

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI MALUKU

Prisilya Patty¹⁾, Jean Rosalina Asthenu²⁾, Vera Paulin Kay³⁾, Vascolino Pattipeilohy⁴⁾

Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon
jeanasthenu@gmail.com; verapaulin3@gmail.com; vascolino96@gmail.com

ABSTRACT

A preliminary survey at the General Bureau of the Maluku Provincial Secretariat indicated motivational issues affecting employee performance. This study aims to determine how motivation affects employee performance at the General Bureau of the Maluku Provincial Secretariat.

The analytical methods used in this study were quantitative analysis and simple linear regression. Descriptive analysis showed that motivation at the General Bureau of the Maluku Provincial Secretariat had an average score of 3.55, which is interpreted as good, while employee performance had an average score of 3.59, which is interpreted as good. The regression analysis results indicate that motivation has a positive effect on employee performance at the General Bureau of the Maluku Provincial Secretariat.

Based on these results, it can be concluded that poor motivation will lead to decreased employee performance. To address this, the General Bureau of the Maluku Provincial Secretariat can strive to ensure that leaders are able to provide adequate supervision and technical skills appropriate to their positions, as well as to enable employees to work independently without supervision and continually strive to develop their skills while working.

Keywords: *Motivation, Performance*

Received : 26-05-2026 | Revised Completed: 30-06-2026 | Published Online: 25-07-2027

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, manajemen yang efektif sewajarnya dapat memandang sumber daya manusia bukan hanya sebagai sebuah aset namun juga sebagai seorang partner kerja ataupun mitra yang ikut memenuhi kewajiban dalam tercapainya visi misi organisasi. Sumber daya manusia atau pegawai merupakan salah satu unsur yang dinilai paling terpenting dalam berdiri dan berkembangnya sebuah perusahaan. Hal tersebut disebabkan pegawai mempunyai peran yang sangat penting di dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berada di dalam perusahaan karena akan mempermudah instansi dalam mempertahankan kualitas pegawai dalam kinerjanya. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi (Rachmawati, 2017). Dan wajib bagi pimpinan perusahaan untuk mendukung dan meningkatkan motivasi, kemampuan serta kinerja para pegawainya (Safitri, 2018).

Motivasi digunakan untuk mengarahkan daya potensi sumber daya manusia agar menjadi lebih produktif dalam kinerja. Sehingga apabila seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaannya, pegawai tersebut akan memiliki kemampuan dan gairah yang tinggi pula untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal dan hasil yang sebaik-baiknya pula. Motivasi kerja sebagai segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan lingkup kerja (Sitorus, 2020).

Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Maluku merupakan salah satu bagian kerja yang mempunyai tugas menyusun kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku dalam rangka optimalisasi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil pra survei pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Maluku terlihat kinerja pegawai mengalami penurunan akibat dari kurangnya motivasi. Untuk memperkuat hasil pengamatan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Pra Survei Bagian Tata Usaha Biro Umum
Sekretariat Daerah Provinsi Maluku

No	Pernyataan	Ya Jumlah	Kadang-Kadang (%) Jumlah	(%)	Tidak Jumlah	(%)
1	Saya selalu berusaha agar mencapai prestasi terbaik saat bekerja.	3	30	40	3	30
2	Saya mendapatkan pengakuan/penghargaan dalam berbagai bentuk bila berhasil mencapai prestasi tertentu dalam bekerja.	3	30	20	5	50
3	Bila memungkinkan, saya selalu berusaha bekerja mandiri dengan pengawasan minimal.	4	40	30	3	30
4	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan.	3	40	10	6	60
5	Kondisi lingkungan kerja yang ada sangat baik dan nyaman	4	40	40	2	20

Sumber : Hasil olah data

Tabel 1.1 diatas yang merupakan hasil olah data pra-survey yang dibagikan kepada 10 orang pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Bagian Tata Usaha menunjukan bahwa ada masalah pada kinerja pegawai akibat kurangnya motivasi yang diberikan yaitu Saya mendapatkan pengakuan/penghargaan dalam berbagai bentuk bila berhasil mencapai prestasi tertentu dalam bekerja mencapai 50%, selain itu 60% responden juga merasa kurang adanya hubungan yang baik dengan pimpinan. Dilihat dari pencapaian yang telah dipaparkan masih banyak pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Maluku bagian tata usaha yang kurang mendapatkan motivasi dari pimpinan sehingga para pegawai sering kali merasa tidak bersemangat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal itu membuat banyak pekerjaan tidak terealisasi dengan baik dan tidak mencapai 100% target yang sudah ditentukan yang menunjukkan bahwa kinerja yang dicapai belum maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan agar dapat memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan motivasi yang baik, sehingga kinerja pegawai dapat terlaksana sesuai tujuan, visi dan misi yang sudah ditetapkan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya serta masalah yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Maluku.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Penelitian lapangan (*field research*) dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data primer melalui wawancara, pemberian kuesioner pada responden pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Maluku dengan jenis jawaban terstruktur dan observasi untuk memaparkan motivasi terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Besaran sampel ditentukan dengan menggunakan Slovin yaitu sebanyak 32 orang. Penelitian ini menggunakan alat analisa regresi linear sederhana dengan bantuan software SPSS vs22. Terdapat 2 (dua) variabel yang akan diuji yaitu Motivasi (X) dan Kinerja (Y). Untuk kebutuhan analisa, definisi variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan lingkup kerja (Sitorus, 2020). Dalam penelitian ini Motivasi diukur dengan menggunakan 2 indikator (dengan 10 pernyataan) menurut Luthans (2011).

- 2) Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono dan Ratnasari, 2019). Dalam penelitian ini Kinerja diukur dengan menggunakan 5 indikator (dengan 10 pernyataan) menurut Ansory dan Indisari (2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Penelitian ini didahului dengan mendapatkan deskripsi variabel berdasarkan tanggapan responden. Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi dan kinerja dilakukan dengan *statistic deskriptif presentase*. Nilai rata-rata skor jawaban responden yang akan digunakan untuk memberikan gambaran tersebut. Rentang skor yang digunakan untuk menginterpretasikan jawaban akhir didasarkan pada rumus rentang skor yang hasilnya sebagai berikut:

- 1) 1,00 – 1,80 = Sangat Buruk
- 2) 1,81 – 2,60 = Buruk
- 3) 2,61 – 3,40 = Cukup Baik
- 4) 3,41 – 4,20 = Baik
- 5) 4,21 – 5,00 = Sangat Baik

Rekapitulasi tanggapan pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Maluku untuk variabel Motivasi dan variabel Kinerja sebagai berikut:

Tabel 4.1. Deskripsi Variabel

No.	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Interpretasi
Motivasi Intrinsik			
1.	Saya selalu berusaha agar mencapai prestasi terbaik saat bekerja	3,7	Baik
2.	Saya mendapatkan pengakuan/penghargaan dalam berbagai bentuk bila berhasil mencapai prestasi tertentu saat bekerja	4,0	Baik
3.	Saya selalu berusaha bekerja dengan baik karena pekerjaan saya penting untuk kemajuan institusi	3,6	Baik
4.	Bila kemungkinan, saya selalu berusaha bekerja mandiri dengan pengawasan minimal	3,1	Cukup baik
5.	Saya selalu berusaha mengembangkan kemampuan saya saat bekerja	3,1	Cukup baik
Nilai Rata-rata		3,5	Baik
Motivasi Ekstrinsik			
1.	Pimpinan selalu berbuat adil dengan menerapkan kebijakan atau peraturan yang berlaku. Pimpinan selalu berbuat adil dengan menerapkan kebijakan atau peraturan yang berlaku	3,9	Baik
2.	Pimpinan memiliki kemampuan supervisi dan kecakapan teknis yang baik dan sesuai dengan jabatannya	3,1	Cukup baik
3.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan	3,4	Baik
4.	Kondisi lingkungan kerja yang ada sangat baik dan nyaman	3,6	Baik
5.	Kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan hasil pekerjaan	4,0	Baik
Nilai Rata-rata		3,6	Baik
Nilai Rata-rata Variabel Motivasi		3,55	Baik

No.	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Interpretasi
Kualitas Kerja			
1.	Saya selalu bekerja dengan rapi dan teliti sesuai dengan hasil kerja yang diinginkan	3,5	Baik
2.	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja	3,53	Baik
Nilai Rata-rata		3,5	Baik
Kuantitas Kerja			

1.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan	3,62	Baik
2.	Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan sesuai perintah	3,65	Baik
Nilai Rata-rata		3,6	Baik
Tanggungjawab			
1.	Saya selalu menerima dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	3,65	Baik
2.	Sarana dan Prasarana yang diberikan dipergunakan dengan baik sesuai dengan kebutuhan saat bekerja	3,5	Baik
Nilai Rata-rata		3,5	Baik
Kerjasama			
1.	Saya selalu berpartisipasi dengan para pegawai yang ada di kantor saat bekerja	3,75	Baik
2.	Saya dapat berkomunikasi dengan pegawai lain secara baik saat melakukan pekerjaan	3,8	Baik
Nilai Rata-rata		3,7	Baik
Inisiatif			
1.	Saya dapat mengatasi masalah yang terjadi saat bekerja tanpa diperintah	3,7	Baik
2.	Saya melakukan kewajiban tanpa harus menunggu perintah	3,68	Baik
Nilai Rata-rata		3,69	Baik
Nilai Rata-rata Variabel Kinerja		3,59	Baik

Sumber: Hasil olah data

Uji signifikansi (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja). Bila nilai tsig $\alpha < 0,05$ maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya apabila tsig $\alpha > 0,05$ maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.2 yang menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$ artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro umum Sekretariat Daerah Provinsi Maluku.

Analisis linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier sederhana yang diperoleh nantinya akan dilakukan pada masing-masing variabel penelitian secara statistik yaitu Uji T. Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS statistic versi 22 dengan bentuk persamaan sebagai berikut: $Y = a + bX$.

Hasil olah data menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.334	1.475		11.070	.000
Motivasi	.553	.040	.929	13.727	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi bernilai positif (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Tabel 4.3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.858	.90361
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber: Hasil olah data

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa, besarnya nilai *R square* adalah 0.863 atau sekitar 86.3%. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel independen (Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja) yaitu sebesar 86.3% sedangkan sisanya 13.7% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2. Pembahasan

Motivasi adalah suatu faktor yang memacu antusiasme kerja seseorang untuk bekerja dengan semangat dan efektif serta mengintegrasikan segala kemampuan yang dimilikinya (Ristiyanti, *et al.*, 2024). Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam usaha setiap kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu, karena setiap individu memiliki perasaan dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak (Yuliasari dan Nurhayati, 2024). Motivasi kerja adalah perihai yang sangat penting dalam upaya meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang baik akan berusaha semaksimal mungkin agar pekerjaannya dapat berjalan dengan apa yang diinginkan (Idrus *et al.*, 2021). Sitorus (2020) mendefinisikan motivasi kerja sebagai segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan lingkup kerja. Sedangkan menurut Kusjono dan Ratnasari (2019) mendefenisikan kinerja pegawai adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan performa yang mampu diraih oleh individu atau sekumpulan orang dalam perusahaan yang sesuai dengan kewajiban individu dalam usaha pencapaian tujuan organisasi secara resmi, taat hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Hal ini ditunjang oleh penelitian dari Gony *et al.* (2021), yang mengatakan bahwa meningkatnya motivasi karyawan dapat memberikan pengaruh kinerja yang baik bagi perusahaan sedangkan menurunnya motivasi karyawan memberikan pengaruh rendah bagi perusahaan.

Motivasi karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan karena menjadi pendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan dengan maksimal. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja dengan tingkat tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik dan unggul, karena itu, motivasi menjadi komponen yang penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang kuat akan memungkinkan karyawan dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dengan hasil kinerja yang baik. Motivasi dapat membantu suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya karena motivasi tersebut mendorong kinerja yang sangat baik, yang pada gilirannya membantu keberhasilan organisasi. Namun penurunan kinerja akan membuat organisasi semakin sulit mencapai tujuannya. Penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas terbentuk dari hasil motivasi kerja juga merupakan hal yang semakin penting. Hal ini agar mereka dapat mengikuti perubahan dan kemajuan internal serta mencapai hasil dan keuntungan positif yang diinginkan oleh organisasi.

Motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Siagian (2004) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi Ekstrinsik pada dasarnya dapat mendorong karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi pada anggota tersebut akan terpelihara. Hasil penelitian dari Sedarmayanti (2007) juga menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upah tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Hasil penelitian melalui analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Pengaruh positif pada kedua

variabel dapat memberi dampak kepada pegawai karena semakin tinggi motivasi akan semakin tinggi kinerja, sebaliknya semakin rendah motivasi maka kinerja pegawai akan semakin rendah. Dalam penelitian ini terdapat 2 indikator (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) untuk mengukur variabel Motivasi. Nilai rata-rata berdasarkan tanggapan dari responden untuk variabel motivasi adalah 3,55 yang diinterpretasikan **“baik”**. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Maluku masih perlu ditingkatkan lagi. Untuk variabel Kinerja diukur dengan menggunakan 5 indikator (kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, kerjasama, inisiatif). Nilai rata-rata berdasarkan tanggapan responden untuk variabel Kinerja adalah sebesar 3,59 yang diinterpretasikan **“baik”**. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Marcahyono (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian peneliti, maka diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. Ini berarti bahwa pemberian motivasi kepada pegawai dilakukan secara konsisten, sehingga motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya motivasi yang rendah akan menurunkan kinerja pegawai.

SARAN

Mengupayakan agar pimpinan mampu melakukan supervisi dan kecakapan teknis yang baik sesuai jabatannya, dan mengupayakan agar pegawai tidak terlambat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan serta sarana prasarana yang diberikan dapat dipergunakan dengan baik sesuai kebutuhan saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, Al Fadjar dan Indisari Meithiana., 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Indomedia Pustaka: Sudoarjo.
- Eirene V, Telaumbanua dan Wasiman., 2020. *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pollux Barelang Magasuperblok*. *Jurnal Ilmiah Community Research Information Technology*.
- Eric Inando., 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Undergraduate Thesis Universitas Muhammadiyah Malang.
- Gony, G. H., Manoppo, W. S & Rogahang, J. J., 2021. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Productivity Journal*, 2(4), 330-335.
- Hasibuan., 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idrus, I., Hakim & Kamaruddin, Y., 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial dan Management*, 2(2), 46-52.
- Kusjono dan Ratnasari., 2019. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan*. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Luthans. 2011., **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Andi.
- Marcahyono. 2012. Pengaruh Kualitas Pelayanan Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Path Analysis (Studi Kasus pada PT. PG Rajawali 1 Unit PG. Kreet Baru Bululawang Malang). Tesis Universitas Brawijaya Malang.
- Rachmawati. 2017., *Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, Ukuran Perusahaan, dan Ukuran KAP Terhadap Audit Delay*. *Jurnal : Manajemen*.
- Ristiyanti R & Sultoni, R.,M., 2024. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB Karyawan PT. Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24-39.
- Safitri Dian Prima., 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Tanjung Pinang: UMRAH Press.
- Sitorus., 2020. **Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja**. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.