

Transformasi Motivation Theories: Analisis Bibliometrik pada Literatur Bisnis dan Manajemen (2015–2025)

Azizah Al Adawiyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjadjaran, Indonesia

E-mail: azizahadawiyah22@gmail.com

Article History:

Received: 16 Desember 2025

Revised: 01 Februari 2026

Accepted: 05 Maret 2026

Keywords: Bibliometrik,
Manajemen Bisnis, R-
Biblioshiny, Teori Motivasi

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk memetakan lanskap intelektual dan evolusi teori motivasi dalam disiplin bisnis dan manajemen yang mengalami transformasi signifikan akibat disrupsi teknologi dan pandemi global. Menggunakan metode analisis bibliometrik dengan bantuan perangkat lunak R-Biblioshiny, penelitian ini menganalisis dataset yang terdiri dari 2.114 artikel akses terbuka (open access) yang terindeks dalam database Scopus selama periode 2015 hingga 2025. Hasil penelitian menunjukkan adanya pola pertumbuhan publikasi eksponensial dengan tingkat pertumbuhan tahunan sebesar 23,82%, yang dipicu secara signifikan oleh respons akademis terhadap COVID-19. Analisis struktur konseptual mengungkapkan pergeseran fokus penelitian dari insentif finansial tradisional menuju isu kesejahteraan psikologis (well-being), otonomi, dan adopsi teknologi, di mana Self-Determination Theory (SDT) muncul sebagai kerangka teoretis yang paling dominan. Temuan ini memberikan kontribusi berupa peta pengetahuan yang menyoroti integrasi baru antara motivasi dan digitalisasi, serta memberikan implikasi bagi praktisi manajemen untuk mengadopsi strategi SDM yang adaptif terhadap lingkungan kerja hibrida dan tuntutan kesehatan mental.

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan konstruksi fundamental dalam ranah bisnis dan manajemen yang secara konsisten menjadi pusat perhatian para akademisi maupun praktisi organisasi (Kanfer et al., 2017; Latham & Pinder, 2005). Sebagai pendorong utama di balik kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan retensi talenta (Albrecht et al., 2015), teori-teori motivasi terus mengalami evolusi seiring dengan perubahan dinamika lingkungan bisnis global. Pemahaman mengenai apa yang menggerakkan individu dalam organisasi tidak lagi hanya terpaku pada pemenuhan kebutuhan dasar atau hierarki tradisional, melainkan telah berkembang ke arah kompleksitas psikologis yang melibatkan otonomi, kesejahteraan mental, hingga keterlibatan digital (Deci et al., 2017; Rigby & Ryan, 2018). Namun, meskipun volume penelitian mengenai motivasi terus meningkat secara eksponensial, pemetaan komprehensif mengenai bagaimana teori-teori ini diterapkan dan berkembang dalam satu dekade terakhir masih memerlukan penelaahan yang lebih mendalam.

Periode antara tahun 2015 hingga 2025 menandai era transformasi yang signifikan dalam lanskap manajemen global, yang dipicu oleh revolusi industri 4.0, pergeseran demografi tenaga kerja, hingga disrupsi masif akibat pandemi COVID-19 (Kniffin et al., 2021). Perubahan ini memaksa para peneliti untuk meninjau ulang relevansi teori motivasi klasik dan mengembangkan kerangka kerja baru yang adaptif terhadap lingkungan kerja hibrida (*hybrid work*) (Wang et al., 2021), *gig economy* (Jabagi et al., 2019), dan tuntutan keberlanjutan organisasi (Renwick et al., 2013). Penelitian-penelitian terdahulu umumnya cenderung bersifat empiris dengan fokus yang spesifik, misalnya menguji pengaruh satu teori motivasi tertentu terhadap kinerja pada sektor industri terbatas, atau berupa tinjauan literatur sistematis (*systematic literature review*) yang bersifat kualitatif dan subjektif dalam pemilihan sampelnya (Snyder, 2019). Keterbatasan dari pendekatan-pendekatan sebelumnya adalah kurangnya gambaran makro atau "*big picture*" yang mampu memvisualisasikan struktur intelektual, tren kolaborasi, dan evolusi tema penelitian motivasi secara objektif dan terukur dalam skala data yang besar.

Oleh karena itu, terdapat urgensi untuk melakukan pemetaan literatur secara kuantitatif guna mengidentifikasi pola-pola tersembunyi dalam akumulasi pengetahuan ilmiah yang ada. Metode bibliometrik menawarkan solusi analitis yang kuat untuk membedah ribuan artikel ilmiah, memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi penulis paling berpengaruh, jurnal inti, serta klaster topik yang sedang tren (*emerging trends*) yang mungkin terlewatkan oleh metode tinjauan konvensional (Donthu et al., 2021; Zupic & Čater, 2015). Penelitian ini membedakan dirinya dari studi sebelumnya dengan membatasi fokus pada dokumen berkualitas tinggi yang terindeks dalam database Scopus, khusus pada area subjek *Business, Management, and Accounting* selama kurun waktu 2015-2025, serta mencakup seluruh akses terbuka (*all open access*) untuk menangkap penyebaran pengetahuan yang paling inklusif. Pendekatan ini dimaksudkan untuk mengisi kesenjangan literatur dengan menyajikan peta jalan perkembangan teori motivasi yang berbasis data statistik yang valid.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana lanskap intelektual penelitian mengenai teori motivasi berkembang dalam disiplin ilmu bisnis dan manajemen selama satu dekade terakhir. Pertanyaan penelitian mencakup identifikasi tren publikasi tahunan, negara dan institusi yang paling produktif, serta analisis ko-okurensi kata kunci untuk menemukan tema-tema motivasi yang dominan dan yang baru muncul. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis bibliometrik terhadap artikel jurnal berbahasa Inggris yang terindeks Scopus guna memvisualisasikan jaringan kolaborasi ilmiah dan struktur konseptual terkait teori motivasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis melalui penyajian peta pengetahuan (*knowledge map*) yang komprehensif bagi para peneliti selanjutnya untuk menemukan *research gap*, serta memberikan wawasan praktis bagi manajer dalam memahami dinamika motivasi di era manajemen modern.

LANDASAN TEORI

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam upaya mencapai tujuan (Kanfer et al., 2017; Rahayu, 2013). Dalam literatur manajemen, teori motivasi secara umum dikategorikan menjadi dua kelompok besar, teori konten (*content theories*) dan teori proses (*process theories*). Teori konten, seperti Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, dan Teori Kebutuhan McClelland, berfokus pada "apa" yang memotivasi karyawan (Purnama Dewi's & Ahayu Indrawati, 2025). Sementara itu, teori proses, seperti Teori Pengharapan Vroom, *Goal-setting Theory* (Locke & Latham, 2019) dan *Self-Determination Theory* (SDT) (Ryan & Deci, 2020) lebih menekankan pada "bagaimana"

motivasi itu terjadi.

Pada periode 2015-2025, literatur menunjukkan adanya pergeseran paradigma penerapan teori-teori tersebut. Fokus tidak lagi hanya pada produktivitas manufaktur, melainkan meluas ke ranah kesejahteraan psikologis (*well-being*) (Guest, 2017) , motivasi dalam tim virtual, dan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) di era digital (Colbert et al., 2016) . Studi-studi terkini banyak mengadopsi *Self-Determination Theory* (SDT) untuk menjelaskan fenomena *gig economy* dan kerja jarak jauh (Duggan et al., 2020) , di mana otonomi menjadi faktor krusial (Gagné et al., 2015; Van den Broeck et al., 2016). Pemahaman mendalam mengenai keragaman teori ini penting untuk memetakan bagaimana diskursus akademis berkembang dan teori mana yang paling dominan memengaruhi praktik bisnis kontemporer.

Bibliometrik adalah penerapan metode matematika dan statistika terhadap buku dan media komunikasi lainnya (Ellegaard & Wallin, 2015; Nofmiyati et al., 2023) . Metode ini digunakan untuk menganalisis kuantitas, kualitas, dan tren perkembangan suatu bidang ilmu. Dalam era *big data* akademik, bibliometrik menjadi alat esensial untuk menangani ledakan informasi (*information overload*) yang tidak dapat lagi dicakup oleh tinjauan literatur manual/tradisional.

Penggunaan perangkat lunak R-Biblioshiny memungkinkan peneliti untuk melakukan pemetaan sains (*science mapping*) yang komprehensif (Aria & Cuccurullo, 2017) . Landasan penggunaan metode ini adalah asumsi bahwa sitasi dan publikasi ilmiah membentuk jaringan intelektual yang terstruktur, bukan acak. Struktur ini mencerminkan kolaborasi sosial antar peneliti (jaringan ko-penulis) dan struktur kognitif dari ilmu itu sendiri (jaringan ko-kata). Oleh karena itu, analisis bibliometrik memberikan validitas objektif dalam menentukan "*state of the art*" dari penelitian motivasi.

Berdasarkan karakteristik data publikasi ilmiah, penelitian ini tidak menguji hubungan kausalitas antar variabel psikologis (seperti "pengaruh motivasi terhadap kinerja"), melainkan menguji Hukum-Hukum Bibliometrik dan Proposisi Tren terhadap dataset Scopus yang telah dikumpulkan.

Berdasarkan pergeseran fokus manajemen global ke arah keberlanjutan dan digitalisasi, diprediksi terjadi pergeseran tema dominan. Tema penelitian akan bergeser dari motivasi transaksional (insentif, gaji) menuju motivasi intrinsik dan kontekstual (*gamification, remote work, mental health*) dalam peta ko-okurensi kata kunci (*keyword co-occurrence*) selama periode pengamatan.

Paradigma penelitian ini digambarkan sebagai proses input-proses-output, di mana data mentah bibliografi Scopus (Input) diproses melalui hukum-hukum bibliometrik dan analisis jaringan menggunakan R-Biblioshiny (Proses), untuk menghasilkan peta pengetahuan visual dan identifikasi tren masa depan (Output).

Derek de Solla Price dalam teorinya mengemukakan bahwa literatur ilmiah cenderung tumbuh secara eksponensial seiring waktu (Bornmann & Mutz, 2015). Mengingat periode 2015-2025 mencakup disrupsi besar seperti Pandemi COVID-19 yang memicu banyak riset baru tentang motivasi kerja jarak jauh, diasumsikan tren publikasi akan mengikuti pola pertumbuhan ini.

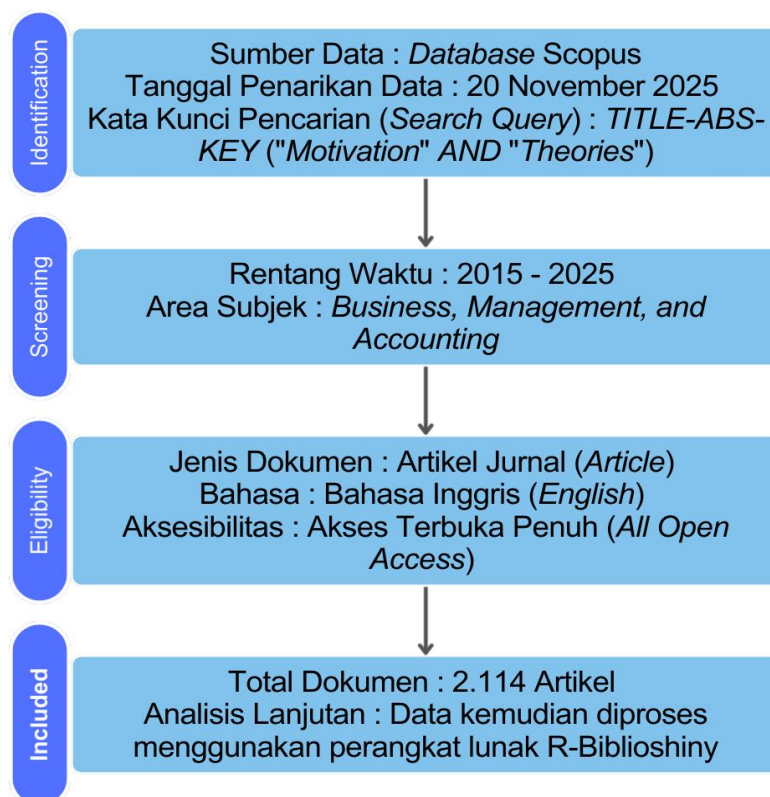
Hukum Lotka menjelaskan distribusi frekuensi produktivitas ilmiah penulis, yang menyatakan bahwa jumlah penulis yang menerbitkan n artikel adalah $1/n^2$ dari jumlah penulis

yang menerbitkan satu artikel. Ini menyiratkan bahwa hanya sebagian kecil penulis yang sangat produktif (kontributor inti) yang mendominasi diskursus teori motivasi.

Hukum Bradford menyatakan bahwa jurnal-jurnal dalam suatu bidang ilmu dapat dikelompokkan menjadi tiga zona yaitu, zona inti (sedikit jurnal, banyak artikel relevan), zona kedua, dan zona ketiga (banyak jurnal, sedikit artikel relevan). Identifikasi zona inti ini penting untuk mengetahui sumber referensi utama bagi peneliti manajemen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif melalui metode analisis bibliometrik untuk memetakan struktur intelektual dan tren perkembangan teori motivasi secara objektif. Bibliometrik dipilih sebagai pendekatan analitis karena kemampuannya dalam mengukur pengaruh teks dan memproses metadata bibliografi dalam skala besar yang sulit dilakukan melalui tinjauan manual (Donthu et al., 2021; Zupic & Čater, 2015). Untuk menjamin validitas dan reliabilitas pengolahan data, penelitian ini memanfaatkan paket bibliometrix yang dioperasikan melalui antarmuka biblioshiny pada perangkat lunak R-Studio. Pemilihan perangkat lunak ini didasarkan pada fleksibilitasnya dalam melakukan visualisasi data yang komprehensif, mulai dari analisis kinerja literatur sains (Aria & Cuccurullo, 2017). Dalam kerangka operasionalnya, variabel penelitian tidak diukur melalui kuesioner, melainkan mengukur indikator kinerja bibliometrik yang meliputi produktivitas ilmiah (frekuensi publikasi penulis, negara, dan institusi), dampak ilmiah (jumlah sitasi dan *h-index*), struktur konseptual (ko-okurensi kata kunci), serta struktur sosial (jejaring kolaborasi antar peneliti).



Gambar 1. Diagram Alir Prisma Penelitian

Sebagai pangkalan data dengan jangkauan lintas disiplin yang ekstensif, Scopus menjadi instrumen krusial bagi akademisi dalam menelusuri referensi di beragam cabang keilmuan. Selain itu, volume dokumennya yang masif membuktikan keunggulan *platform* ini sebagai penyedia sumber literatur yang menyeluruh (AlRyalat et al., 2019; Baas et al., 2020). Proses pengumpulan data dilakukan dengan menarik data sekunder dari pangkalan data Scopus, yang dipilih karena reputasinya dalam mengkurasi jurnal berkualitas tinggi di bidang ilmu sosial dan manajemen (Mongeon & Paul-Hus, 2016). Gambar 1 memvisualisasikan tahapan seleksi dan penyaringan data mengadopsi protokol diagram alir PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) untuk memastikan transparansi dan reproduktibilitas (Moher et al., 2009; Page et al., 2021). Pencarian dilakukan pada 20 November 2025 dengan menggunakan kata kunci spesifik *TITLE-ABS-KEY* ("*Motivation*" AND "*Theories*") untuk memastikan kedua konsep tersebut menjadi inti pembahasan. Untuk menjaga relevansi dan kemutakhiran data, pencarian dibatasi pada rentang waktu satu dekade terakhir, yakni tahun 2015 hingga 2025, serta difokuskan secara eksklusif pada area subjek *Business, Management, and Accounting*. Kriteria inklusi selanjutnya diperketat dengan hanya memilih dokumen berjenis artikel jurnal (*Article*) berbahasa Inggris (*English*) untuk menjamin kedalaman analisis dan keseragaman bahasa, serta menerapkan filter *All Open Access* guna menangkap literatur yang memiliki aksesibilitas publik terluas.

Data bibliografi yang telah diekstraksi dalam format BibTeX kemudian dianalisis melalui dua tahapan utama menggunakan R-Biblioshiny. Tahap pertama adalah analisis deskriptif untuk mengukur kinerja literatur, termasuk laju pertumbuhan tahunan dan identifikasi jurnal inti menggunakan Hukum Bradford. Tahap kedua adalah pemetaan sains (*science mapping*) yang terdiri dari analisis ko-kata (*co-word analysis*) untuk memvisualisasikan tema-tema dominan dalam peta tematik (*Thematic Map*), serta analisis ko-penulis (*co-authorship analysis*) untuk memetakan jaringan kolaborasi internasional. Keseluruhan analisis data statistik ini kemudian diinterpretasikan secara kualitatif untuk menjawab rumusan masalah mengenai lanskap teori motivasi dalam manajemen bisnis kontemporer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

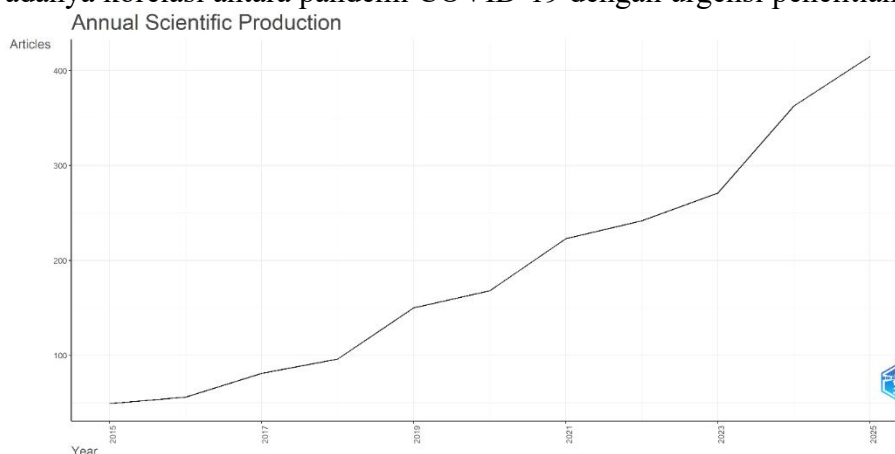
Berdasarkan hasil ekstraksi data dari basis data Scopus, Tabel 1 mendeskripsikan bahwa penelitian ini berhasil mengidentifikasi total 2.114 dokumen artikel jurnal dengan akses terbuka (*open access*) yang terindeks di Scopus dalam kurun waktu 2015 hingga 2025 pada area subjek Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi. Hasil ekstraksi data menunjukkan bahwa literatur mengenai teori motivasi memiliki dinamika pertumbuhan yang sangat progresif dengan tingkat pertumbuhan tahunan (*Annual Growth Rate*) mencapai 23,82%. Angka ini mengindikasikan bahwa motivasi bukanlah topik yang statis, melainkan terus berkembang merespons perubahan eksternal dalam ekosistem bisnis. Temuan ini mengonfirmasi Hukum Price mengenai pertumbuhan eksponensial literatur ilmiah, di mana diskursus motivasi tidak lagi hanya berkutat pada aspek psikologis dasar, tetapi telah bergeser menjadi isu strategis yang kompleks, terutama dalam menghadapi disrupsi teknologi dan krisis global.

Tabel. 1 Informasi Utama (*Main Information*)

Description	Result
Timespan	2015-2025
Sources	677

Documents	2114
Annual Growth Rate	23.82%
Document Average Age	3.11
Average citations per doc	22.3
Author's Keywords	6907
Authors	5772
Authors of single-authored docs	228
Co-Authors per Doc	3.07
International co-authorships	38.41%

Visualisasi tren publikasi tahunan pada Gambar 2 memperlihatkan lonjakan yang signifikan, terutama mulai tahun 2019 hingga prediksi tahun 2025. Jika pada tahun 2015 jumlah publikasi hanya sebanyak 49 artikel, angka ini meningkat tajam menjadi 271 artikel pada tahun 2023 dan terus menanjak. Kenaikan drastis yang terjadi di sekitar tahun 2020 dan 2021 memberikan indikasi kuat adanya korelasi antara pandemi COVID-19 dengan urgensi penelitian motivasi.



Gambar 2. Tren Publikasi Tahunan (2015-2025)

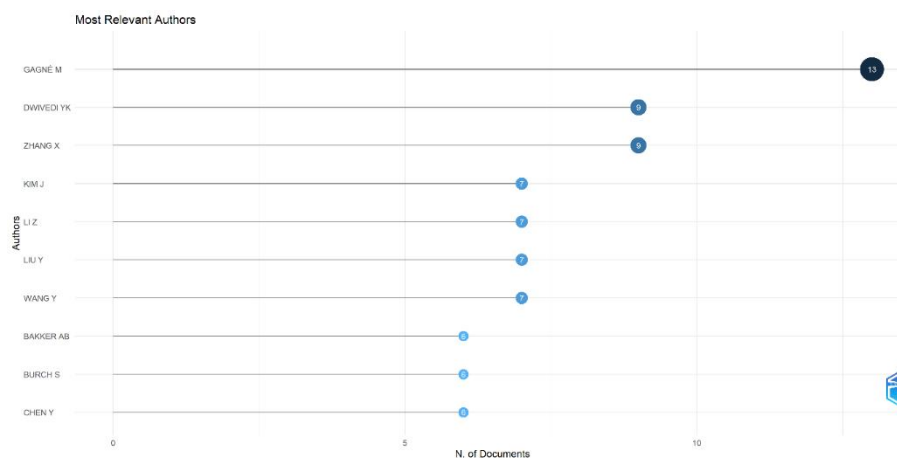
Signifikansi dari lonjakan pada Gambar 2 di atas dapat diinterpretasikan sebagai respons akademis terhadap perubahan radikal dalam tata kelola kerja. Pandemi memaksa organisasi untuk mendefinisikan ulang kontrak psikologis dengan karyawan, di mana teori motivasi klasik ditantang untuk menjawab fenomena *remote work*, *burnout*, dan *digital fatigue* (Kniffin et al., 2021; Wang et al., 2021). Hal ini sejalan dengan temuan pada analisis kata kunci yang memunculkan "Covid-19" sebagai salah satu topik dominan, menegaskan bahwa krisis global menjadi katalisator utama pembaharuan teori motivasi dalam dekade ini. Kenaikan drastis ini mengonfirmasi bahwa krisis eksternal berfungsi sebagai katalisator (pemicu) pembaruan teori manajemen.

Dalam hal diseminasi pengetahuan, analisis terhadap sumber publikasi menunjukkan pola distribusi yang terkonsentrasi pada sejumlah kecil jurnal inti (*core journals*), sesuai dengan Hukum Bradford. Tabel 2 menyajikan daftar jurnal yang paling relevan dalam memublikasikan artikel terkait teori motivasi. *SA Journal of Human Resource Management* menempati peringkat teratas dengan 82 artikel, diikuti oleh *Cogent Business and Management* dan *Humanities and Social Sciences Communications*.

Tabel 2. Jurnal Paling Relevan (*Most Relevant Sources*)

Peringkat	Nama Jurnal	Jumlah Artikel
1	<i>SA Journal of Human Resource Management</i>	82
2	<i>Cogent Business and Management</i>	54
3	<i>Humanities and Social Sciences Communications</i>	54
4	<i>Journal of Business Research</i>	41
5	<i>Acta Commercii</i>	35
6	<i>Administrative Sciences</i>	23
7	<i>Journal Of Cleaner Production</i>	23
8	<i>Journal Of Business Ethics</i>	21
9	<i>Frontiers In Sports And Active Living</i>	19
10	<i>Journal Of Retailing And Consumer Services</i>	19

Dominasi jurnal-jurnal pada Tabel 2 mengimplikasikan bahwa diskusi teori motivasi masih berakar kuat pada manajemen sumber daya manusia (SDM). Namun, kehadiran jurnal seperti *Journal of Cleaner Production* (23 artikel) dan *Technological Forecasting and Social Change* (18 artikel) dalam daftar sumber relevan (meskipun tidak masuk 10 besar) menandakan adanya difusi topik motivasi ke area keberlanjutan (*sustainability*) dan adopsi teknologi (Renwick et al., 2013). Ini membuktikan hipotesis bahwa teori motivasi dalam bisnis modern bersifat multidisiplin, tidak hanya membahas semangat kerja karyawan, tetapi juga motivasi konsumen dalam mengadopsi teknologi hijau dan inovasi digital.

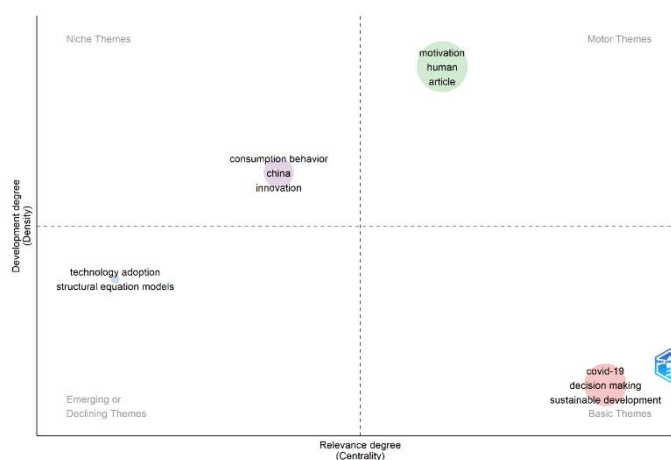


Gambar 3. Penulis Paling Relevan (*Most Relevant Authors*)

Analisis terhadap kontributor intelektual atau penulis paling produktif menyoroti peran krusial dari beberapa individu dalam membentuk arah penelitian ini. Berdasarkan data Gambar 3, Gagne M. muncul sebagai penulis paling produktif dengan 13 artikel, diikuti oleh Dwivedi Y.K. dan Zhang X. yang masing-masing berkontribusi 9 artikel. Keberadaan tokoh otoritatif di posisi puncak sangat signifikan karena ia dikenal luas sebagai tokoh sentral dalam pengembangan *Self-Determination Theory* (SDT) di tempat kerja (Gagné, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa *Self-Determination Theory* (SDT) yang menekankan pada otonomi, kompetensi, dan keterkaitan

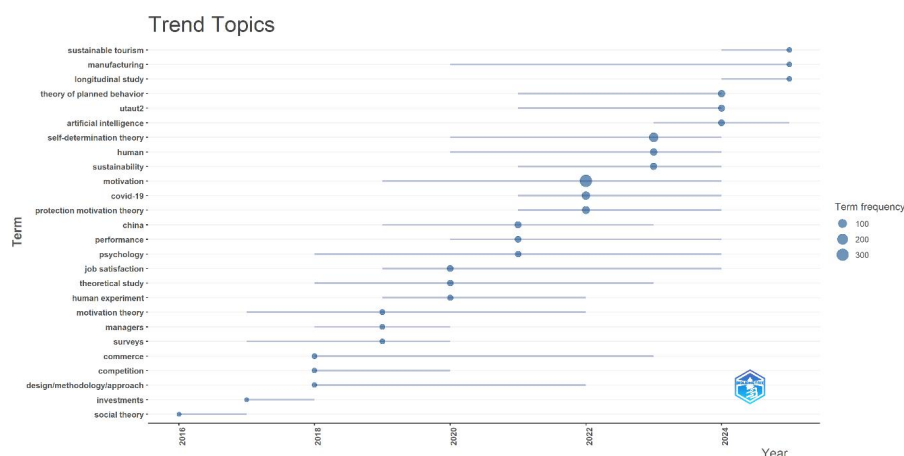
masih menjadi lensa teoretis yang paling dominan digunakan para sarjana untuk membedah fenomena motivasi kontemporer, menggeser dominasi teori hierarki kebutuhan atau teori dua faktor yang lebih tradisional. Sementara itu, kehadiran Dwivedi Y.K., yang banyak meriset tentang sistem informasi, menegaskan irisan kuat antara teori motivasi dengan perilaku konsumen dalam konteks teknologi (*tech-adoption*).

Pemahaman mendalam mengenai struktur konseptual penelitian diperoleh melalui pemetaan tematik (*Thematic Map*) yang membagi topik penelitian ke dalam empat kuadran berdasarkan densitas (kepadatan internal) dan sentralitas (relevansi eksternal). Gambar 4 memvisualisasikan posisi strategis dari tema-tema yang muncul.



Gambar 4. Peta Tematik (*Thematic Map*)

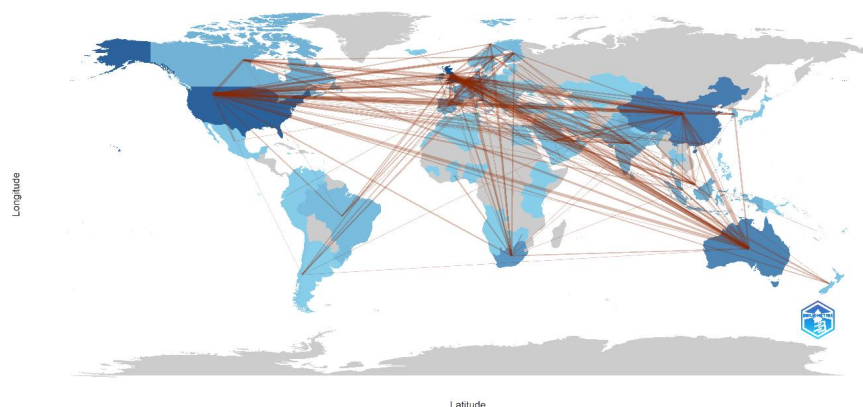
Pada Gambar 4, Kluster "*Motivation*" yang bersanding dengan kata kunci "*human*" dan "*article*" berada di kuadran *Motor Themes* (kanan atas). Hal ini menunjukkan bahwa tema ini memiliki sentralitas dan densitas tinggi, ia adalah tema yang sudah matang (*well-developed*) sekaligus sangat relevan (*central*) sebagai penggerak utama dalam struktur penelitian ini. Berbeda dengan narasi sebelumnya, kluster "*Covid-19*" bersama "*decision making*" dan "*sustainable development*" justru menempati kuadran *Basic Themes* (kanan bawah). Posisi ini mengindikasikan bahwa topik ini sangat penting dan mendasar bagi bidang ilmu ini (*high centrality*), namun pengembangan internalnya belum sepadat tema motor (*low density*). Sementara itu, "*Technology Adoption*" terkait "*structural equation models*" berada di kuadran *Emerging or Declining Themes* (kiri bawah). Ini menandakan bahwa tema tersebut memiliki densitas dan sentralitas yang rendah, yang bisa diartikan sebagai topik yang baru muncul (*emerging*) atau justru mulai menurun (*declining*) dalam konteks dataset ini. Terakhir, kluster "*Consumption Behavior*" terkait "*China*" dan "*innovation*" muncul sebagai *Niche Themes* (kiri atas), yang berarti topik ini sangat berkembang secara internal (*highly developed*) namun bersifat spesifik dan terisolasi dari tema-tema umum lainnya.



Gambar 5. Evolusi Topik (*Trend Topics*)

Lebih jauh, analisis evolusi topik (*Trend Topics*) pada Gambar 5 memperlihatkan pergeseran minat peneliti yang sangat jelas dan dinamis. Pada periode awal pengamatan (2016-2019), fokus penelitian lebih banyak berkuat pada aspek fundamental manajerial dan komersial, yang ditandai dengan dominasi kata kunci seperti "*commerce*", "*competition*", dan "*managers*". Namun, memasuki periode 2021-2024, lanskap penelitian bertransformasi drastis merespons disrupsi global dan teknologi. Puncak frekuensi pada kata kunci "*covid-19*" dan "*motivation*" di tahun 2022 mencerminkan respons akademis terhadap pandemi. Menariknya, pada tahun-tahun terakhir (2023-2024), tren bergeser kuat ke arah "*artificial intelligence*", "*UTAUT2*", "*sustainable tourism*", dan "*self-determination theory*". Kemunculan "*UTAUT2*" (*Unified Theory of Acceptance and Use of Technology*) dan "*artificial intelligence*" sebagai topik teratas terkini memperkuat argumen bahwa dalam satu dekade terakhir, studi teori motivasi dalam bisnis telah berevolusi, tidak lagi hanya menyoal dorongan kerja karyawan secara konvensional seperti yang diwakili tren "*job satisfaction*" dan "*performance*" di tahun sebelumnya, tetapi meluas pada bagaimana memotivasi pengguna untuk mengadopsi teknologi dan berinteraksi dalam ekosistem digital yang berkelanjutan.

Country Collaboration Map



Gambar 6. Jejaring Kolaborasi Internasional (*Collaboration World Map*)

Secara keseluruhan, temuan-temuan ini menunjukkan bahwa lanskap penelitian teori motivasi di bidang bisnis, manajemen, dan akuntansi sedang mengalami transformasi struktural.

Dari perspektif struktur sosial kolaborasi, gambar 6 merupakan visualisasi data menunjukkan tingkat kolaborasi internasional sebesar 38,41%, yang mengindikasikan bahwa pertukaran pengetahuan lintas negara cukup aktif, meskipun masih didominasi oleh klaster peneliti dari negara-negara tertentu seperti klaster penulis Tiongkok yang diwakili oleh Zhang dan Liu. Temuan ini menyiratkan bahwa meskipun teori motivasi bersifat universal, konteks budaya dan regional, seperti perbedaan antara kolektivisme Timur dan individualisme Barat, mungkin memainkan peran dalam bagaimana teori-teori tersebut diterapkan dan diteliti, membuka peluang bagi penelitian masa depan untuk lebih mengeksplorasi aspek komparatif lintas budaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis bibliometrik yang komprehensif terhadap literatur di database Scopus periode 2015-2025, penelitian ini menyimpulkan bahwa lanskap intelektual mengenai teori motivasi dalam ranah bisnis, manajemen, dan akuntansi telah mengalami transformasi fundamental. Teori motivasi tidak lagi dipandang sebagai konsep statis yang hanya berfokus pada produktivitas karyawan konvensional, melainkan telah berevolusi menjadi konstruksi dinamis yang berinteraksi erat dengan disrupsi teknologi dan krisis global. Temuan utama menunjukkan pola pertumbuhan eksponensial dalam publikasi ilmiah, yang secara signifikan dipicu oleh pandemi COVID-19, memaksa pergeseran fokus penelitian dari insentif finansial menuju aspek kesejahteraan psikologis (*well-being*), ketahanan mental, dan adaptasi dalam lingkungan kerja digital (Bakker & Demerouti, 2017; Guest, 2017). Secara spesifik, dominasi *Self-Determination Theory* (SDT) dalam peta literatur mengindikasikan bahwa otonomi dan keterhubungan (*relatedness*) kini menjadi faktor determinan dalam memotivasi tenaga kerja modern, menggeser relevansi model hierarki kebutuhan tradisional dalam konteks ekonomi digital (Ryan & Deci, 2020).

Implikasi teoretis dari penelitian ini menegaskan perlunya rekonseptualisasi teori motivasi dengan mengintegrasikannya ke dalam model adopsi teknologi (Parker & Grote, 2022; Venkatesh et al., 2012). Temuan mengenai irisan kuat antara "motivasi" dan "adopsi teknologi" menuntut pengembangan kerangka kerja hibrida yang mampu menjelaskan perilaku manusia di dalam ekosistem sosio-teknis, di mana motivasi intrinsik individu dimediasi oleh algoritma dan platform digital. Sementara itu, implikasi manajerial bagi para praktisi bisnis adalah urgensi untuk merancang ulang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih humanis dan fleksibel. Manajer tidak dapat lagi mengandalkan pendekatan "satu ukuran untuk semua" sebaliknya, mereka harus mengadopsi strategi motivasi yang memprioritaskan kesehatan mental dan memberikan otonomi digital, terutama dalam mengelola tim yang bekerja secara hibrida atau jarak jauh (*remote work*) guna mencegah *burnout* dan menjaga retensi talenta terbaik (Gagné et al., 2015; Kniffin et al., 2021).

Kendati memberikan wawasan yang luas, penelitian ini tidak terlepas dari sejumlah keterbatasan metodologis yang perlu diakui. Pertama, penggunaan tunggal database Scopus sebagai sumber data, meskipun menjamin kualitas, berpotensi mengabaikan publikasi relevan yang hanya terindeks di database lain seperti *Web of Science* (WoS) (Mongeon & Paul-Hus, 2016) atau jurnal-jurnal nasional yang tidak terindeks global. Kedua, pembatasan bahasa pada artikel berbahasa Inggris mungkin menyebabkan bias budaya, di mana perspektif motivasi dari konteks non-Barat yang dipublikasikan dalam bahasa lokal tidak terpotret dalam analisis ini. Ketiga, metode bibliometrik yang berbasis pada analisis metadata dan struktur kutipan cenderung bersifat makro dan struktural, sehingga tidak mampu menangkap nuansa mendalam dari argumen

kualitatif atau perdebatan metodologis spesifik yang terdapat di dalam isi konten artikel secara rinci, sebagaimana yang dapat dilakukan oleh metode *Systematic Literature Review* (SLR).

Bertolak dari simpulan dan keterbatasan tersebut, penelitian ini mengajukan beberapa saran strategis untuk pengembangan agenda riset di masa depan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas jangkauan analisis dengan menggabungkan *multiple-database* (misalnya integrasi Scopus dan WoS) untuk mendapatkan peta pengetahuan yang lebih holistik. Selain itu, terdapat peluang besar untuk melakukan penelitian kualitatif mendalam atau meta-analisis pada klaster topik yang baru muncul (*emerging themes*) seperti pengaruh kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) terhadap motivasi kerja, serta studi komparatif lintas budaya untuk menguji validitas universalitas teori motivasi Barat di negara-negara berkembang (Gagné et al., 2015). Eksplorasi terhadap bagaimana algoritma dan otomatisasi dapat mendegradasi atau justru memperkaya motivasi intrinsik karyawan merupakan celah penelitian (*research gap*) krusial yang layak untuk diprioritaskan dalam dekade mendatang.

DAFTAR REFERENSI

- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7–35. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- AlRyalat, S. A. S., Malkawi, L. W., & Momani, S. M. (2019). Comparing Bibliometric Analysis Using PubMed, Scopus, and Web of Science Databases. *Journal of Visualized Experiments*, 152. <https://doi.org/10.3791/58494>
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix : An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959–975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Baas, J., Schotten, M., Plume, A., Côté, G., & Karimi, R. (2020). Scopus as a curated, high-quality bibliometric data source for academic research in quantitative science studies. *Quantitative Science Studies*, 1(1), 377–386. https://doi.org/10.1162/qss_a_00019
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bornmann, L., & Mutz, R. (2015). Growth rates of modern science: A bibliometric analysis based on the number of publications and cited references. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 66(11), 2215–2222. <https://doi.org/10.1002/asi.23329>
- Colbert, A., Yee, N., & George, G. (2016). The Digital Workforce and the Workplace of the Future. *Academy of Management Journal*, 59(3), 731–739. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.4003>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285–296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and

- app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114–132. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
- Ellegaard, O., & Wallin, J. A. (2015). The bibliometric analysis of scholarly production: How great is the impact? *Scientometrics*, 105(3), 1809–1831. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1645-z>
- Gagné, M. (2018). From Strategy to Action: Transforming Organizational Goals into Organizational Behavior. *International Journal of Management Reviews*, 20(S1). <https://doi.org/10.1111/ijmr.12159>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Jabagi, N., Croteau, A.-M., Audebrand, L. K., & Marsan, J. (2019). Gig-workers' motivation: thinking beyond carrots and sticks. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 192–213. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0255>
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338–355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Keskibir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... Vugt, M. van. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 485–516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93–105. <https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Mongeon, P., & Paul-Hus, A. (2016). The journal coverage of Web of Science and Scopus: a comparative analysis. *Scientometrics*, 106(1), 213–228. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1765-5>
- Nofmiyati, N., Miftahuddin, M., & Darmawati, D. (2023). Overview Motivasi Belajar Pendidikan Agama Islam: Analisis Menggunakan Bibliometrik. *Madania: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 13(1), 87. <https://doi.org/10.24014/jiik.v13i1.24252>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D.,

- Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Parker, S. K., & Grote, G. (2022). Automation, Algorithms, and Beyond: Why Work Design Matters More Than Ever in a Digital World. *Applied Psychology*, 71(4), 1171–1204. <https://doi.org/10.1111/apps.12241>
- Purnama Dewi's, A., & Ahayu Indrawati, K. (2025). Tinjauan Literature: Mengeksplorasi Faktor-Faktor yang Memotivasi Generasi Z untuk Bekerja. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 16(2), 165–176. <https://doi.org/10.29244/jmo.v16i2.62422>
- Rahayu, Y. (2013). PERANAN MOTIVASI TERHADAP KETAKUTAN DAN KEKUATIRAN DALAM MERAIH TUJUAN (Studi Kasus Mahasiswa Pasca Magister Manajemen UBB). In *Jurnal Khasanah Ilmu* (Vol. 4, Issue 2).
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2018). Self-Determination Theory in Human Resource Development: New Directions and Practical Considerations. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 133–147. <https://doi.org/10.1177/1523422318756954>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., & Rosen, C. C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Venkatesh, V., Thong, J. Y. L., & Xu, X. (2012). Consumer Acceptance and Use of Information Technology: Extending the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology1. *MIS Quarterly*, 36(1), 157–178. <https://doi.org/10.2307/41410412>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric Methods in Management and Organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429–472. <https://doi.org/10.1177/1094428114562629>