

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BAPEDALITBANG KABUPATEN PESISIR SELATAN

Putri Maisuri<sup>1\*</sup>, Fitri Eriyanti<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup> Universitas Negeri Padang, Indonesia

\*Korespondensi: putrimai986@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi menggunakan teori hierarki kebutuhan Maslow sebagai kerangka analisis terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan. Kinerja pegawai negeri sipil adalah faktor strategis dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan. Pada tahun 2022-2024 kinerja di Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara target dan capaian kinerja. Hal ini disebabkan lemahnya koordinasi dan sinergi antarbidang serta motivasi pegawai yang belum didukung sistem penghargaan dan kesempatan aktualisasi diri yang memadai sehingga menimbulkan kesenjangan antara motivasi kerja dan kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif asosiatif dengan teknik total sampling berjumlah 34 orang pegawai negeri sipil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang diukur melalui dimensi kebutuhan dalam teori hierarki kebutuhan Maslow berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Temuan ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis dan pengembangan potensi diri pegawai menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja aparatur pemerintah.

**Kata kunci:** *Motivasi, Kinerja, Pegawai Negeri Sipil.*

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of motivation on the performance of civil servants at the Research and Development Agency (Bapedalitbang) of Pesisir Selatan Regency using Maslow's hierarchy of needs theory as an analytical framework. Civil servant performance is a strategic factor in supporting the effectiveness of government administration. In 2022-2024, performance at Bapedalitbang Pesisir Selatan Regency showed a discrepancy between targets and performance achievements. This was due to weak coordination and synergy between sectors, as well as employee motivation that was not supported by an adequate reward system and opportunities for self-actualization, resulting in a gap between work motivation and performance. This study used associative quantitative analysis with a total sampling technique of 34 civil servants. The results showed that motivation, measured through the needs dimension in Maslow's hierarchy of needs theory, significantly influenced civil servant performance. This finding suggests that fulfilling psychological needs and developing employees' potential are important factors in driving improved government apparatus performance.*

**Keywords:** *Motivation, Performance, Civil Servants.*

## A. PENDAHULUAN

Dalam perspektif administrasi publik, kinerja memiliki peran penting sebagai indikator yang menunjukkan sejauh mana organisasi mampu melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi secara optimal. Silaen et al. (2021) mengemukakan kinerja sebagai akumulasi kerja berdasarkan beban kerja dan target yang hendak dicapai. Capaian kinerja dari Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan, ditetapkan melalui empat sasaran strategis, yaitu peningkatan kualitas dokumen perencanaan pembangunan, peningkatan peran kelitbang, peningkatan inovasi daerah, dan perwujudan dari pemerintahan akuntabel dan berkinerja. Realisasi kinerja Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2022-2024 menunjukkan bahwa dari 4 (empat) sasaran tersebut hanya 1 (satu) sasaran yang mencapai target kinerja yang ditetapkan yaitu meningkatnya peran Kelitbang dalam pembangunan daerah, sementara itu 3 (tiga) sasaran lainnya masih belum mencapai target kinerja yang sudah ditentukan.

Berdasarkan Laporan Kinerja Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan (2024) nilai untuk sasaran peningkatan kualitas dokumen perencanaan pembangunan yang dicapai masih dibawah target nilai yang ditetapkan. Nilai sasaran yang ditentukan menunjukkan kecenderungan menurun secara bertahap dari 25 di tahun 2022 menjadi 24,80 di tahun 2023 dan 24,42 di tahun 2024. Penurunan target ini menunjukkan adanya penyesuaian perencanaan berdasarkan evaluasi capaian sebelumnya. Namun, hasil yang diperoleh selalu berada di bawah tujuan yang ditetapkan, yaitu 24,15

untuk tahun 2022, 24,25 untuk tahun 2023, dan 24,80 untuk tahun 2024. Data ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat penurunan nilai target yang ditetapkan, capaiannya masih selalu berada dibawah target yang ditetapkan tersebut. Target kinerja untuk indeks inovasi daerah yang ditetapkan secara konstan pada angka 62, realisasinya juga tidak pernah mencapai target, yaitu sebesar 54,34 pada tahun 2022, 54,84 pada tahun 2023, dan 59,26 pada tahun 2024. Hal yang serupa juga berlaku untuk sasaran kinerja dalam menciptakan pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja, yang ditentukan dengan nilai target 90,1. Namun, realisasi aktualnya adalah 89,96 di tahun 2022 dan kemudian menurun menjadi 89,93 di tahun 2023 dan 2024.

Berdasarkan Laporan Kinerja Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan (2024), belum tercapainya sasaran kinerja tersebut diantaranya disebabkan oleh lemahnya koordinasi, kerja sama tim, serta sinergi antarbidang dalam pelaksanaan SAKIP dan program inovasi daerah. Selain itu, berdasarkan observasi yang dilakukan, bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai cenderung hanya bersifat verbal melalui apel pagi dan belum diikuti dengan sistem reward atau penghargaan yang konkret terhadap kinerja pegawai. Sehingga hal tersebut berpotensi menurunkan inisiatif, kreativitas, dan partisipasi aktif dalam pelaksanaan tugas. Permasalahan juga diperkuat oleh belum meratanya kesempatan aktualisasi diri, khususnya dalam akses terhadap pendidikan atau pelatihan yang pada gilirannya berdampak pada semangat kerja, loyalitas, dan partisipasi aktif pegawai dalam menjalankan tugas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya

kesenjangan antara pemenuhan motivasi dan kinerja yang dihasilkan.

Handoko (dalam Budiyanto & Mochklas, 2020) melihat motivasi sebagai kondisi yang ada pada dalam diri yang memacu agar melaksanakan tindakan tertentu demi memperoleh tujuan yang dikehendaki. Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow (dalam Simarmata et al., 2022) merupakan teori pertama yang secara sistematis menjelaskan bahwa motivasi individu berakar pada pemenuhan kebutuhan. Menurut teori ini, kebutuhan manusia disusun dalam suatu urutan, dimulai dari yang paling mendasar hingga mencapai puncaknya pada pengembangan diri yang meliputi (1) kebutuhan dasar, yang mencakup makanan, air, udara, dan istirahat sebagai syarat utama untuk dapat hidup; (2) kebutuhan akan keamanan, yang meliputi perlindungan dan kestabilan dalam lingkungan kerja; (3) kebutuhan sosial yang positif di lingkungan kerja; (4) kebutuhan akan pengakuan, yang mencakup penghargaan atas pencapaian, rasa hormat, serta keberhasilan; dan (5) kebutuhan aktualisasi diri, yaitu memaksimalkan potensi yang dimiliki seseorang.

Sesuai dengan pendapat Robbins (dalam Budiyanto & Mochklas, 2020), motivasi merupakan pendorong untuk memberikan usaha terbaik dalam meraih sasaran organisasi, tergantung pada seberapa jauh usaha tersebut dapat memenuhi kebutuhan pribadi seseorang. Oleh karena itu, pencapaian target kinerja sangat erat hubungannya dengan motivasi pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi menggunakan teori hierarki kebutuhan Maslow sebagai kerangka analisis terhadap

kinerja pegawai negeri sipil di Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik. Namun demikian, sebagian besar penelitian masih menempatkan motivasi sebagai variabel umum tanpa mengkaji secara lebih mendalam dimensi kebutuhan yang membentuk motivasi pegawai berdasarkan perspektif psikologis. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan teori hierarki kebutuhan Maslow sebagai kerangka analisis untuk mengidentifikasi pengaruh setiap tingkat kebutuhan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang lebih komprehensif mengenai bagaimana pemenuhan kebutuhan dasar, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri memengaruhi tingkat kinerja aparatur pemerintah. Dengan demikian, hasil dari studi ini bertujuan untuk memberikan sumbangan empiris administrasi publik serta menjadi landasan untuk merancang tindakan yang dapat meningkatkan kapasitas dan kinerja di Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif asosiatif. Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2019) mengacu pada metode penelitian yang menggunakan data numerik sebagai bahan analisis, yang kemudian diolah melalui berbagai teknik statistik. Penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif karena tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya (Sembiring et al.,

2024).

Pada penelitian ini digunakan teknik total sampling berjumlah 34 orang pegawai negeri sipil. Motivasi dievaluasi melalui indikator kebutuhan dasar, perasaan aman, komponen sosial, penghargaan, dan pengembangan diri. Kinerja pegawai dinilai dengan menggunakan indikator pencapaian target, mutu pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, dan ketaatan terhadap prosedur yang berlaku.

Data primer dihimpun menggunakan instrumen kuesioner skala likert dengan 5 tingkat. Selama mengisi kuesioner tersebut, para responden hanya perlu menandai pilihan yang sesuai dengan pernyataan yang disediakan. Penelitian ini turut memanfaatkan data sekunder yang diperoleh dari dokumen dan literatur yang relevan.

Validitas dan reliabilitas kuesioner dikerjakan menggunakan SPSS. Validitas berkaitan seberapa tepat atau akurat suatu alat pengukur saat melakukan pengukuran (Sembiring et al., 2024). Di sisi lain, pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai seberapa konsisten alat pengukur tersebut (Sembiring et.al, 2024). Selanjutnya, analisis asumsi klasik dikerjakan menggunakan SPSS yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas.

Analisis data yang dikerjakan menggunakan SPSS menerapkan analisis regresi linier sederhana. Kemudian, pengujian hipotesis yang dikerjakan menggunakan SPSS menggunakan uji t, dan terakhir analisis koefisien determinasi juga dikerjakan menggunakan SPSS.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel            | Item  | R <sub>hitung</sub> | R <sub>tabel</sub> |
|---------------------|-------|---------------------|--------------------|
| Motivasi (X)        | X. 1  | 0. 630              | 0. 339             |
|                     | X. 2  | 0. 729              | 0. 339             |
|                     | X. 3  | 0. 487              | 0. 339             |
|                     | X. 4  | 0. 573              | 0. 339             |
|                     | X. 5  | 0. 497              | 0. 339             |
|                     | X. 6  | 0. 556              | 0. 339             |
|                     | X. 7  | 0. 563              | 0. 339             |
|                     | X. 8  | 0. 479              | 0. 339             |
|                     | X. 9  | 0. 566              | 0. 339             |
|                     | X. 10 | 0. 453              | 0. 339             |
|                     | X. 11 | 0. 550              | 0. 339             |
|                     | X. 12 | 0. 402              | 0. 339             |
|                     | X. 13 | 0. 593              | 0. 339             |
|                     | X. 14 | 0. 434              | 0. 339             |
|                     | X. 15 | 0. 639              | 0. 339             |
|                     | X. 16 | 0. 602              | 0. 339             |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y. 1  | 0. 417              | 0. 339             |
|                     | Y. 2  | 0. 799              | 0. 339             |
|                     | Y. 3  | 0. 653              | 0. 339             |
|                     | Y. 4  | 0. 597              | 0. 339             |
|                     | Y. 5  | 0. 687              | 0. 339             |
|                     | Y. 6  | 0. 594              | 0. 339             |
|                     | Y. 7  | 0. 727              | 0. 339             |
|                     | Y. 8  | 0. 775              | 0. 339             |
|                     | Y. 9  | 0. 590              | 0. 339             |
|                     | Y. 10 | 0. 340              | 0. 339             |
|                     | Y. 11 | 0. 600              | 0. 339             |
|                     | Y. 12 | 0. 672              | 0. 339             |
|                     | Y. 13 | 0. 794              | 0. 339             |
|                     | Y. 14 | 0. 661              | 0. 339             |
|                     | Y. 15 | 0. 667              | 0. 339             |
|                     | Y. 16 | 0. 602              | 0. 339             |
|                     | Y. 17 | 0. 589              | 0. 339             |

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Tabel 1 menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel penelitian telah memenuhi kriteria yang ditetapkan dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

**Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel             | Alpha Cronbach |
|----------------------|----------------|
| motivasi pegawai (X) | 0.843          |
| Kinerja Pegawai (Y)  | 0.886          |

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Pada tabel 2 nilai alpha cronbach adalah  $> 0,60$ . Ini menunjukkan semua variabel dapat dianggap dapat diandalkan, sehingga tetap memiliki konsistensi saat pengukuran dilakukan kembali.

**Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

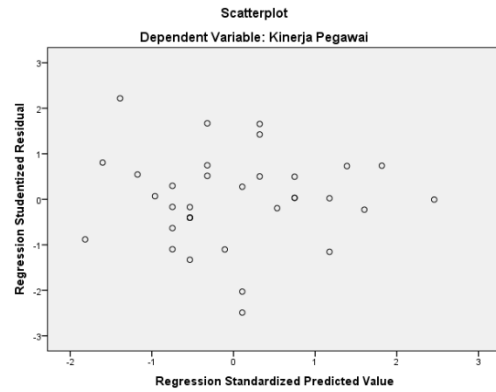
|                                       | Unstandardized Residual |
|---------------------------------------|-------------------------|
| N                                     | 34                      |
| normal mean parameters <sup>a,b</sup> | .0000000                |
| Std. deviation                        | 4.33892816              |
| most absolute                         | .109                    |
| extreme positive                      | .102                    |
| differences negative                  | -.109                   |
| kolmogorov-smirnov Z                  | .633                    |
| asympt. sig. (2-tailed)               | .818                    |

- a. test distribution is normal.
- b. calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai 0.818 sehingga signifikan lebih dari 0,05 dan data berdistribusi normal.

**Hasil Uji Heterokedastitas**



**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastitas Melalui Scatterplot**

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Menurut gambar 1, grafik distribusi tidak ada pola yang jelas, dengan titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 di sumbu y tersebar secara merata sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Hasil Uji Linearitas**

**Tabel 4. Hasil Uji Linearitas**

**ANOVA Table**

|                   | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sign. |
|-------------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Kinerja Pegawai * | 121.75         | 1  | 121.75      | 7.084  | .010  |
|                   | 2.025          | 7  | .289        | .017   | .983  |
|                   | 751.791        | 1  | 751.791     | 74.697 | .000  |
| Motivasi          | 460.234        | 1  | 460.234     | 28.582 | .000  |
|                   | 234.675        | 6  | 39.113      | 3.852  | .002  |
| Within Groups     | 161.033        | 1  | 161.033     | 10.065 |       |

|       |      |   |  |  |  |
|-------|------|---|--|--|--|
| Total | 137  | 3 |  |  |  |
|       | 3.05 | 3 |  |  |  |
|       | 9    |   |  |  |  |

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Pada tabel 4 mengindikasikan sig. linearity variable X dan Y adalah 0,000. Mengingat VIF kecil dari 0,05, uji linearitas pada X dan Y telah terpenuhi.

**Model Persamaan Regresi Secara Linear Sederhana dan Uji T**

**Tabel 5. Hasil Regresi Linear Secara Sederhana dan Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

| model      | unstandardized coefficient |            | standardized coefficients | T     | sig. |
|------------|----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|            | B                          | std. Error | Beta                      |       |      |
| (constant) | 3.439                      | 11.091     |                           | .310  | .758 |
| Motivasi   | 1.020                      | .164       | .740                      | 6.223 | .000 |

a. dependent variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Temuan yang terdapat pada tabel 5, persamaan regresi linier secara sederhana pada studi ini bisa digambarkan sebagai berikut:

$$Y = 3.439 + 1.020X + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

X : Variabel Bebas (Motivasi Pegawai)

E : Error Sebesar 5%

Persamaan regresi tersebut maknanya adalah konstanta a nilainya 3.439. Angka ini adalah sebuah konstanta, yang berarti apabila nilai dari variabel motivasi (X) berada pada 0, maka nilai dari variabel kinerja (Y) adalah 3,439. Koefisien regresi dari variabel motivasi (X) yaitu 1,020. Ini berarti jika terdapat

peningkatan 1 unit di variabel motivasi (X), maka nilai dari variabel kinerja akan bertambah sebesar 1,020. Dengan demikian, semakin bertambah motivasi para pegawai negeri sipil, semakin unggul kinerja yang mereka tunjukkan.

Pada tabel 5 tersebut juga mengindikasikan nilai sig. variabel motivasi yaitu  $0.000 < 0.05$ . Nilai  $t_{hitung}$  adalah  $6.223 > t_{tabel} 2.03693$ . Maka dinyatakan motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dan alternatif (Ha) disetujui.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary**

| model | R                 | R square | adjusted R square | Std. error of the estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .740 <sup>a</sup> | .548     | .533              | 4.406                      |

a. predictors: (constant), motivasi

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Pada tabel 6 mengindikasikan nilai koefisien determinasi mencapai 0,548. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 54,8%.

Dari temuan diketahui motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan yang berarti motivasi adalah hal utama menjadi pendorong dedikasi dan usaha pegawai terhadap kinerjanya. Pernyataan ini sejalan dengan pandangan Gibson et.al. (dalam Silaen et al., 2021), yang menegaskan bahwa semakin meningkat suatu motivasi maka akan meningkat capaian yang ditunjukkan.

Dalam penelitian ini, motivasi dianalisis berdasarkan teori hierarki

kebutuhan Abraham Maslow (dalam Simamarta, et al., 2022) yaitu perilaku kerja individu didorong pemenuhan kebutuhan yang hierarki. Menurut teori ini, kebutuhan manusia disusun dalam suatu urutan, dimulai dari yang paling mendasar hingga mencapai puncaknya pada pengembangan diri yang meliputi (1) kebutuhan dasar, (2) kebutuhan akan keamanan, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan akan pengakuan, dan (5) kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan fisiologis menurut Simamarta, et al. (2022) merupakan kebutuhan paling dasar yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup pegawai, seperti penghasilan, kondisi kerja, serta waktu istirahat yang memadai. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan dasar memiliki peran dalam pendorong motivasi pegawai. Sebagaimana pendapat Edison, et al. (2016) bahwa kompensasi atau penghasilan yang layak dapat mengurangi gangguan eksternal yang memengaruhi konsentrasi kerja. Agustin, et al. (2023) mengungkapkan bahwa imbalan yang diterima pegawai berkontribusi secara positif terhadap motivasi dan kinerja para dosen PTN-BH di Universitas Negeri Padang. Pegawai yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi cenderung lebih seimbang secara fisik dan mental, sehingga mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Di Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan, pemenuhan kebutuhan fisiologis menjadi fondasi awal bagi pegawai untuk melaksanakan fungsi perencanaan, penelitian, dan pengembangan daerah. Namun demikian, masih ditemukannya target kinerja yang belum tercapai menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar saja belum cukup untuk

mendorong peningkatan kinerja secara optimal.

Selanjutnya, kebutuhan rasa aman menurut Simamarta, et al. (2022) berkaitan dengan perlindungan bahaya fisik dan emosional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman turut memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang merasa aman dalam pekerjaannya memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih baik dan lebih terarah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, kondisi organisasi yang ditandai dengan keterbatasan personel, beban kerja yang tidak seimbang, serta belum optimalnya pembagian tugas, sebagaimana teridentifikasi dalam laporan kinerja Bapedalitbang, dapat menurunkan rasa aman pegawai. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kinerja, khususnya dalam pelaksanaan koordinasi lintas perangkat daerah dan pengelolaan sistem akuntabilitas kinerja. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan rasa aman bagi pegawai perlu menjadi perhatian serius pimpinan Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, kepastian pembagian tugas yang jelas, serta penyesuaian kerja secara proporsional. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Richard M. Streers & Lyman W. Porter (dalam Edison, et al., 2016) motivasi adalah sesuatu yang menjadi pendorong dalam diri yang memicu individu agar meraih tujuannya dengan adanya orientasi tujuan dan terdapat kekuatan internal dan eksternal yang memperkuat intensitas energi tersebut. Upaya tersebut tidak hanya berfungsi untuk melindungi pegawai dari tekanan fisik dan psikologis, tetapi juga mendorong terciptanya stabilitas kerja yang berkelanjutan. Dengan adanya rasa

aman yang memadai, pegawai akan lebih mampu bekerja secara optimal, meningkatkan kualitas koordinasi lintas perangkat daerah, serta memperkuat efektivitas pengelolaan sistem akuntabilitas kinerja di Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan.

Kebutuhan sosial menurut Simamarta, et al. (2022) mencerminkan kebutuhan pegawai untuk diterima, dihargai sebagai bagian dari kelompok kerja, serta memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan sosial mempunyai dampak positif pada kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai hubungan sosial yang baik cenderung lebih mudah bekerja sama, saling mendukung, dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Di Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan, masih lemahnya koordinasi dan kerja sama tim, khususnya dalam pelaksanaan SAKIP dan program inovasi daerah, menunjukkan bahwa kebutuhan sosial belum sepenuhnya terpenuhi secara optimal. Kondisi ini berdampak pada belum maksimalnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Sehingga, diperlukan upaya sistematis pimpinan serta manajemen organisasi untuk memperkuat hubungan sosial antarpegawai melalui peningkatan komunikasi internal, penguatan kerja tim, serta penciptaan iklim kerja yang partisipatif dan kolaboratif melalui budaya organisasi. Menurut Robbins & Coulter (dalam Edison et al., 2016) hal ini disebabkan budaya organisasi yang kuat mampu mempengaruhi terhadap cara anggota organisasi bertindak. Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan sosial tidak hanya berfungsi membangun

keharmonisan hubungan kerja, tetapi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan sinergi antarbidang, memperlancar pelaksanaan SAKIP, serta mendorong keberhasilan program inovasi daerah. Apabila kebutuhan sosial pegawai dapat terpenuhi secara optimal, maka kinerja individu maupun kinerja organisasi di Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan akan meningkat secara berkelanjutan.

Kebutuhan penghargaan menurut Simamarta, et al. (2022) berkaitan dengan pengakuan atas prestasi kerja, pemberian apresiasi, serta penghormatan terhadap kontribusi pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan merupakan aspek motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mendapatkan penghargaan atas kinerjanya akan memiliki semangat kerja, rasa percaya diri, dan loyalitas yang lebih tinggi. Di Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan, bentuk motivasi yang diberikan masih dominan bersifat verbal melalui apel pagi dan belum didukung oleh sistem penghargaan yang jelas dan terukur. Ketiadaan sistem penghargaan yang konkret berpotensi menghambat pemenuhan kebutuhan penghargaan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya inisiatif, kreativitas, dan partisipasi aktif dalam kinerja. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk berkomitmen dalam menciptakan dan menerapkan sistem penghargaan yang lebih terencana, jelas, dan didasarkan pada kinerja, baik melalui penghargaan berupa finansial maupun yang tidak berbentuk finansial, sehingga kontribusi para pegawai dapat diakui dengan adil.

Akanmu, et al. (2025) juga menunjukkan bahwa pengakuan kinerja atau penghargaan memberikan motivasi pada pegawai yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan penerapan sistem penghargaan yang jelas dan terukur yang diharapkan tidak hanya meningkatkan motivasi kerja pegawai, tetapi juga mendorong tumbuhnya inisiatif, kreativitas, serta partisipasi aktif dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, sehingga pada akhirnya dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan secara berkelanjutan.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan level paling atas dalam piramida kebutuhan Maslow (dalam Simamarta, et al., 2022) yang berkaitan dengan kesempatan individu untuk mengembangkan potensi, kemampuan, serta kreativitas secara optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan tambahan, terlibat dalam program inovatif, serta diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka biasanya menunjukkan kinerja yang terbaik dan fokus pada hasil.

Kondisi di Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri pegawai belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini tercermin dari belum optimalnya capaian Indeks Inovasi Daerah dan sedikitnya jumlah pegawai yang memiliki kemampuan di bidang teknologi dan inovasi. Berdasarkan hasil observasi, masih terdapat

ketimpangan dalam pemberian kesempatan mengikuti pelatihan, dimana pegawai yang terlibat dalam kegiatan pengembangan kompetensi relatif didominasi oleh individu yang sama, sehingga berpotensi menghambat pemerataan pengembangan kapasitas dan optimalisasi kinerja organisasi secara keseluruhan. Edison, et al. (2016) menyatakan bahwa untuk mewujudkan kemampuan dan bakat terbaik yang dimiliki oleh pegawai, aktualisasi diri merupakan tingkat tertinggi yang memotivasi individu untuk mengembangkan potensi diri sepenuhnya. Dengan demikian, Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan perlu meningkatkan upaya pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri pegawai melalui pemberian kesempatan pengembangan kompetensi yang lebih merata, sehingga pegawai dapat mengoptimalkan potensi yang dimilikinya dan berkontribusi secara maksimal terhadap peningkatan kinerja.

Temuan penelitian secara keseluruhan memperlihatkan bahwa motivasi berperan secara signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini memperkuat teori hierarki kebutuhan Maslow yang menyatakan motivasi terbentuk melalui terpenuhinya kebutuhan secara bertingkat. Permasalahan kinerja yang terjadi di Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan juga dipengaruhi oleh tingkat motivasi pegawai yang belum optimal, terutama pada kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Kesesuaian studi juga menunjukkan kesesuaian dengan studi yang sebelumnya oleh Sugijanto, et al. (2025) di CV. Indo Jaya Putra Surabaya yang menyatakan bahwa 67,3% dari semua kategori yang diteliti, termasuk

motivasi kerja. Achmad, et al. (2024) juga sepadan dengan penelitian ini yaitu kinerja pejabat di Badan Pengawas Kabupaten Luwu dipengaruhi oleh aspek kepemimpinan, motivasi, dan penghasilan tambahan karyawan, dengan nilai  $R^2$  yang mencapai 68,4%, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Zulfahmi dan Februati (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Sintari dan Subhaktiyasa (2024) yang melalui analisis korelasi Rank Spearman menemukan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat sehingga motivasi menjadi stimulus untuk melaksanakan pekerjaan. Temuan penelitian ini sejalan sekaligus diperkuat oleh hasil penelitian Dewi et al. (2024) menegaskan motivasi sebagai determinan utama yang memengaruhi kinerja pegawai negeri, dan juga berperan sebagai mediasi variabel lain seperti lingkungan kerja dan integritas. Penelitian yang dilakukan di sektor publik Vietnam oleh Pham, et al. (2024) yang menganalisis data dari 464 individu di organisasi publik menggunakan model PLS-SEM juga selaras dengan penelitian ini, dimana peningkatan pemberdayaan psikologis yang mengarah pada motivasi yang lebih tinggi, yang kemudian diterjemahkan menjadi perilaku inovatif akan meningkatkan kinerja. Pada penelitian tersebut juga dinyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja sebagian dimediasi melalui komitmen organisasi.

Bukoye et al. (2022) juga menekankan faktor-faktor perilaku, termasuk motivasi, memiliki peran

strategis dalam mendorong peningkatan kinerja. Studi tersebut menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh sistem dan prosedur formal, tetapi sangat dipengaruhi oleh dorongan internal pegawai yang dibentuk melalui mekanisme perilaku seperti umpan balik, pengakuan, dan penguatan tujuan kerja. Selain itu, penelitian Aldiansyah & Lukito (2021) turut mengonfirmasi bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai, bahkan pengaruh tersebut semakin kuat ketika didukung oleh modal psikologis individu. Konsistensi temuan juga terlihat pada penelitian Chien, et al. (2020) yang menunjukkan bahwa berbagai bentuk motivasi yang terdiri dari motivasi berbasis imbalan finansial, internalisasi tujuan, dan konsep diri internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menandakan bahwa kejelasan tujuan dan kesesuaian nilai individu dengan organisasi mampu meningkatkan kinerja secara nyata.

Hasil penelitian ini tidak hanya memperkuat temuan mayoritas penelitian terdahulu, tetapi juga menegaskan bahwa pegawai yang termotivasi akan bersemangat melakukan pekerjaannya sehingga mampu untuk mencapai kinerjanya. Tingkat motivasi pegawai memiliki dampak langsung terhadap hasil kerja mereka. Ketika motivasi pegawai meningkat, hasil kerja mereka juga menjadi lebih baik dan lebih tinggi. Sebaliknya, jika motivasi pegawai menurun, hasil kerja mereka juga akan menurun. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan strategi manajerial aspek struktural dan teknis saja, tetapi juga memperhatikan pemenuhan kebutuhan motivasi pegawai yaitu dalam memenuhi kebutuhan pegawai, menciptakan rasa aman,

memberikan penghargaan, serta membuka ruang aktualisasi diri, sehingga motivasi dapat tumbuh dan berkontribusi secara nyata terhadap pencapaian kinerja.

#### D. KESIMPULAN

Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Bapedalitbang Kabupaten Pesisir Selatan. Oleh karena itu, Bapedalitbang seyogyanya perlu untuk mengembangkan strategi peningkatan motivasi yang lebih sistematis dan berkelanjutan. Motivasi hendaknya tidak hanya dibangun melalui penyampaian arahan atau motivasi verbal, tetapi perlu didukung oleh kebijakan yang mampu memenuhi kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri pegawai. Untuk memperkuat motivasi kerja pegawai, instansi perlu merancang sistem penghargaan yang objektif, transparan, dan berbasis pada capaian kinerja. Penghargaan tidak selalu harus bersifat finansial, tetapi juga dapat berupa pengakuan kinerja, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, maupun peluang pengembangan karier. Sistem penghargaan yang jelas diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja, rasa keadilan, serta komitmen pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kepada peneliti selanjutnya disarankan agar menambahkan variabel tambahan yang berpotensi juga berpengaruh terhadap kinerja, diantaranya kompetensi, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun kompensasi karena berdasarkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh dalam studi ini, diketahui bahwa motivasi belum sepenuhnya menjelaskan variasi

kinerja pegawai. Selain itu, penggunaan pendekatan metode campuran juga bisa dipertimbangkan untuk memperoleh data dan fakta yang mendalam terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sektor publik.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

##### Buku :

- Achmad, A., et al. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Luwu. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(2), 238-249.
- Agustin, A., et al. (2023). Pengaruh Remunerasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Dosen PTN-BH (Studi Kasus Universitas Negeri Padang). *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(3), 826-832.
- Akanmu, M. D., et al. (2025). The Influence of Performance Appraisal Practices on Employee Engagement at Higher Education Institutions of Malaysia. *Journal Cogent Business & Management*, 12(1), 1-26.
- Aldiansyah, M., & Hendra, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Modal Psikologis sebagai Moderating. *Jurnal Menara Ekonomi*, 7(2), 63-73.
- Badan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pesisir Selatan. (2024). *Laporan Kinerja Badan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun*

- Anggaran 2024*. Pesisir Selatan: Badan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pesisir Selatan. <https://www.pesisirselatankab.go.id/dokumen/lkj/LKJ%202024%20Bapedalitbang.pdf>
- Budyanto, E., dan Mochamad, M. (2020). *Kinerja Karyawan: Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Buyoke, O. T., et al. (2022). Using Nudges to Realize Project Performance Management. *International Journal of Project Management*, 40, 886-905.
- Chien, G. C. L., et al. (2020). The Effect of Work Motivation on Employee Performance: Empirical Evidence from 4-Star Hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>, 1-24.
- Dewi, N. P., et al. (2024). Government Employee Assessment to Support Public Performance Organization Learned from Riau Island Province. *Journal Cogent Business & Management*, 11(1), 1-18.
- Edison, E., et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sembiring, T., et al. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik)*. Karawang: CV Saba Jaya Publisher.
- Silaen, N. R., et al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Simarmata, H. M. P., et al. (2022). *Manajemen Perilaku Konsumen dan Loyalitas*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sintari, S. N. N., & Subhaktiyasa, P. G. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit X Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik*, 6 (4), 496-501.
- Sugijanto, et al. (2025). Motivasi, Kerjasama, Dan Keterlibatan: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indo Jaya Putra Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik*, 7 (1), 31-38.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Zulfahmi, E. & Februati, T. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 11 (1), 110-122.