paling sering dibahas dalam literatur mencakup: (1) Teori Hirarki Kebutuhan Maslow: Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia ke dalam lima tingkatan, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Menurut teori ini, kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi sebelum individu dapat memotivasi diri untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi. (2) Teori Dua Faktor Herzberg: Herzberg mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja (motivator) dan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja (hygiene). Motivator seperti pengakuan dan tanggung jawab meningkatkan kinerja, sementara hygiene seperti gaji dan kondisi kerja hanya mencegah ketidakpuasan. (3) Teori Ekspektansi Vroom: Vroom menekankan bahwa motivasi merupakan hasil dari harapan bahwa usaha tertentu akan menghasilkan

kinerja yang diinginkan dan kinerja tersebut akan menghasilkan imbalan yang bernilai bagi individu.

TINJAUAN PUSTAKA

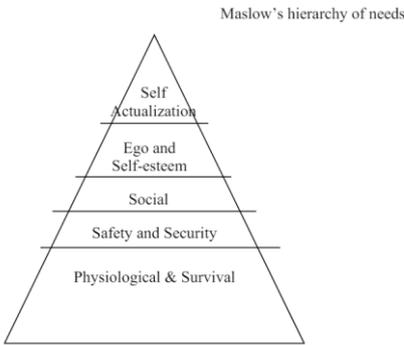
Motivasi

Teori motivasi yang digunakan adalah model hirarki kebutuhan Maslow. Komprehensif pertama yang komprehensif pertama yang mengklasifikasikan kebutuhan manusia (motif) dan mengembangkan teori motivasi universal adalah Abraham Maslow (1942), seorang psikolog organisasi Amerika. Menurut Hannagan (1995), Maslow mengusulkan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku orang, yang ia gambarkan sebagai hierarki prepotensi relatif. Teori Teori ini terutama didasarkan pada proposisi berikut seperti yang ditegaskan oleh Dunham (1984):

- a. Manusia memiliki seperangkat lima kebutuhan universal yang sama (Fisiologis/kelangsungan hidup, keselamatan/keamanan, sosial, ego/harga diri, dan aktualisasi diri).
- b. Jika suatu kebutuhan tidak terpenuhi, ketidakpuasan akan dialami. Lebih jauh lagi, orang

akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan mereka dan akan berperilaku sesuai dengan kebutuhan tersebut.

- c. Ketika sebuah kebutuhan terpenuhi, kepuasan dialami.
- d. Kebutuhan yang telah terpuaskan, tidak lagi memotivasi.
- e. Jika kepuasan akan suatu kebutuhan tidak dipertahankan, kebutuhan tersebut akan kembali memotivasi.
- f. Ada urutan tertentu di mana orang akan berusaha untuk memuaskan kebutuhan mereka. Urutan ini mengikuti hierarki dari tingkat terendah (paling dasar) hingga kebutuhan yang paling tinggi.



(Source: Management concept & practice, 1995)

Motivasi merupakan suatu aktivitas penting dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja organisasi. Dengan memahami dan menerapkan teori-teori motivasi, serta mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, organisasi dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan jangka panjang. Literatur menunjukkan bahwa pendekatan yang holistik dan berpusat pada karyawan dalam mengelola motivasi dapat membawa perubahan positif yang signifikan dalam kinerja organisasi.

Organisasi

Selama lebih dari lima belas tahun, Limone, A. and Marinovic, M. (2013) telah mempertahankan perlunya menemukan kembali Teori Organisasi dan Manajemen dalam berbagai publikasi. Di berbagai seminar dan kongres akademis, ia telah menyinggung kritik keras yang dilontarkan Drucker terhadap kondisi teori dan praktik manajemen saat ini, bahkan terhadap beberapa teori dan praktik yang sebelumnya ia sendiri yang menganjurkan dan mempopulerkannya.

METODE PENELITIAN

Literature review tentang kemampuan berpikir kritis pada artikel ini menggunakan database scopus dipilih karena situs web berisi kumpulan data dalam jumlah besar, yang cukup untuk melakukan tinjauan Pustaka yang komprehensif. Tinjauan Pustaka yang sistematis dimulai dengan bantuan perangkat lunak VOSviewer. Perangkat lunak ini mensimulasikan format ris, csv dan txt dari Scopus untuk diubah menjadi bentuk yang diinginkan bernama peta bibliometric, visualisasi jaringan, visualisasi overlay dan visualisasi kepadatan. Data untuk artikel ini berasal dari database Scopus yang dikumpulkan sampai tanggal pada tanggal 1 Januari 2015 sampai Juli 2017 yang terkait dengan tujuan penulisan artikel. Dari tinjauan literatur sistematis yang dilakukan terpilih 494 artikel yang terindeks Scopus

Pembahasan

Penelitian terkait motivasi dari tahun 2015 sampai dengan 2017 telah banyak disitasi dengan banyak artikel yang diterbitkan sejumlah 494 pada jurnal yang terindeks Scopus. Berikut ini daftar tabel jumlah artikel dan sitasi tahun 2015-2017.

Tabel 1. Jumlah artikel dan sitasi tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah Artikel yang diterbitkan	Jumlah Kutipan
2015	198	7179
2016	189	5928
2017	107	8325
	494	

Tabel 2 dibawah ini menunjukkan sepuluh artikel yang paling banyak dikutip dan penulis produktif dibidang motivasi dalam kinerja organisasi dari tahun 2015-2017.

Tabel 2. Peringkat sitasi terbanyak dan peneliti dari tahun 2015-2017

No	Peneliti	Sitasi	Tahun
1	Su, C.H. et al	333	2015
2	Kok, M.C, et al	271	2015
3	Pedreira, O, et al	270	2015
4	Yamins, D et al	725	2016
5	Miraglia, M et al	255	2016
6	Manders, B	123	2016
7	Bakker, AB	2176	2017
8	Deci, E.L.	1016	2017
9	Gill, D.A.	551	2017
10	West, J	257	2017
Total 2015-2017		5977	

Sitasi tertinggi pada tahun 2017 yang menunjukkan bahwa teori motivasi masih layak diteliti dan menarik dari tahun ke tahun dengan peningkatan dan perkembangan agar kinerja organisasi semakin baik dan berkelanjutan. sitasi terbanyak peringkat 1-10 dari tahun 2015-2017 yaitu 5977 dari total sitasi selama 3 tahun sebanyak 21.432 dengan indikator bahwa ini memiliki prosentase 35,8 % hanya dari sepuluh penulis atau publikasi.

Kesimpulan dan Saran

Bentuk-bentuk motivasi dikelompokkan keadaannya, modalitas, dan cara-cara yang beragam yang digunakan organisasi dan, masing-masing, manajer untuk memengaruhi dan memandu perilaku individu dan kelompok. Seorang manajer harus menciptakan iklim dalam organisasi yang memotivasi karyawan. Meskipun iklim organisasi sulit untuk diukur, namun pengamatan terhadap gejalanya mengindikasikan munculnya masalah yang merupakan tanda dari motivasi staf yang tidak efisien (Burlea-Schiopoiu, Idowu dan Vertigas, 2017).

Motivasi karyawan adalah mesin utama untuk mencapai kinerja organisasi. Menganalisis faktor

motivasi dan pengaruh setiap kategori faktor motivasi terhadap kinerja dapat membantu manajer menciptakan iklim motivasi yang berorientasi pada kinerja.

Daftar Pustaka

- Bakker A.B., Demerouti E. 2017. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22 (3), pp. 273-285.
- Bandura, A. 1982. Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37, 122-147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A. 1986. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. 1986. The Explanatory and Predictive Scope of Self-Efficacy Theory. *Journal of Clinical and Social Psychology*, 4, 359-373.
- Bandura, A. 1988. *Self-Regulation of Motivation and Action through Goal Systems*. In V. Hamilton, G. H. Bower, & N. H. Frijda (Eds.), *Cognitive Perspectives on Emotion and Motivation* (pp. 37-61). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Bandura, A. 2007. Much ado over a Faculty Conception of Perceived Self-Efficacy Grounded in Faculty Experimentation. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26, 641-658.

- Bandura, A. 2019. Applying Theory for Human Betterment. Perspectives on Psychological Science, 14, 12-15.
- Burlea-Schiopoiu, A., 2013, *An Aristotelian approach to sustainable management, in Encyclopedia of Corporate Social Responsibility*, Editors Samuel O. Idowu, Nicholas Capaldi, Liangrong Zu, Ananda das Gupta, SpringerVerlag Berlin Heidelberg.
- Burlea-Schiopoiu, A., Idowu, S., Vertigas, St. 2017. *Corporate Social Responsibility in Times of Crisis: A Summary*, Springer.
- Kok M.C., Dieleman M., Taegtmeier M., Broerse J.E.W., Kane S.S., Ormel H., Tijm M.M., De Koning K.A.M. 2015, Which intervention design factors influence performance of community health workers in low- and middle-income countries? A systematic review. *Health Policy and Planning*, 30 (9), pp. 1207-1227.
- Kozanits, A. 2010. L'influence d'innovations pédagogiques sur le profil motivationnel et le choix de stratégies d'apprentissage d'étudiantes et d'étudiants d'une faculté d'ingénierie. *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, 26.
- Limone, A. and Marinovic, M. 2013 The Theory of the Organization and the New Paradigms. *Open Journal of Business and Management*, 1, 30-38. doi: [10.4236/ojbm.2013.12005](https://doi.org/10.4236/ojbm.2013.12005).
- Mullins, L. J. 2005. *Management and Organizational Behavior*. London: FT Pitman.
- Su C.H., Cheng C.H. 2015. A mobile gamification learning system for improving the learning motivation and achievements. *Journal of Computer Assisted Learning*, 31 (3), pp. 268-286.
- Weidman, N. 1999. *Constructing Scientific Psychology: Karl Lashley's Mind-Brain Debates*. Cambridge: Cambridge University Press.