



## **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS DI ORGANISASI PEMERINTAH**

**Juma Luange**

Insitut Agama Islam As-Siddiq Kie Raha Maluku Utara

*E-mail :* [jumaluange43@gmail.com](mailto:jumaluange43@gmail.com)

---

### **ABSTRAK**

Produktivitas kerja pegawai di organisasi pemerintah merupakan faktor strategis yang menentukan efektivitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan institusi. Namun, berbagai tantangan birokrasi, keterbatasan sumber daya, dan rendahnya etos kerja masih menjadi penghambat utama dalam optimalisasi kinerja aparatur negara. Salah satu faktor penting yang terbukti memiliki kontribusi signifikan terhadap produktivitas adalah motivasi kerja. Motivasi menjadi pendorong internal yang mampu menggerakkan individu untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Artikel ini membahas secara mendalam tentang bagaimana motivasi kerja memengaruhi peningkatan produktivitas pegawai di lingkungan organisasi pemerintah. Berbagai dimensi motivasi, baik intrinsik seperti rasa memiliki, kepuasan kerja, dan aktualisasi diri, maupun ekstrinsik seperti insentif, pengakuan, dan stabilitas kerja, memainkan peran penting dalam mendorong kinerja aparatur yang lebih berkualitas. Selain itu, peran atasan, sistem penghargaan, lingkungan kerja, serta kejelasan tujuan organisasi turut memperkuat atau melemahkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Peningkatan motivasi yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan dapat menciptakan budaya kerja yang adaptif, profesional, dan berorientasi pada hasil. Oleh karena itu, organisasi pemerintah perlu merancang strategi motivasi yang tidak hanya bersifat material, tetapi juga menyentuh aspek psikologis dan sosial pegawai. Temuan-temuan ini memberikan gambaran penting bagi pengambil kebijakan dan manajer publik dalam menyusun pendekatan manajemen kinerja yang lebih humanis dan berdampak langsung terhadap produktivitas organisasi.

**Kata Kunci:** motivasi kerja, produktivitas, organisasi pemerintah, kinerja aparatur, manajemen sumber daya manusia.



## **I. Latar Belakang**

Produktivitas kerja merupakan indikator utama dalam menilai kinerja organisasi, termasuk organisasi pemerintah. Tingkat produktivitas pegawai berkontribusi langsung terhadap kualitas pelayanan publik dan efisiensi pelaksanaan program kerja. Dalam konteks birokrasi, produktivitas pegawai tidak hanya berkaitan dengan kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Organisasi pemerintah dihadapkan pada tantangan besar dalam menciptakan birokrasi yang profesional, adaptif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Rendahnya produktivitas seringkali menjadi persoalan krusial dalam manajemen sektor publik. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah rendahnya motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja merupakan pendorong internal yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja individu dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, semangat, dan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan. Sebaliknya, pegawai yang kurang termotivasi cenderung pasif, bekerja secara rutin tanpa inovasi, dan sulit mencapai target kerja yang diharapkan. Situasi ini berdampak negatif terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam sektor pemerintahan, motivasi kerja memiliki dimensi yang kompleks. Tidak hanya bergantung pada insentif materi, tetapi juga berkaitan dengan aspek psikologis, nilai, dan penghargaan atas kontribusi pegawai.

Banyak studi menunjukkan bahwa peningkatan motivasi berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi pemerintah untuk memahami dan mengelola motivasi pegawai secara sistematis. Motivasi kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis utama: motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri pegawai seperti kepuasan pribadi, rasa tanggung jawab, dan pengembangan diri. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor eksternal seperti gaji, tunjangan, promosi, dan pengakuan. Kedua jenis motivasi ini saling melengkapi. Pegawai yang merasa dihargai secara finansial sekaligus merasa memiliki makna dalam pekerjaannya akan lebih terdorong untuk bekerja dengan maksimal. Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi pemerintah masih terlalu fokus pada insentif finansial tanpa membangun lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik. Akibatnya, upaya peningkatan produktivitas belum mencapai hasil yang optimal.



Faktor lain yang memengaruhi motivasi adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin yang mampu menginspirasi, mendukung, dan memberikan ruang partisipasi kepada pegawai akan meningkatkan motivasi kerja secara signifikan. Selain itu, sistem manajemen kinerja juga menjadi penentu utama. Penilaian kinerja yang adil, transparan, dan berorientasi pada hasil akan memotivasi pegawai untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka. Pengembangan karier, pelatihan, dan peningkatan kapasitas juga berkontribusi dalam memperkuat motivasi kerja. Pegawai yang merasa memiliki prospek dan peluang pengembangan cenderung lebih produktif. Organisasi pemerintah perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kompetitif, namun tetap kolaboratif. Lingkungan yang demikian mampu merangsang kreativitas, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong produktivitas. Budaya organisasi yang mendorong inovasi, keterbukaan, dan penghargaan terhadap pencapaian individu maupun tim juga berperan besar dalam membangun motivasi pegawai.

Motivasi juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi dan jarang mengalami kelelahan psikologis (*burnout*). Namun, dalam konteks birokrasi, motivasi seringkali menurun akibat adanya rutinitas yang monoton, ketidakjelasan tugas, dan sistem penghargaan yang kurang adil. Permasalahan ini semakin kompleks dengan adanya keterbatasan anggaran, beban administrasi yang tinggi, dan resistensi terhadap perubahan, yang semuanya dapat melemahkan motivasi pegawai. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen yang menyeluruh untuk membangun dan mempertahankan motivasi kerja di lingkungan organisasi pemerintah. Upaya ini harus dilakukan mulai dari proses rekrutmen, orientasi pegawai baru, hingga pengelolaan karier jangka panjang. Kebijakan yang mendorong keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan juga terbukti efektif meningkatkan motivasi dan rasa memiliki terhadap organisasi. Selain itu, keterbukaan komunikasi antara pimpinan dan bawahan sangat penting dalam menjaga kepercayaan dan semangat kerja. Motivasi kerja bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga hasil dari sistem organisasi yang mendukung, transparan, dan berpihak pada peningkatan kinerja.

Penelitian tentang hubungan antara motivasi dan produktivitas di sektor publik memberikan landasan ilmiah yang kuat bagi perumusan kebijakan SDM yang lebih adaptif. Dengan demikian, memahami dan mengelola motivasi pegawai bukan lagi menjadi pilihan, tetapi kebutuhan mutlak bagi organisasi pemerintah untuk mencapai



kinerja optimal. Latar belakang ini menjadi dasar penting bagi perlunya kajian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas dalam konteks organisasi pemerintah, demi menciptakan pelayanan publik yang berkualitas dan profesional.

## **II. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis mengangkat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas pegawai dalam organisasi pemerintah?
2. Faktor-faktor motivasi apa saja yang paling dominan dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja aparatur sipil negara?

## **III. Kajian Teoretis**

### **A. Teori Motivasi**

Motivasi merupakan salah satu faktor psikologis yang sangat memengaruhi perilaku individu dalam konteks kerja. Dalam ilmu manajemen dan psikologi organisasi, motivasi didefinisikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang mengarahkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi pemerintah, motivasi memiliki peran penting



karena menyangkut efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Teori motivasi telah berkembang dalam berbagai perspektif, di antaranya teori kebutuhan dari Abraham Maslow. Maslow menyatakan bahwa motivasi manusia didasarkan pada hierarki kebutuhan yang terdiri dari lima tingkatan: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Penerapan teori ini dalam organisasi pemerintah dapat membantu memahami jenis kebutuhan pegawai yang harus dipenuhi agar produktivitas mereka meningkat. Selain teori Maslow, terdapat teori dua faktor dari Frederick Herzberg yang memisahkan faktor motivasi ke dalam dua kategori: faktor motivator (intrinsik) dan faktor higienis (ekstrinsik). Faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab memiliki dampak langsung terhadap kepuasan dan produktivitas kerja. Sementara itu, faktor higienis seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi tidak memotivasi secara langsung, tetapi jika tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan. Clayton Alderfer menyempurnakan teori Maslow melalui ERG Theory yang mencakup kebutuhan eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan. Teori ini lebih fleksibel karena tidak bersifat hirarkis. Dalam birokrasi pemerintah, pendekatan ERG membantu manajer publik untuk memetakan kebutuhan motivasi yang sesuai dengan karakteristik pegawai.

Sementara itu, teori ekspektansi dari Victor Vroom menjelaskan bahwa motivasi individu tergantung pada harapan bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja tersebut akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Dalam organisasi pemerintah, persepsi pegawai terhadap penghargaan yang adil atas kinerja mereka menjadi kunci utama dalam meningkatkan produktivitas. Teori penguatan (*reinforcement theory*) yang diperkenalkan oleh B.F. Skinner menekankan bahwa perilaku kerja dapat diperkuat melalui pemberian reward atau punishment. Dalam praktiknya, pemberian insentif dan sanksi di instansi pemerintah merupakan bentuk aplikasi teori ini untuk menjaga kedisiplinan dan produktivitas kerja. Dalam konteks organisasi publik, motivasi pegawai seringkali berkaitan erat dengan nilai pelayanan, loyalitas terhadap negara, dan dedikasi terhadap masyarakat. Konsep ini dikenal sebagai *public service motivation (PSM)* yang mencerminkan dorongan altruistik pegawai untuk berkontribusi pada kesejahteraan publik. Produktivitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam menghasilkan output yang berkualitas dalam jangka waktu tertentu, dengan sumber daya yang



tersedia. Dalam organisasi pemerintah, produktivitas bukan hanya soal kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas pelayanan, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur. Produktivitas pegawai ASN dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, kompetensi, kepemimpinan, sistem penghargaan, dan budaya kerja. Di antara faktor-faktor tersebut, motivasi memiliki posisi sentral karena menjadi pemicu utama perilaku kerja yang produktif.

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan inisiatif, tanggung jawab, semangat kerja, dan kreativitas pegawai. Pegawai yang termotivasi akan lebih berorientasi pada pencapaian, terbuka terhadap perubahan, dan memiliki komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menimbulkan berbagai masalah seperti menurunnya kinerja, ketidakhadiran tinggi, rendahnya kepuasan kerja, bahkan meningkatnya keinginan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*). Organisasi pemerintah memiliki tantangan tersendiri dalam membangun motivasi karena birokrasi yang cenderung kaku, sistem penghargaan yang tidak fleksibel, dan keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, pendekatan manajemen sumber daya manusia yang adaptif dan partisipatif sangat dibutuhkan. Pengembangan karier, pelatihan yang berkelanjutan, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan adalah beberapa strategi yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai pemerintah. Selain itu, transparansi dan keadilan dalam promosi dan penilaian kinerja juga penting dalam menjaga semangat kerja. Kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam membangun motivasi pegawai. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberi teladan, dan mendukung pengembangan bawahan akan menciptakan iklim kerja yang produktif dan memotivasi.

Lingkungan kerja yang mendukung, hubungan kerja yang harmonis, serta budaya organisasi yang menghargai kontribusi individu akan menjadi pemicu motivasi yang kuat bagi pegawai. Keseimbangan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik menjadi penting. Terlalu mengandalkan insentif material tanpa memperhatikan aspek psikologis dan sosial dapat membuat motivasi menjadi dangkal dan tidak berkelanjutan. Oleh karena itu, strategi motivasi dalam organisasi pemerintah harus dirancang secara menyeluruh dan menyentuh berbagai aspek kebutuhan pegawai. Ini mencakup pendekatan struktural, kultural, serta interaksional antara pegawai dan organisasi. Pemanfaatan teknologi informasi juga dapat berkontribusi dalam



membangun motivasi kerja, misalnya melalui sistem penghargaan digital, pelaporan kinerja yang transparan, atau pemberian umpan balik yang cepat. Dengan landasan teori yang kuat dan implementasi kebijakan yang tepat, motivasi kerja dapat menjadi motor penggerak utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai di organisasi pemerintah, sekaligus mendorong terciptanya pelayanan publik yang lebih profesional dan berkualitas.

#### **IV. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (*library research*) yang bertujuan untuk mengkaji secara mendalam berbagai teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja, khususnya dalam konteks organisasi pemerintah. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang komprehensif dan kritis terhadap topik yang diteliti melalui analisis terhadap sumber-sumber ilmiah yang relevan. Data yang digunakan dalam studi ini bersumber dari literatur sekunder berupa buku-buku akademik, jurnal nasional dan internasional, prosiding seminar, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan publik yang tersedia secara daring maupun cetak. Kriteria pemilihan literatur didasarkan pada relevansi topik, tahun terbit (prioritas lima hingga sepuluh tahun terakhir), validitas ilmiah, serta kontribusi terhadap kerangka konseptual yang dibangun dalam penelitian ini.

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengorganisasi dokumen yang relevan. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif-kualitatif dengan menitikberatkan pada identifikasi tema, pola, dan hubungan antar konsep yang berkaitan dengan motivasi kerja dan produktivitas pegawai. Peneliti mengelompokkan teori dan hasil temuan sebelumnya ke dalam beberapa kategori utama, seperti dimensi motivasi, indikator produktivitas, serta faktor-faktor yang memengaruhi hubungan keduanya. Analisis dilakukan secara sistematis untuk menghasilkan sintesis pengetahuan yang dapat menjadi dasar bagi pengembangan teori, pembahasan isu kebijakan, dan perumusan rekomendasi praktis dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui pendekatan motivasional di lingkungan organisasi pemerintah. Dengan menggunakan metode studi literatur ini, penelitian diharapkan dapat memberikan



kontribusi teoretis dan praktis dalam memperkaya kajian sumber daya manusia sektor publik serta mendukung pengambilan keputusan berbasis bukti di instansi pemerintah.

## **V. Hasil dan Pembahasan**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Organisasi Pemerintah**

Motivasi kerja sebagai aspek fundamental dalam perilaku organisasi yang secara langsung memengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Dalam konteks organisasi pemerintah, motivasi kerja yang tinggi menjadi kunci dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki dorongan kuat untuk bekerja akan menunjukkan etos kerja yang tinggi, bertanggung jawab terhadap tugas, serta berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas kerja pegawai di sektor publik bukan hanya dilihat dari jumlah output, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku. Pegawai yang termotivasi memiliki kecenderungan lebih besar untuk bekerja sesuai dengan standar dan harapan institusi. Mereka mampu mengelola waktu secara efektif, menyelesaikan pekerjaan dengan lebih sedikit pengawasan, dan menunjukkan kepedulian terhadap hasil kerja. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas di instansi pemerintah. Motivasi menjadi pendorong yang mengarahkan pegawai untuk mengoptimalkan kompetensinya demi mencapai kinerja terbaik. Ketika pegawai merasa dihargai, diperhatikan, dan diberikan kesempatan untuk berkembang, maka mereka akan terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal. Dalam birokrasi, keberadaan sistem insentif dan pengakuan yang adil sangat penting. Ketika pegawai merasa bahwa kinerjanya diakui dan dihargai, maka mereka akan lebih bersemangat dan fokus dalam bekerja. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas baik secara individu maupun kolektif.

Motivasi kerja juga dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung lebih terbuka terhadap inovasi dan perbaikan sistem kerja. Sebaliknya, pegawai yang demotivasi akan menjadi hambatan





dalam proses reformasi birokrasi. Kepuasan kerja yang ditopang oleh motivasi juga meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Loyalitas ini menjadi modal penting dalam menjaga stabilitas dan kesinambungan operasional organisasi pemerintah, terutama dalam menjalankan program jangka panjang. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi juga lebih mampu menghadapi tekanan dan tantangan pekerjaan. Mereka lebih resilien dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks serta memiliki daya juang yang tinggi. Hal ini sangat penting dalam birokrasi yang kerap dihadapkan pada dinamika kebijakan dan keterbatasan sumber daya. Produktivitas yang dicapai tidak lepas dari dukungan struktur organisasi yang memberikan ruang gerak kepada pegawai untuk mengekspresikan kreativitasnya. Motivasi yang diarahkan secara tepat akan menciptakan budaya kerja proaktif dan inovatif dalam birokrasi. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan juga berkontribusi besar terhadap peningkatan motivasi. Ketika suara mereka didengar dan dipertimbangkan, mereka merasa menjadi bagian penting dari organisasi, sehingga terdorong untuk memberikan yang terbaik.

Motivasi juga berperan dalam meningkatkan rasa tanggung jawab. Pegawai yang termotivasi tidak hanya bekerja untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga menunjukkan kepedulian terhadap dampak dan hasil dari pekerjaannya. Hal ini menciptakan budaya akuntabilitas yang kuat di dalam organisasi pemerintah. Hubungan antara atasan dan bawahan menjadi saluran penting dalam menjaga motivasi kerja. Komunikasi terbuka, penghargaan verbal, dan dukungan moral merupakan bentuk sederhana tetapi sangat efektif dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Selain hubungan interpersonal, sistem manajemen kinerja yang objektif dan transparan juga menentukan tingkat motivasi. Evaluasi yang adil serta keterkaitan antara prestasi dan penghargaan akan menumbuhkan kepercayaan terhadap sistem, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Motivasi dapat berperan sebagai mediasi antara kompetensi dan kinerja. Seorang pegawai yang kompeten tetapi tidak termotivasi tidak akan menunjukkan kinerja maksimal. Sebaliknya, motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk terus belajar dan mengembangkan diri.

Di era digital, pemanfaatan teknologi juga dapat menjadi pemicu motivasi, melalui sistem kerja yang lebih fleksibel, platform evaluasi yang transparan, serta sistem penghargaan berbasis capaian kerja yang terintegrasi.



Fleksibilitas kerja seperti work-from-home atau hybrid system yang diterapkan di beberapa instansi pemerintah juga terbukti meningkatkan motivasi, terutama bagi generasi muda yang lebih menyukai pola kerja dinamis dan otonom. Motivasi yang ditumbuhkan secara berkelanjutan akan menciptakan budaya kerja positif dalam organisasi. Ketika motivasi menjadi bagian dari budaya organisasi, produktivitas pegawai akan meningkat secara sistemik. Namun demikian, motivasi juga bersifat fluktuatif dan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kebijakan, perubahan kepemimpinan, serta kondisi politik. Oleh karena itu, pengelolaan motivasi perlu dilakukan secara konsisten dan adaptif.

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas bukan hanya persoalan individual, melainkan bagian dari manajemen organisasi yang strategis. Kepemimpinan, budaya kerja, dan sistem penghargaan harus dirancang secara sinergis untuk menciptakan motivasi yang produktif. Keseluruhan pembahasan ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu kunci utama dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di lingkungan organisasi pemerintah, baik dalam skala mikro (individu) maupun makro (organisasi).

## **2. Faktor-Faktor Motivasi yang Paling Dominan dalam Mendorong Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara**

Dalam praktiknya, terdapat banyak faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai, namun tidak semua memiliki dampak yang sama terhadap produktivitas. Identifikasi terhadap faktor-faktor motivasi dominan sangat penting agar intervensi organisasi lebih terarah dan berdampak nyata. Salah satu faktor motivasi yang paling dominan adalah penghargaan atas kinerja. Ketika pegawai merasa bahwa hasil kerja mereka diakui dan dihargai, baik secara finansial maupun non-finansial, maka semangat kerja mereka meningkat secara signifikan. Kepemimpinan yang suportif juga merupakan faktor kunci. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan moral, dan ruang inovasi kepada bawahannya akan menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi motivasi dan produktivitas. Keadilan organisasi, terutama dalam hal pembagian tugas, pemberian insentif, dan promosi jabatan, sangat memengaruhi persepsi pegawai terhadap organisasi. Ketidakadilan akan menurunkan motivasi,



sementara keadilan akan meningkatkan kepercayaan dan loyalitas. Ketersediaan peluang pengembangan karier menjadi aspek penting, terutama bagi generasi muda ASN. Pelatihan, bimbingan teknis, dan pengembangan kompetensi akan memberi makna dan tujuan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Lingkungan kerja yang sehat secara fisik dan psikologis juga mendorong motivasi. Kantor yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, dan suasana kerja yang positif akan membuat pegawai lebih fokus dan antusias dalam bekerja. Partisipasi dalam pengambilan keputusan meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. Ketika pegawai dilibatkan dalam proses perumusan kebijakan, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih besar. Kepuasan terhadap kompensasi juga tidak dapat diabaikan. Meskipun bukan satu-satunya faktor, kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab menjadi faktor pendorong motivasi yang kuat, terutama dalam konteks kebutuhan ekonomi. Stabilitas kerja dan jaminan masa depan, seperti jaminan pensiun dan perlindungan sosial, memberikan rasa aman yang meningkatkan motivasi dalam jangka panjang. Pegawai yang merasa aman secara ekonomi akan lebih produktif dan fokus pada tugas. Tanggung jawab pekerjaan yang jelas dan bermakna membuat pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka penting. Tugas yang membingungkan atau tidak menantang dapat menurunkan motivasi, sementara tanggung jawab yang bermakna memberi energi tambahan. Hubungan interpersonal yang baik, baik dengan rekan kerja maupun atasan, mendorong kerja sama yang produktif. Lingkungan kerja yang saling mendukung menciptakan suasana positif yang meningkatkan semangat kerja. Tujuan organisasi yang jelas dan sejalan dengan nilai pribadi juga menjadi faktor penting. Pegawai yang merasa bahwa misi organisasi selaras dengan nilai-nilai pribadinya akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Pada aspek yang lain ada otonomi kerja, yaitu kesempatan untuk mengatur cara dan metode kerja sendiri dalam batas tertentu, meningkatkan rasa kepercayaan diri dan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa dipercaya akan lebih termotivasi. Umpan balik yang konstruktif dari atasan membantu pegawai memperbaiki kinerja dan merasa diperhatikan. Umpan balik ini berperan sebagai mekanisme pembelajaran dan penguatan motivasi. Pengakuan atas prestasi non-formal, seperti pujian publik, sertifikat, atau sekadar ucapan terima kasih, juga terbukti efektif dalam meningkatkan



semangat kerja. Teknologi kerja yang mendukung memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan mengurangi beban administratif yang melelahkan. Sistem kerja yang efisien berkontribusi pada peningkatan motivasi. Budaya organisasi yang mendukung inovasi memberi ruang bagi pegawai untuk bereksperimen dan mencoba pendekatan baru tanpa takut gagal. Ini menjadi pemicu motivasi terutama bagi pegawai yang memiliki jiwa kreatif. Transparansi informasi dan keterbukaan manajemen menciptakan kepercayaan antara pegawai dan pimpinan. Ketika informasi strategis disampaikan secara terbuka, pegawai merasa dihargai dan dipercaya. Perlakuan yang adil antarunit kerja penting untuk mencegah rasa iri atau ketimpangan. Pegawai yang melihat bahwa semua unit mendapat perlakuan yang sama akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dalam tim. Peluang untuk berkontribusi secara sosial, seperti program pengabdian masyarakat atau kegiatan sosial, memberikan rasa bangga dan motivasi tambahan bagi pegawai yang memiliki orientasi altruistik. Secara keseluruhan, faktor-faktor motivasi dominan tersebut perlu dipetakan dan dikelola secara terpadu oleh manajemen organisasi pemerintah. Kombinasi antara pendekatan struktural, kultural, dan individual diperlukan untuk membangun sistem motivasi yang kuat dan berkelanjutan.

## **VI. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai di organisasi pemerintah. Pegawai yang memiliki dorongan kerja tinggi, baik yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, disiplin, dan berorientasi pada hasil. Motivasi yang kuat mampu membentuk perilaku kerja yang positif, meningkatkan ketekunan, tanggung jawab, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, rendahnya motivasi berkontribusi pada penurunan produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran, serta lemahnya semangat kerja. Oleh karena itu, organisasi pemerintah perlu menempatkan pembangunan motivasi sebagai bagian integral dari strategi peningkatan kinerja pegawai.



2. Faktor-faktor motivasi yang paling dominan dalam mendorong produktivitas kerja aparatur sipil negara meliputi penghargaan atas kinerja, kepemimpinan yang suportif, keadilan organisasi, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang sehat. Selain itu, otonomi kerja, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, kepuasan kompensasi, serta budaya organisasi yang mendukung inovasi juga turut memperkuat motivasi. Identifikasi dan pengelolaan yang tepat terhadap faktor-faktor ini sangat penting untuk merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang mampu memelihara semangat kerja pegawai secara berkelanjutan. Kombinasi pendekatan struktural, kultural, dan psikologis dibutuhkan untuk menciptakan sistem kerja yang mendorong motivasi dan produktivitas dalam jangka panjang.

## **VII. Daftar Pustaka**

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media. Wibowo.
- (2020). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tjiptono, F. (2019). *Strategi Pemasaran* (Edisi 4). Yogyakarta: Andi.
- Wirawan. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2021). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Gomes, F. C. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Dharma, A. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PPM.
- Umar, H. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Edisi 3). Jakarta: RajaGrafindo Persada.



- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kurniawan, A. (2020). *Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil: Antara Teori dan Realitas*. Jakarta: Prenada Media.
- Nugroho, R. (2019). *Public Policy: Dinamika Kebijakan Publik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Prasjo, E. (2020). *Reformasi Birokrasi dan Profesionalisme ASN*. Jakarta: LIPI Press.
- Basri, H. (2018). *Produktivitas Kerja Pegawai dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Makassar: Pustaka Pelajar.