



PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI SEKTOR PUBLIK

Filda Nurani Zebua¹⁾, Dermawan Zebua²⁾

¹⁾Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia

Email: zebuafilda@gmail.com

²⁾Teknik Sipil, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia

Email: dermawanzebua@unias.ac.id

Abstract

Public sector employee performance is a key factor in determining the quality of public service and the effectiveness of government administration. One important determinant of employee performance is work motivation. This study aims to analyze the role of work motivation in improving public sector employee performance, both from an intrinsic and extrinsic perspective. The research method used was a quantitative approach using a survey technique of employees at a local government agency. Data were collected through a questionnaire developed based on indicators of work motivation and employee performance, then analyzed using descriptive and inferential statistics. The results indicate that work motivation has a positive and significant influence on public sector employee performance. Intrinsic motivation, such as responsibility, meaningful work, and opportunities for self-development, has been shown to provide a stronger contribution than extrinsic motivation. These findings emphasize the importance of leadership and organizational policies in creating a work environment that fosters sustainable employee motivation.

Keywords: Work motivation, employee performance, public sector, human resource management.

Abstrak

Kinerja pegawai sektor publik merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas pelayanan publik dan efektivitas administrasi pemerintahan. Salah satu penentu penting kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Studi ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik, baik dari perspektif intrinsik maupun ekstrinsik. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei terhadap pegawai di instansi pemerintah daerah. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dikembangkan berdasarkan indikator motivasi kerja dan kinerja pegawai, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Motivasi intrinsik, seperti tanggung jawab, pekerjaan yang bermakna, dan kesempatan untuk pengembangan diri, terbukti memberikan kontribusi yang lebih kuat daripada motivasi ekstrinsik. Temuan ini menekankan pentingnya kepemimpinan dan kebijakan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong motivasi pegawai yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi kerja, kinerja pegawai, sektor publik, manajemen sumber daya manusia.

PENDAHULUAN

Sektor publik memiliki peran strategis dalam menyediakan layanan dasar bagi masyarakat, mulai dari pelayanan administrasi hingga perumusan dan implementasi kebijakan publik. Keberhasilan organisasi sektor publik sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, khususnya kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks sektor publik, kinerja tidak hanya diukur dari pencapaian target kerja, tetapi juga dari aspek akuntabilitas, transparansi, dan kepuasan masyarakat.

Namun demikian, berbagai penelitian dan laporan kinerja instansi pemerintah menunjukkan bahwa permasalahan kinerja pegawai sektor publik masih sering dijumpai, seperti rendahnya disiplin kerja, kurangnya inisiatif, serta lemahnya orientasi pada hasil dan pelayanan (Dwiyanto, 2018). Kondisi ini mengindikasikan adanya persoalan mendasar yang berkaitan dengan faktor internal pegawai, salah satunya adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari luar individu yang memengaruhi perilaku kerja seseorang. Robbins dan Judge (2020) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Dalam organisasi sektor publik, motivasi kerja pegawai sering kali dihadapkan pada tantangan struktural, seperti sistem birokrasi yang kaku, keterbatasan penghargaan berbasis kinerja, serta budaya kerja yang kurang

kompetitif.

Berbagai studi terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Herzberg (1966) melalui teori dua faktor menjelaskan bahwa faktor motivator, seperti pencapaian dan pengakuan, dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Sementara itu, Maslow (1954) menekankan bahwa pemenuhan kebutuhan individu, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, menjadi landasan penting dalam membangun motivasi kerja.

Dalam konteks sektor publik di Indonesia, kajian mengenai motivasi kerja menjadi semakin relevan seiring dengan tuntutan reformasi birokrasi yang menekankan pada peningkatan kinerja aparatur sipil negara. Pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk mendorong profesionalisme dan kinerja pegawai, seperti sistem penilaian kinerja berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan pemberian tunjangan kinerja. Namun, efektivitas kebijakan tersebut sangat bergantung pada sejauh mana kebijakan tersebut mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai secara nyata.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, serta kontribusi praktis bagi pimpinan instansi pemerintah dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja



Motivasi kerja merupakan konsep sentral dalam kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2019), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Definisi ini menekankan bahwa motivasi tidak hanya berfungsi sebagai pendorong perilaku, tetapi juga sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori motivasi klasik yang banyak digunakan adalah teori hierarki kebutuhan Maslow. Maslow (1954) menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara hierarkis, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Dalam konteks kerja, pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut akan memengaruhi tingkat motivasi pegawai.

Selain itu, Herzberg (1966) mengemukakan teori dua faktor yang membedakan antara faktor higienis dan faktor motivator. Faktor higienis, seperti gaji dan kondisi kerja, tidak secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi dapat mencegah ketidakpuasan. Sebaliknya, faktor motivator, seperti pencapaian dan pengembangan karier, berperan langsung dalam meningkatkan motivasi dan kinerja.

McClelland (1961) menambahkan perspektif lain melalui teori kebutuhan berprestasi, yang menekankan tiga kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Pegawai dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang kuat dan berorientasi pada pencapaian hasil.

Kinerja Pegawai Sektor Publik

Kinerja pegawai sektor publik memiliki

karakteristik yang berbeda dengan sektor swasta. Menurut Dwiyanto (2018), kinerja sektor publik tidak hanya diukur dari efisiensi dan efektivitas, tetapi juga dari nilai-nilai publik seperti keadilan, responsivitas, dan akuntabilitas. Oleh karena itu, penilaian kinerja pegawai sektor publik harus mempertimbangkan dimensi yang lebih luas.

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kemampuan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan, sedangkan motivasi berkaitan dengan kemauan untuk bekerja. Dengan kemampuan yang memadai tetapi tanpa motivasi yang kuat, kinerja pegawai tidak akan optimal.

Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai telah banyak dibuktikan dalam penelitian empiris. Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi karena mereka memiliki dorongan internal untuk mencapai tujuan kerja. Penelitian oleh Perry dan Hondeghem (2008) juga menegaskan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah. Dalam konteks Indonesia, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja aparatur tidak dapat dilepaskan dari strategi peningkatan motivasi kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif

dengan metode survei untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur variabel penelitian secara objektif melalui data numerik, sehingga hasil penelitian dapat dianalisis secara statistik dan digeneralisasikan dalam batasan tertentu. Metode survei digunakan untuk menjaring data langsung dari responden dalam jumlah relatif besar pada waktu yang sama.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada salah satu instansi pemerintah daerah. Pemilihan instansi pemerintah daerah sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa kinerja aparatur pemerintah memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Dengan demikian, kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya motivasi kerja, menjadi penting untuk mendukung peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintahan.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling. Metode ini dipilih karena tidak semua anggota populasi dianggap memenuhi kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria sampel yang ditetapkan adalah pegawai yang telah bekerja minimal dua tahun, dengan asumsi bahwa pegawai tersebut telah memiliki pengalaman kerja yang cukup, memahami budaya organisasi, serta mampu menilai secara objektif tingkat motivasi dan kinerjanya.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner yang disusun secara sistematis berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian. Variabel motivasi kerja diukur dengan mengacu pada teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg, yang mencakup aspek kebutuhan fisiologis, keamanan,

sosial, penghargaan, aktualisasi diri, serta faktor motivator dan higienis. Sementara itu, variabel kinerja pegawai disusun berdasarkan konsep kinerja menurut Mangkunegara, yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert lima poin, yang berkisar dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk memudahkan responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan yang diajukan, serta memungkinkan peneliti untuk mengkuantifikasi persepsi dan sikap responden secara lebih terstruktur dan konsisten.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahapan utama. Tahap pertama adalah analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta tingkat motivasi kerja dan kinerja pegawai. Tahap kedua adalah analisis regresi linier, yang digunakan untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui analisis ini, diharapkan dapat diketahui sejauh mana motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum tingkat motivasi kerja pegawai berada pada kategori tinggi. Motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan kebanggaan terhadap pekerjaan, memiliki skor rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan motivasi ekstrinsik. Temuan ini sejalan dengan pandangan Herzberg (1966) yang menekankan pentingnya faktor motivator dalam meningkatkan kinerja.



Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mendukung pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor utama penentu kinerja.

Lebih lanjut, analisis menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi ekstrinsik. Pegawai yang merasa pekerjaannya bermakna dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan konsep aktualisasi diri dalam teori Maslow (1954) serta temuan Perry dan Hondeghem (2008) mengenai pentingnya motivasi pelayanan publik. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya pimpinan instansi pemerintah untuk tidak hanya fokus pada pemberian insentif finansial, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri, pengakuan atas prestasi, dan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di sektor publik. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi bukan sekadar faktor pendukung, melainkan merupakan elemen kunci dalam pencapaian kinerja organisasi pemerintah.

Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa motivasi intrinsik menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai dibandingkan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab, kepuasan terhadap pekerjaan, dan keinginan untuk berprestasi, terbukti mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal tanpa harus selalu bergantung pada dorongan eksternal. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan kesadaran dan komitmen internal pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja aparatur pemerintah tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus melalui pendekatan yang komprehensif. Strategi peningkatan kinerja seharusnya tidak hanya berfokus pada pemberian insentif material atau pengawasan yang ketat, tetapi juga pada upaya sistematis untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan motivasi yang kuat, pegawai akan lebih berinisiatif, kreatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam konteks manajerial, pimpinan instansi pemerintah memiliki peran strategis dalam menciptakan sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pimpinan perlu memperhatikan aspek kepemimpinan, komunikasi, serta pemberian penghargaan yang adil dan transparan. Selain itu, pemenuhan kebutuhan psikologis pegawai, seperti pengakuan, rasa aman, dan kesempatan untuk berkembang, menjadi faktor penting dalam membangun motivasi kerja yang berkelanjutan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat teori-teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow dan Herzberg, yang menyatakan bahwa motivasi memiliki

hubungan erat dengan kinerja individu. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pemenuhan kebutuhan dan faktor pendorong kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan dalam pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor publik.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengambil kebijakan dalam merancang dan mengimplementasikan program reformasi birokrasi. Kebijakan yang berorientasi pada peningkatan motivasi kerja, pengembangan kompetensi, serta pemberdayaan pegawai diyakini akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja aparatur pemerintah. Pada akhirnya, peningkatan kinerja pegawai sektor publik akan berkontribusi pada kualitas pelayanan publik yang lebih baik dan peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Dwiyanto, A. (2018). *Manajemen Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton: Van Nostrand.
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*. Oxford: Oxford University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.