GORONTALO Economic Review
Publisher:
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Alamat: Jln Trans Sulawesi No 72, Moluo, Kwandang, Gorontalo Utara
FEB UIGU | E-ISSN: 3124-0631

Gorontalo Economic Review
https://ejurnal.uigu.ac.id/index.php/ger
Vol 1, No, 2, May 2026, Hal. 116-121
E-ISSN: 3124-0631

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Bone Bolango

Benny Rumambie[1], Melys H. Ali[2]
[1,2]Universitas Ichsan Gorontalo Utara, Indonesia
Email[1]: benny@gmail.com
Email[2]: melysali64@gmail.com

Artikel info

Artikel history:

Received: 09-03-2026
Revised: 23-03-2026
Accepted: 09-05-2026

Abstract. *The study aims to determine how much influence work motivation consisting of Positive Motivation (X1) and Negative Motivation (X2) has on employee performance (Y) both simultaneously and partially. The population in this study were all employees at the National Unity and Politics Agency of Bone Bolango Regency totaling 40 people. Sampling was carried out using the Simple Random Sampling method for 45 respondents. The collection of basic data through a list of questions that were tested in two stages, namely validity testing and reliability testing for each question item contained in the list of questions. The analysis method used was path analysis., The results of this study indicate that partially the positive motivation sub-variable (X1) influences employee performance by 46.8%, the negative motivation sub-variable (X2) influences employee performance by 39.5%, and simultaneously positive motivation and negative motivation have a positive and significant effect on employee performance by 77.2% while recreation by 22.8% is influenced by other variables that are not studied, for example, work discipline.*

Abstrak. Penelitian bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja yang terdiri dari Motivasi positif (X1) dan Motivasi negative (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) baik secara simultan maupun secara parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang ada pada Badan Kesatuan bangsa dan politik Kabupaten Bone Bolango sebanyak 40 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode simple Random Sampling sebanyak 45 responden. Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang di uji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial sub variable motivasi positif (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 46,8%, sub variable motivasi negatif (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 39,5%, dan secara simultan motivasi positif dan motivasi negative berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 77,2% sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya, disiplin kerja.

Keywords: *Motivasi; Kinerja Pegawai; Kesbangpol; Bonebolango.*

Coresponden author:
Email: benny@gmail.com

Pendahuluan

Dalam Ilmu manajemen berbagai teknik dan cara serta pendekatan–pendekatan canggih, telah banyak dilakukan untuk mengembangkan yang sudah ada. Bahkan pada saat ini pertumbuhan manajemen sudah mengalami perkembangan yang sangat pesat yang serba canggih atau serba menggunakan system komputer. Akan tetapi mesti digaris bawahi bahwa sudah barang tentu peningkatan kesejahteraan manusialah (karyawan) yang pada akhirnnya menjadi salah satu idaman atau cita –cita akhir, oleh sebab itu tidaklah berlebihan untuk menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan secara global tetaplah menjadi objek dari tujuan manajemen. Sumber daya manusia (SDM) yang bermutu, saat ini semakin menjadi perhatian dan tumpuan harapan untuk menghadapi berbagai tantangan, masalah, perkembangan teknologi, serta perubahan lainnya yang begitu cepat, semakin rumit dinamis. Karyawan yang bermutu juga merupakan ujung tombak dalam pembangunan, sebab karyawan merupakan subjek sekaligus objek pembangunan. Sebagai subjek pembangunan sumber daya manusia yang berfungsi sebagai unsur pemikir pelaksana dan pencipta sekaligus peran dalam pelaksanaan pembangunan sedangkan objek pembangunan sumber daya manusia merupakan tujuan dari pembangunan itu sendiri.

Ilmu Manajemen sumber daya manuisa memberikan suatu solusi bahwa hal-hal yang penting dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja pegawai disetiap perusahaan baik perusahaan susta, BUMN, BUMD maupun isntansi pemerintah. Dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam rangka peningkatan kinerja. Kinerja yang dimiliki oleh karyawan tentunya akan meningkatkan kinerja organisasi sehingga tujuan karyawan maupun tujuan organisasi tercapai. Hasibuan, (2007:94), Kinerja adalah suatu capaian yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan sebagai bentuk perilaku yang Nampak. Kinerja merupakan capaian yang dimiliki oleh karyawan yang telah diberikan dalam mencapai syarat–syarat yang telah ditetapkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Yusuf Palgunanto, Suparno & Achmad Dwityanto, 2010:67).

Menurut Malthis dan Jackson (Permanasari, 2013:13) motivasi adalah sesuatu yang timbul dalam diri manusia yang menyebabkan manusia tersebut melakukan sesuatu. Motivasi merupakan suaru tindakan atau gerakan yang timbul dari diri seseorang. baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam teori brantas, jenis motivasi terdiri atas motivasi positif dan motivasi negatif sehingga teori ini yang dijadikan grand teori dalam penelitian ini. Badan Kesatuan bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango merupakan salah satu badan pemerintahan yang melayani masyarakat khususnya wilayah kabupaten Bone Bolango. Hasil dari survey serta melakukan wawancara dengan salah satu staf yang dijadikan informan informasikan dimana kinerja yang telah dicapai oleh pegawai belum sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh pimpinan, yang mana masih adanya pegawai

yang kurang memiliki kemampuan dalam suatu bidang tertentu, belum mencerminkan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai, belum dapat melaksanakan tugas–tuganya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terjadap orang lain misalnya kepada para bawahannya, masih ada pegawai yang belum mampu mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, masih ada pegawai yang tidak mau berpartisipasi atau kerja sama dengan rekan kerja, didalam maupun dluar pekerjaannya. Gambaran tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum optimal.

Faktor–faktor kurang optimalnya kinerja pegawai diduga diakibatkan kurangnya dorongan dari pimpinan dalam memberikan motivasi bagi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pegawai kurang termotivasi akibatnya kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka calon peneliti ingin melakukan kajian mengenai: "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango".

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango. Penelitian dilaksanakan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango dengan populasi seluruh pegawai pada instansi tersebut. Penentuan sampel disesuaikan dengan jumlah populasi, dan apabila jumlah populasi relatif kecil maka digunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, observasi, dan dokumentasi. Variabel penelitian terdiri atas motivasi sebagai variabel bebas (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Indikator motivasi meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, sedangkan kinerja pegawai meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara statistik melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, serta analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi terhadap perubahan kinerja pegawai. Analisis data dilakukan dengan bantuan program statistik seperti SPSS. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango.

Hasil Dan Pembahasan

Motivasi Positif (X1) dan Motivasi Negatif (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerja Pegawai (Y).

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS vs 21.0 , uji siginifikansi analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas sig dengan dasar pengambilan keputusan bahwa jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig (0,05> sig), maka Ho ditolak, artinya signifikan, sebaliknya, jika nilai probabilitas 0,05 < atau sama dengan nilai probabilitas sig

atau (0,05 < sig), maka Ho diterima dan Ha ditolakartinya tidak signifikan. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,002 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai alpha 0,05> nilai sig 0,002, maka keputusannya adalah Ha diterima sehingga terbukti bahwa variabel motivasi positif (X1) dan motivasi negatif (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Motivasi Positif (X1) Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kerja Pegawai (Y). Hasil olahan data diperoleh bahwa motivasi positifmempunyai nilai sig sebesar 0,003, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau (0,05 > 0,003) maka Ho ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa motivasi positif (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) Motivasi Negatif (X2) Secaraparsial berpengaruh signifikan terhadap Kerja Pegawai (Y).

Hasil olahan data diperoleh bahwa motivasi negatif (X2) memiliki nilai sig sebesar 0,007, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilia probabilitas sig atau (0,05 > 0,007) maka Ho ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa motivasi negatif (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Motivasi Positif dan Motivasi Negatif Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Keberhasilan karyawan untuk mencapai kinerja yang baik dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaannya, Agar pegawai dapat mencapai keberhasilan itu, sebaiknya pimpinan harus mengetahui karakreristik dari pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai Bilmanaa bawahan terlah mencapai hasil dalam melaksanakan tugasnya, maka atasn selayaknya menyampaikan kepada bawahan tentang keberhasilan yang telah dicapainya agar bawahan merasa dihargai. Motivasi dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motivasi tidak terlepas dari kebutuhan dan diartikan sebagai kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri seseorang. Perilaku kekecewaan yang akan nampak dialami oleh pegawai jika apa yang diinginkan itu tidak terwujud. Begitu pula pegawai akan merasa senang sebagai wujud dari kepuasan kerjanya jika apa yang diinginkan tidak tercapai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango Hal ini memberikan gambaran bahwa pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang baik, sehingga akan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Jadi pemberian motivasi dari pemimpin pada pegawai sudah menunjukan peningkatan yang baik sudah mencerminkan pelayanan yang sudah baik. Pimpinan atau pegawai yang memberikan motivasi diharapkan bisa menigkatkan kinerja dan bisa memberi pelayanan yang baik untuk masyarakat.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Bernardin dalam Sembira (2017:56) kinerja merujuk pengertian sebagai hasil bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darti Daryanti, dkk tahun 2013 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi (BPAD) Provinsi Bengkulu. Kesimpulan penelitian sebagai berikut, Pengaruh motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja pegawai di BPAD Propinsi Bengkulu secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkan oleh hasil perhitungan thitung > ttabel, serta dengan koefisien jalur yang positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja intrinsik maka semakin tinggi pula kinerja pegawai; Motivasi kerja ektrinsik terhadap kinerja pegawai di BPAD Propinsi Bengkulu secara simultan terdapat pengaruh positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja ektrinsik maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, serta dengan koefisien jalur yang ditunjukkan dengan hasil perhitungan thitung > ttabel, sehingga motivasi kerja ektrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Positif Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang perlu dimiliki oleh organisasi dan merupakan modal yang dijadikan sebagai perencana dan memainkan peranan penting dalam setiap melakukan aktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi positif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama yang dilakukan oleh Rizka Afrisalia (2012), mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi positif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama yang dilakukan oleh Rizka Afrisalia, 2012, mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Menurut Luthans (2006), motivasi adalah tata cara seseorang dalam melakukan sesuatu dan kekuatan yang dimilikinya yang nampak dalam dirinya untuk mancapai tujuan Kinerja karyawan akan mengalami penu apabila apa yang diharapkan oleh karyawan tidak terpenuhi maka akan menurunkan motivasi kerjanya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja Motivasi seseorang timbuldari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk berbuat demi tmencapai apa yang diingikan Demi tercapainya tujuan yang diinginkan,seseorang rela berkorban untuk menunjukan seberapa kuat dorongan dan usaha yang dimiliki. Tentunya tingkat kinerja seseorang akan semakin tinggi jika dibarengi dengan pemberian motivasi yang tinggi, sehinggaa motivasi berkorelasi dengan kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya motivasi postif memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibbanding dengan motivasi negatif, Artinya bahwa peranan motivasi positif memberikan dampak dalam peningkatan dan kemauan untuk melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya. Kesenjangan social yang akan timbul dalam organisasi dapat diantisipasi dengan pemberian postif kepada para pegawai Pengaruh perilaku seseorang pada masa yang akan dating dalam kondisi yang sama terhadap perilaku pada kondisi tertentu harus memiliki dasar perimbangan yang menuntut pendekatan yang bersifat mempengaruhi manusia. Penelitian ini didukung oleh teori yang kemukakan oleh Brantas, (2012: 123) Motivasi positif adalah suatu kekuatan yang bersifat positif, Artinya karyawan akan diberikan hadiah jika bisa menghasilkan capaian kerja sesuai dengan standar yang diberlakukan. Penelitian yang dilakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Yoeyong Rahsel pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi pada Bagian Administrasi Umum Unpad). Berdasarkan hipotesis dan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Atas skor jawaban dari seluruh responden, dapat dilihat dari tabel kategori.

Pengaruh Motivasi Negatif Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwamotivasi negatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Berdasarkan penelitian empirisantaramotivasi dan kinerjamemiliki hubungan, hal ini mengindikasikan jika motivasi karyawan dalam bekerja semakin tinggi, maka capaian kerjanya (k inerja) yang dihasilkan juga tinggi. Motivasi seorang"berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Mangkunegara (2005:67), menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Malthis (2007) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Menurut Munandar (2001), ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja denganpencapaian prestasi, artinya karyawan yang"mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi,"sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Penelitian Suharto dan Budhi Cahyono (2005), juga menguji hubungan motivasi dengan kinerja karyawan, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja"karyawan. Penelitian yang dilakukan didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Brantas, (2012: 123) Motivasi negatif, memberikan semangat kepada karyawan dengan memberikan sanksi.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango, dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi positif dan motivasi negatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, motivasi positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula motivasi negatif yang menunjukkan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kedua aspek motivasi tersebut secara bersama-sama maupun secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango.

Daftar Pustaka

Brantas. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media.

Hasibuan, M. S. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Luthans, F. (2006). Organizational Behavior. McGraw-Hill.Industri.

Malthis, R. L., & Jackson, J. H. (2007). Human Resource Management. South-Western College Pub.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.

Munandar, A. S. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. UI Press.

Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
Suharto & Cahyono, B. (2005). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Jurnal Psikologi Industri.