

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Kotamobagu

Sitti T. F. Tungkagi¹, Zaid Taufiqurrohm², Marsela Paputungan³

¹ Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Darma Kotamobagu, Indonesia

² Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Darma Kotamobagu, Indonesia

³ Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Darma Kotamobagu, Indonesia

Korespondensi: tsabithatungkagi@gmail.com . selapptngn@gmail.com

Informasi Artikel

Riwayat artikel:

Received Sept 8th, 2026

Revised Oct 5th, 2026

Accepted Oct 21th, 2026

Keyword:

Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai;
Aparatur Sipil Negara; BKPP Kota
Kotamobagu.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Kotamobagu. Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan wawancara. Data penelitian diperoleh dari 36 pegawai ASN di Kantor BKPP Kota Kotamobagu. Pengumpulan data melalui kuesioner dilaksanakan pada tanggal 6–12 Oktober 2026, sedangkan wawancara dengan Kepala Bidang Penilaian Kinerja dilaksanakan pada tanggal 19 Oktober 2026. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh responden memberikan jawaban positif pada sepuluh indikator yang diteliti, yang terdiri atas lima indikator motivasi kerja dan lima indikator kinerja pegawai. Dari total 360 jawaban, seluruhnya merupakan jawaban “Ya”. Selain itu, hasil wawancara dengan pihak BKPP mengonfirmasi kesesuaian jawaban kuesioner dengan kondisi pegawai di lapangan. Berdasarkan hasil tersebut, motivasi kerja pegawai ASN di Kantor BKPP Kota Kotamobagu tergolong positif, yang tercermin dari semangat kerja, dukungan atasan, penghargaan, keinginan untuk meningkatkan kemampuan, tanggung jawab, ketepatan waktu, kerja sama, dan upaya meningkatkan kualitas pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi kerja perlu dipertahankan dan didukung melalui pembinaan serta evaluasi kinerja secara berkala.



© 2026 The Authors. Published by Punggawa Legacy Center. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi pemerintahan. Dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, bertanggung jawab, disiplin, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, karena motivasi dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan organisasi, seperti adanya dorongan untuk berprestasi, dukungan dari atasan, penghargaan terhadap hasil kerja, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Ketika pegawai memiliki motivasi yang baik, mereka cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas

dan berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berdampak pada menurunnya semangat, tanggung jawab, dan pencapaian kerja pegawai. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dan kinerja ASN. Penelitian pada ASN di Kabupaten Bone Bolango menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Penelitian lain pada ASN di Kecamatan Plakat Tinggi juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN.

Meskipun demikian, penelitian mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai pada setiap instansi dapat menunjukkan kondisi yang berbeda karena karakteristik organisasi, lingkungan kerja, kebutuhan pegawai, dan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berbeda. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tetap menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja ASN, termasuk dalam konteks penerapan sistem kinerja berbasis digital. Hal tersebut menunjukkan bahwa penting untuk melihat bagaimana kondisi motivasi kerja dan kinerja pegawai pada lingkungan organisasi yang lebih spesifik.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Kotamobagu merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran dalam pengelolaan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan aparatur. Dalam menjalankan tugas tersebut, kinerja pegawai menjadi hal yang penting agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan apa saja yang dapat mendukung kinerja pegawai, salah satunya adalah motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara. Sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama. Data primer ini berasal dari pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Kotamobagu. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada tanggal 6-12 Oktober 2026 untuk memperoleh informasi mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai. Serta wawancara kepada kepala bidang penilaian kinerja yang dilaksanakan pada 19 Oktober 2026.

HASIL DAN PEMBAHASAN

BKPP adalah singkatan dari Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Kotamobagu. Ini adalah perangkat daerah Pemerintah Kota Kotamobagu (Sulawesi Utara) yang mengurus kepegawaian dan pengembangan aparatur. Alamat kantornya di Jl. Ahmad Yani No. 2 Kotamobagu, dengan email bkd.kotamobagu@gmail.com, portal resminya berada di bkpp.kotamobagu.go.id.

Visinya adalah terwujudnya tertib administrasi kepegawaian untuk penataan pegawai yang proporsional, menuju aparatur yang profesional. Tiga misinya: meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian, melaksanakan pembinaan pegawai, serta meningkatkan kesejahteraan dan pengembangan pegawai sekaligus mengelola sistem informasi manajemen kepegawaian.

1. HASIL PENELITIAN

a) Karakteristik Responden

- Jumlah responden dalam penelitian sebanyak 36 pegawai ASN di Kantor BKPP Kota Kotamobagu.
- Responden digunakan untuk memperoleh informasi mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai.
- Karakteristik responden meliputi nama, jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan bidang atau bagian kerja.

b) Hasil Jawaban Kuesioner

Berdasarkan 10 pertanyaan pada kuesioner, hasil dari jawaban 36 responden dapat disajikan sebagai berikut.

No.	Indikator pertanyaan	Ya	Tidak
-----	----------------------	----	-------

1.	Memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari	36 (100%)	0 (100%)
2.	Merasa terdorong menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya	36 (100%)	0 (100%)
3.	Dukungan atasan meningkatkan motivasi kerja	36 (100%)	0 (100%)
4.	Apresiasi atau penghargaan membuat pegawai lebih bersemangat	36 (100%)	0 (100%)
5.	Memiliki keinginan meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan	36 (100%)	0 (100%)
6.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab	36 (100%)	0 (100%)
7.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	36 (100%)	0 (100%)
8.	Berusaha menghasilkan pekerjaan sesuai standar instansi	36 (100%)	0 (100%)
9.	Mampu bekerja sama dengan pegawai lain	36 (100%)	0 (100%)
10.	Berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan dari waktu ke waktu	36 (100%)	0 (100%)

c) Ringkasan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut:

- o Motivasi kerja: lima indikator yang mencakup semangat kerja, dorongan menyelesaikan pekerjaan, dukungan atasan, penghargaan, dan keinginan meningkatkan kemampuan memperoleh 36 jawaban “Ya” pada setiap indikator.
- o Kinerja pegawai: lima indikator yang mencakup tanggung jawab, ketepatan waktu, kesesuaian dengan standar kerja, kerja sama, dan peningkatan kualitas pekerjaan memperoleh 36 jawaban “Ya” pada setiap indikator.
- o Total jawaban: dari 360 jawaban untuk 10 pertanyaan, sebanyak 360 jawaban (100%) adalah “Ya” dan tidak ada jawaban “Tidak”.

Ringkasan hasil kuesioner

Jumlah responden	Jawaban ‘Ya’
36	100%
Pegawai ASN	Berdasarkan asumsi simulasi
Jawaban “Tidak”	Jumlah jawaban

0%

360

36 responden × 10 pertanyaan

2. PEMBAHASAN

a) Motivasi Kerja Pegawai ASN di Kantor BKPP Kota Kotamobagu

Berdasarkan hasil dari kuesioner, motivasi kerja pegawai ASN di Kantor BKPP Kota Kotamobagu dapat digambarkan melalui lima indikator, yaitu semangat kerja, dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan, dukungan atasan, penghargaan, dan keinginan untuk meningkatkan kemampuan.

Pada indikator pertama, seluruh responden menyatakan memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Hal ini menggambarkan adanya kemauan pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semangat kerja merupakan salah satu aspek penting karena dapat membantu pegawai mempertahankan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada indikator kedua, seluruh responden menyatakan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya. Hal tersebut menggambarkan adanya orientasi terhadap pencapaian hasil kerja. Pegawai yang memiliki dorongan kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan tugas secara optimal sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pada indikator ketiga, dukungan dari atasan dipandang sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa arahan, bimbingan, komunikasi yang baik, serta bantuan dalam menyelesaikan kendala pekerjaan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu pegawai merasa lebih diperhatikan dalam melaksanakan tugasnya.

Pada indikator keempat, apresiasi atau penghargaan menjadi aspek yang telah mendorong semangat kerja pegawai. Penghargaan tidak selalu berbentuk materi, tetapi dapat berupa pengakuan atas prestasi, pujian, kesempatan pengembangan diri, maupun pemberian tanggung jawab sesuai kemampuan.

Pada indikator kelima, keinginan untuk meningkatkan kemampuan menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi dalam pekerjaan. Bagi pegawai ASN, peningkatan kemampuan dapat mendukung pelaksanaan tugas administratif, pelayanan kepegawaian, serta pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil kuesioner terhadap 36 responden, seluruh responden (100%) menjawab 'Ya' pada indikator motivasi kerja yang diteliti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai ASN di Kantor BKPP Kota Kotamobagu tergolong sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki dorongan kerja yang positif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta keinginan untuk meningkatkan kemampuan dan mencapai tujuan organisasi.

b) Kinerja Pegawai ASN di Kantor BKPP Kota Kotamobagu

Kinerja pegawai dalam penelitian ini dilihat berdasarkan lima indikator, yaitu penyelesaian tugas dan tanggung jawab, ketepatan waktu, kesesuaian hasil kerja dengan standar instansi, kemampuan bekerja sama, dan upaya meningkatkan kualitas pekerjaan.

Pada indikator pertama, penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab menggambarkan pentingnya kedisiplinan serta pemahaman pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan. Pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab dapat membantu mendukung kelancaran kegiatan organisasi.

Pada indikator kedua, ketepatan waktu merupakan salah satu unsur penting dalam menilai kinerja pegawai. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan dapat membantu meningkatkan efektivitas pelaksanaan kegiatan dan mengurangi keterlambatan pelayanan administrasi.

Pada indikator ketiga, kesesuaian hasil kerja dengan standar instansi menunjukkan pentingnya ketelitian dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Dalam lingkungan BKPP,

pelaksanaan tugas yang sesuai dengan standar diperlukan agar administrasi kepegawaian dapat dilakukan secara tertib dan akurat.

Pada indikator keempat, kemampuan bekerja sama dengan pegawai lain menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada koordinasi dan komunikasi antarpegawai. Kerja sama yang baik dapat membantu penyelesaian tugas yang melibatkan beberapa bagian atau bidang.

Pada indikator kelima, upaya meningkatkan kualitas pekerjaan dari waktu ke waktu menggambarkan pentingnya evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Pegawai diharapkan tidak hanya menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga berupaya meningkatkan ketelitian, efisiensi, dan mutu hasil kerja.

Berdasarkan hasil yang didapat, kelima indikator tersebut menunjukkan kecenderungan positif. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kinerja pegawai secara umum menunjukkan kondisi yang baik dan positif. Hal ini tercermin dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, mencapai target kerja, menjaga kualitas hasil pekerjaan, meningkatkan ketelitian dan efisiensi, serta menjalin kerja sama dan koordinasi dengan rekan kerja.

c) Hasil Penelitian

Berdasarkan pembahasan tersebut, beberapa implikasi yang dapat menjadi perhatian bagi Kantor BKPP Kota Kotamobagu adalah:

1. Mempertahankan motivasi kerja. Instansi dapat mendorong semangat kerja melalui komunikasi yang baik, pembagian tugas yang jelas, dan lingkungan kerja yang mendukung.
2. Meningkatkan dukungan pimpinan. Atasan dapat memberikan arahan, evaluasi, dan umpan balik yang membantu pegawai melaksanakan tugas secara efektif.
3. Memberikan penghargaan yang sesuai. Apresiasi terhadap prestasi dan pencapaian pegawai dapat dipertimbangkan untuk mendorong kinerja yang berkelanjutan.
4. Mengembangkan kompetensi pegawai. Pelatihan dan kesempatan belajar dapat membantu meningkatkan kemampuan teknis maupun administratif.
5. Melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Evaluasi terhadap ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, dan kerja sama dapat membantu instansi mengidentifikasi aspek yang perlu diperbaiki.

KESIMPULAN

Secara konseptual, motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam mendukung kinerja pegawai ASN di Kantor BKPP Kota Kotamobagu. Semangat kerja, dorongan menyelesaikan pekerjaan, dukungan atasan, penghargaan, dan keinginan untuk meningkatkan kemampuan dapat menjadi faktor yang mendukung pelaksanaan tugas secara bertanggung jawab, tepat waktu, sesuai standar, serta berorientasi pada kualitas.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Kotamobagu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai menunjukkan kondisi yang positif. Hal ini didasarkan pada hasil kuesioner terhadap 36 responden, yang seluruhnya memberikan jawaban positif terhadap indikator motivasi kerja, meliputi semangat kerja, dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dukungan atasan, apresiasi terhadap hasil kerja, serta keinginan untuk meningkatkan kemampuan.

Selain itu, seluruh responden juga memberikan jawaban positif terhadap indikator kinerja pegawai, yang mencakup penyelesaian tugas dan tanggung jawab, ketepatan waktu, kesesuaian pekerjaan dengan standar instansi, kemampuan bekerja sama, dan upaya meningkatkan kualitas pekerjaan.

Hasil tersebut diperkuat oleh wawancara dengan Kepala BKPP Kota Kotamobagu yang mengonfirmasi kesesuaian jawaban kuesioner dengan kondisi pegawai di lapangan. Dengan demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi kerja yang positif dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan indikator kinerja yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, T. (2022). Manajemen kinerja (Edisi 1). Andi.
- Apriatman, H., Hasmi, Z. F., Pramana, A. P., Lisrayani, I., Sutarjo, P. S. D. A., Ruslan, M., ... Chahyono. (2021). Peningkatan motivasi kerja, kedisiplinan, komitmen organisasi dan gaya

- kepemimpinan. Pusaka Almaida.
- Budiarti, R., Arsyad, M., Fahmi, Y., Studi, P., Publik, A., Tinggi, S., & Administrasi, I. (n.d.). Pada Kantor Kecamatan Banua Lawas (hlm. 182–188).
- Dakhlan, E. R. (2022). Membangun kinerja aparatur sipil negara (ASN) yang berintegritas. Deepublish.
- Igirisa, I., & Koton, Y. P. (n.d.). The effect of leadership and work motivation on the performance of the state civil services on the regional education and training personnel.
- Nurhayati, A. (2024). Motivasi kerja. Penerbit KBM Indonesia. ISBN 978-634-2020-65-4.
- Raharjo, M. M. (2021). Manajemen aparatur sipil negara Indonesia. Gava Media.
- Saputra, I. A. (2025). Manajemen sumber daya manusia aparatur sipil negara (ASN). AAA Publisher.
- Sinambela, L. P. (2016). Kinerja pegawai: Teori pengukuran dan implikasi. Graha Ilmu.
- Sudarso, A. P. (2023). Manajemen kinerja SDM. Yayasan Sahabat Alam Rafflesia.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja (Edisi ke-5). Rajawali Pers.