

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG KEMARITIMAN DAN INVESTASI

Ridawati Rajagukguk

ABSTRACT

This study aims to analyze the work motivation of employees at the Coordinating Ministry for Maritime Affairs and Investment and to examine the relationship between work motivation and employee job satisfaction. The study is based on the premise that work motivation is a crucial factor influencing employee performance and job satisfaction within public sector organizations. A qualitative approach with a descriptive-analytical method was employed. Data were collected through a literature review, observations, and in-depth interviews with employees of the Coordinating Ministry for Maritime Affairs and Investment. The analysis was guided by Herzberg's Two-Factor Theory and McClelland's Motivation Theory. The findings indicate that employees' work motivation is influenced by recognition, appreciation, acknowledgment of their performance, and opportunities for career advancement provided by organizational leaders. These factors contribute significantly to enhancing employees' job satisfaction and work enthusiasm. The study also reveals a strong relationship between work motivation and job satisfaction, demonstrating that higher levels of motivation resulting from recognition and opportunities for achievement are associated with greater job satisfaction. Theoretically, the findings support Herzberg's Two-Factor Theory, emphasizing the importance of motivational factors such as achievement, recognition, and opportunities for personal growth in improving job satisfaction. Furthermore, the results are consistent with McClelland's Motivation Theory, indicating that employees' work motivation is driven by the need for achievement (need for achievement), the need for affiliation (need for affiliation), and the need for power (need for power). Therefore, strengthening employee motivation through recognition, appreciation, and career development opportunities is essential for improving job satisfaction among employees of the Coordinating Ministry for Maritime Affairs and Investment.

Keywords: Work Motivation, Performance, Employees at the Coordinating Ministry for Maritime Affairs and Investment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja pegawai pada Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi serta mengkaji hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya motivasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja dalam organisasi pemerintahan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitis. Data diperoleh melalui studi kepustakaan, observasi, serta wawancara mendalam terhadap pegawai di Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi. Analisis penelitian mengacu pada Teori Dua Faktor Frederick Herzberg dan Teori Motivasi David McClelland. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh penghargaan, apresiasi, pengakuan atas kinerja, serta kesempatan untuk berkembang yang diberikan oleh pimpinan. Faktor-faktor tersebut terbukti berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja dan semangat kerja pegawai. Penelitian juga menemukan adanya hubungan yang erat antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, di mana semakin tinggi motivasi yang diperoleh melalui penghargaan dan kesempatan berprestasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Secara teoretis, temuan penelitian menguatkan Teori Dua Faktor Herzberg yang menekankan pentingnya faktor motivator, seperti prestasi, pengakuan, dan peluang

pengembangan diri, dalam meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian juga mendukung Teori Motivasi David McClelland, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai didorong oleh kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), afiliasi (*need for affiliation*), dan kekuasaan (*need for power*). Dengan demikian, peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja, Pegawai Pada Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman Dan Investasi

PENDAHULUAN

Semua organisasi, baik organisasi pemerintah/negeri maupun organisasi swasta/perusahaan, tentunya menginginkan tersedianya dan tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang tujuan organisasi agar dapat tercapai dan terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, demi mewujudkan tujuan organisasi tersebut, terdapat banyak hal yang perlu diperhatikan, di antaranya adalah sumber daya manusia (SDM). Menurut Sunyoto (2013:15), "Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi."

Sumber daya manusia atau pegawai berperan sebagai salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM yang baik dan efisien merupakan jalan bagi suatu organisasi/instansi demi keberlangsungan dan tercapainya tujuan organisasi/instansi. Pada dasarnya, organisasi tidak hanya mengandalkan SDM yang memiliki keterampilan kerja dan kecakapan yang mumpuni, tetapi yang menjadi poin paling penting adalah mereka memiliki keinginan yang kuat dan mau bekerja dengan giat untuk

mencapai sebuah hasil kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi/instansi.

Menurut Rasyid dalam Agus Dwiyanto (2004:59), "Sumber Daya Manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi."

Dengan kata lain, keterampilan, kecakapan, dan kemampuan SDM tidak berarti bagi organisasi/instansi jika mereka tidak berkeinginan untuk bekerja dengan keras dan giat menggunakan keterampilan, kecakapan, dan kemampuan yang mereka miliki. Peranan dan fungsi SDM/staf tentu sangat penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi/instansi.

Pada dasarnya, sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi. Agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia. Para pengelola sumber daya manusia melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi, dan memelihara pegawai (Sunyoto, 2002:97).

Agar staf bekerja sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh organisasi, maka seharusnya motivasi pegawai yang bekerja di dalam organisasi atau instansi tersebut dapat dipahami dengan baik, karena motivasilah yang akan menentukan perilaku sumber daya manusia (SDM) atau pegawai dalam bekerja.

Motivasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan apabila menginginkan setiap pegawai memberikan kinerja dan kontribusi yang nyata demi pencapaian tujuan organisasi/instansi. Dengan adanya motivasi, staf akan menyalurkan segenap kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan yang dimaksud. Tanpa motivasi, staf tidak akan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tuntutan atau standar yang telah ditentukan. Bahkan, mencapai standar tersebut pun akan sulit apabila motif dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terpenuhi. Walaupun pegawai memiliki keterampilan, kecakapan, dan kemampuan yang luar biasa, apabila tidak memiliki motivasi kerja yang kuat, hasil pekerjaan yang dihasilkan akan kurang bahkan tidak memuaskan.

Menurut Sedarmayanti, "motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual."

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten antara dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Hakim, 2011:35; Baskoro dan Susanty, 2012:17). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk

menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selain itu, motivasi dapat menjadi penyebab maupun pendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Susitiningrum dkk. (2015:16) telah meneliti motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terwujudnya Kementerian Koordinator Bidang Kematriman dan Investasi yang mampu mendukung optimalisasi tugas dan fungsi Kementerian Koordinator Bidang Kematriman dan Investasi dalam meningkatkan koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian urusan kementerian dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang kematriman dan investasi menjadi dasar dari visi Kementerian Koordinator Bidang Kematriman dan Investasi. Dalam rangka menunjang tugas pokok dan fungsi Kementerian Koordinator Bidang Kematriman dan Investasi, diharapkan seluruh pegawai Kementerian Koordinator Bidang Kematriman dan Investasi tanpa terkecuali mampu memberikan performa kinerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing guna mencapai tujuan bersama.

Pemerintah bertugas menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu, agar tugas-tugas yang telah direncanakan bersama oleh instansi/organisasi dapat tercapai, dibutuhkan motivasi kerja pegawai yang maksimal dan profesional.

Namun demikian, masih ditemukan pegawai yang terlambat datang setiap hari, meninggalkan kantor sebelum waktunya, meninggalkan kantor pada saat jam kerja dengan alasan kepentingan pribadi, serta menunda pekerjaannya ketika pimpinan tidak berada di tempat.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, terkait motivasi kerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Motivasi Kerja Pegawai pada Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi."

TINJAUAN PUSTAKA

1. Hakikat Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting yang menentukan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Istilah motivasi berasal dari kata dasar *motif* yang berarti dorongan, sebab, atau alasan seseorang melakukan suatu tindakan. Secara etimologis, motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti menggerakkan atau mendorong (Hasibuan dalam Ibrahim, 2011). Stoner dan Freeman (2010) mendefinisikan motivasi sebagai proses manajemen untuk memengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mendorong seseorang bertindak. George R. Terry dalam Sedarmayanti (2008) menjelaskan bahwa motivasi merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan tertentu. Sementara itu, Moorhead dan Griffin (2013) memandang motivasi sebagai serangkaian kekuatan yang menyebabkan seseorang memilih suatu perilaku tertentu dibandingkan perilaku

lainnya. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai daya dorong yang berasal dari dalam maupun luar diri individu untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, Badeni (2013) dan Sutrisno dalam Hidayat (2019) menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang melakukan aktivitas tertentu sehingga mampu memengaruhi perilaku kerja individu. Razak (2015) menyatakan bahwa motivasi tercermin dari perilaku yang dipilih individu, besarnya usaha yang dilakukan, serta konsistensi individu dalam mempertahankan upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Jenis-Jenis Motivasi

Hasibuan membedakan motivasi menjadi dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif dilakukan melalui pemberian penghargaan atau hadiah kepada pegawai yang mampu mencapai atau melampaui standar prestasi kerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja. Sebaliknya, motivasi negatif diberikan melalui ancaman hukuman bagi pegawai yang tidak memenuhi standar yang ditetapkan. Meskipun mampu meningkatkan disiplin dalam jangka pendek, motivasi negatif kurang efektif apabila diterapkan dalam jangka panjang karena berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

3. Tujuan Motivasi

Dalam organisasi, motivasi bertujuan untuk meningkatkan moral kerja, produktivitas, kedisiplinan, loyalitas, kreativitas, partisipasi, tanggung jawab, dan kesejahteraan pegawai. Selain itu, motivasi juga bertujuan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, mempertahankan stabilitas pegawai, serta meningkatkan efisiensi dalam

penggunaan sumber daya organisasi. Dengan demikian, motivasi menjadi salah satu instrumen penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Hasibuan dalam Iskandar & Yuhansyah, 2018).

4. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Gomez (1997), motivasi kerja terdiri atas dua aspek, yaitu aspek individual dan aspek organisasional. Aspek individual meliputi kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), dan kemampuan (*abilities*) yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, aspek organisasional meliputi sistem pembayaran (*pay*), keamanan kerja (*job security*), hubungan dengan rekan kerja (*co-workers*), pengawasan (*supervisor*), penghargaan (*praise*), serta karakteristik pekerjaan itu sendiri (*job itself*). Kedua aspek tersebut saling berkaitan dalam membentuk motivasi kerja pegawai di dalam organisasi.

5. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Frederick Herzberg mengemukakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator dan faktor pemeliharaan (*hygiene factors*). Faktor motivator merupakan faktor intrinsik yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, faktor pemeliharaan merupakan faktor ekstrinsik yang meliputi kebijakan organisasi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, gaji, serta jaminan kerja yang berfungsi mencegah timbulnya ketidakpuasan pegawai. Herzberg juga menambahkan bahwa supervisi, hubungan interpersonal,

kondisi kerja fisik, gaji, kebijakan perusahaan, serta manfaat dan keamanan kerja merupakan faktor yang turut memengaruhi motivasi kerja pegawai.

6. Cara Menilai atau Mengukur Motivasi

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung sehingga diperlukan instrumen untuk mengukurnya. Menurut Notoatmodjo (2010), pengukuran motivasi dapat dilakukan melalui tes proyektif, kuesioner, dan observasi perilaku. Dalam penelitian, metode yang paling banyak digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Skala tersebut terdiri atas pernyataan positif maupun negatif dengan rentang penilaian mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju, sehingga dapat menggambarkan tingkat motivasi responden secara objektif.

7. Teori Motivasi Kerja

Penelitian ini menggunakan dua teori utama, yaitu Teori Dua Faktor Herzberg dan Teori Motivasi McClelland. Sebagai landasan konseptual, teori kebutuhan Maslow juga menjelaskan bahwa motivasi manusia berkembang secara bertahap mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, hingga kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah akan mendorong munculnya kebutuhan pada tingkat berikutnya.

Menurut Herzberg, motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor internal (motivator) dan faktor eksternal (*hygiene*). Faktor internal meliputi pencapaian, pengakuan, kesempatan berkembang, kepuasan dalam bekerja, serta pekerjaan yang menantang. Adapun faktor eksternal

meliputi kebijakan organisasi, kondisi kerja, hubungan antarpribadi, status, dan jaminan kerja. Kedua faktor tersebut menentukan tingkat kepuasan maupun ketidakpuasan kerja pegawai.

Sementara itu, David C. McClelland mengemukakan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh tiga kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*). Individu yang memiliki kebutuhan berkuasa cenderung ingin memengaruhi dan mengendalikan orang lain. Individu yang memiliki kebutuhan berprestasi terdorong untuk mencapai hasil terbaik, menyukai tantangan, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Adapun individu yang memiliki kebutuhan afiliasi lebih mengutamakan hubungan interpersonal yang harmonis, kerja sama, dan kebersamaan dalam lingkungan kerja. Ketiga kebutuhan tersebut menjadi dasar dalam menjelaskan motivasi kerja pegawai pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi yang berlokasi di Gedung BPPT, Jalan M.H. Thamrin No. 81, Lantai 3, Kebon Sirih, Kecamatan Menteng, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta. Objek penelitian berjumlah 22 orang yang terdiri atas Sekretaris Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi (1 orang), Bagian Biro (4 orang), Staf Ahli (4 orang), Deputy Bidang Koordinasi (6 orang), Sekretariat Deputy (1 orang), Asisten Deputy (5 orang), dan Inspektorat (1 orang). Seluruh data diperoleh melalui

wawancara langsung kepada setiap informan sehingga tingkat keabsahan data diperoleh secara optimal. Mayoritas informan memiliki latar belakang pendidikan Strata 2 (S2) yang sesuai dengan persyaratan jabatan di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi.

Berdasarkan hasil penelitian, struktur organisasi Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi terdiri atas beberapa bagian yang memiliki tugas dan fungsi berbeda, namun saling berkaitan dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Kepala Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi memiliki tugas mengoordinasikan seluruh bagian, mengendalikan ritme kerja organisasi, serta menjembatani kelancaran administrasi antara lembaga pemerintah dan lembaga swasta. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh salah satu informan bahwa tugas sebagai aparatur sipil negara adalah menjembatani administrasi antara pemerintah dan masyarakat.

Pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, tugas utama meliputi pengelolaan surat masuk dan surat keluar, pendistribusian surat kepada unit kerja terkait, serta pengendalian administrasi kepegawaian. Selain itu, bagian ini bertugas mengawasi pelaksanaan pekerjaan tenaga ahli maupun staf administrasi serta menghimpun laporan kerja secara berkala untuk disampaikan kepada pimpinan sebagai bahan evaluasi. Informan menjelaskan bahwa seluruh surat yang berasal dari Sekretariat Jenderal, kementerian, maupun instansi lainnya diterima, diproses, dan diteruskan kepada unit yang

berkepentingan sesuai mekanisme organisasi.

Bagian Sekretariat bertanggung jawab dalam mempersiapkan seluruh kebutuhan rapat organisasi, mulai dari penyediaan bahan rapat, penyusunan simpulan rapat, penghimpunan aspirasi masyarakat, hingga penyediaan tempat, daftar hadir, dan konsumsi peserta rapat. Sementara itu, Bagian Umum atau Perlengkapan bertugas memastikan seluruh fasilitas organisasi, seperti komputer, mesin fotokopi, printer, pendingin ruangan, dan perlengkapan kantor lainnya berada dalam kondisi baik sehingga dapat menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Apabila ditemukan kerusakan fasilitas, bagian ini berkoordinasi dengan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian untuk segera melakukan perbaikan.

Selain itu, Bagian Keuangan memiliki tanggung jawab mengelola hak-hak keuangan pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, termasuk honorarium maupun biaya perjalanan dinas. Seluruh unit kerja tersebut merupakan satu kesatuan yang saling mendukung dalam membantu pelaksanaan tugas organisasi. Informan juga menjelaskan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pengalaman dalam menangani berbagai persoalan yang berkaitan dengan bidang kemaritiman, investasi, ekonomi, sosial, budaya, serta pemerintahan.

Berdasarkan hasil wawancara, motivasi kerja pegawai dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori. Kelompok pertama merupakan pegawai yang bekerja terutama untuk memenuhi kebutuhan keluarga, seperti kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Kelompok ini tidak menjadikan promosi jabatan

sebagai orientasi utama karena terbatasnya jenjang pendidikan yang dimiliki. Kelompok kedua memandang pekerjaan sebagai bentuk pengabdian dan ibadah, namun tetap memiliki harapan memperoleh kenaikan jabatan pada masa mendatang. Kelompok ketiga memiliki orientasi yang kuat terhadap pengembangan karier dengan menargetkan jabatan yang lebih tinggi melalui peningkatan kompetensi dan keterlibatan aktif dalam organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan penghargaan dan apresiasi yang diberikan oleh pimpinan. Menurut para informan, tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai, dukungan pimpinan, serta kesempatan untuk berkembang menjadi faktor yang mendorong peningkatan motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula semangat kerja dan kualitas kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas organisasi.

Hasil wawancara dengan beberapa pegawai menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya didasarkan pada aspek ekonomi, tetapi juga dipengaruhi oleh nilai pengabdian, keinginan untuk membantu organisasi, serta harapan memperoleh jenjang karier yang lebih baik. Informan dari unsur pegawai negeri sipil menyampaikan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah sekaligus upaya mengembangkan karier melalui peningkatan kompetensi dan pengalaman kerja. Perbedaan motivasi lebih banyak dipengaruhi oleh usia dan peluang promosi jabatan. Pegawai yang mendekati masa pensiun cenderung memprioritaskan pengabdian kepada organisasi, sedangkan pegawai yang

masih berada pada usia produktif memiliki orientasi yang lebih besar terhadap peningkatan karier.

Seluruh informan juga menunjukkan pemahaman yang baik mengenai tugas pokok dan fungsi masing-masing. Pemahaman tersebut diperoleh melalui pembekalan sebelum bekerja, pelatihan, serta pengalaman selama menjalankan tugas di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi. Dengan pemahaman tersebut, setiap pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif sesuai bidang tugas masing-masing. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya disiplin kerja, koordinasi antarunit, dan efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi dipengaruhi oleh kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik berupa pengabdian, ibadah, dan keinginan berprestasi, sedangkan faktor ekstrinsik meliputi penghargaan dari pimpinan, kesempatan pengembangan karier, serta dukungan lingkungan kerja. Kombinasi kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap terciptanya disiplin kerja dan efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai di Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi dipengaruhi oleh beragam motif. Ditinjau dari teori hierarki kebutuhan Maslow, motivasi kerja pegawai didominasi oleh kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) dan harapan untuk memperoleh pengembangan

karier melalui kenaikan pangkat. Kebutuhan akan penghargaan tercermin dari keinginan pegawai untuk memperoleh pengakuan, penghormatan, dan apresiasi atas kinerja yang telah diberikan. Di sisi lain, sebagian pegawai memandang pekerjaan sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan dasar, terutama pegawai yang berada pada tingkat subbagian dan subbidang.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai berada pada kategori tinggi dan tercermin dalam sikap positif terhadap pelaksanaan tugas. Secara parsial, faktor karakteristik individu, kondisi sosial, ekonomi, tingkat pendidikan, dan usia berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja pegawai. Sementara itu, pengalaman kerja dan jumlah tanggungan tidak menunjukkan pengaruh yang nyata terhadap tingkat motivasi kerja pegawai di Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh kebutuhan akan penghargaan, kesempatan berkembang, serta karakteristik individu yang mendukung pelaksanaan tugas secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, & Sjamsuddin, N. (1992). *Masa Depan Kehidupan Politik Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Amran. (2009). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ichsan Gorontalo*, 4(2).
- Arifin, A. (2008). *Opini Publik*. Jakarta: Pustaka Indonesia.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Sleman: Deepublish.
- Gusti, P. M. (2011). *Wewenang DPR dalam Penetapan dan Pengawasan APBN Menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Denpasar: Pascasarjana Universitas Udayana.
- Hakim, Baskoro, & Susanty. (2012). *Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat. (2019). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Banten: Yayasan Pendidikan Sosial Indonesia Maju.
- Hidayat, D. N. (2003). *Paradigma dan Metodologi Penelitian Sosial Empirik Klasik*. Jakarta: Departemen Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Indonesia.
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Iskandar, J. (2009). *Kapita Selekta Administrasi Negara dan Kebijakan Publik*. Bandung: Puspaga.
- Lexy, J. Moleong. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi, Cetakan ke-22). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marbun. (1992). *DPR RI: Pertumbuhan dan Perkembangan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management* (Terjemahan Diana Angelica). Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Malang Press.
- Miles, M. B., & Huberman, M. A. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Moenir, H. A. S. (2002). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Moleong, L. J. (1997). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, I. U. (2002). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Poerwandari, E. K. (2007). *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Depok: LPSP3.
- Poerwandari, E. K. (2007). *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Jakarta: LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Pegawai: Kiat Membangun Organisasi*

- Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rianto, A. (2004). *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Terjemahan Ratna Saraswati & Fabriella Sirait). Jakarta: Salemba Empat.
- Robert K. Yin. (2005). *Studi Kasus: Desain dan Metode*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulistiyani, A. T. (2004). *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Sunyoto. (2013). *MSDM Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tenriang, A. (2015). *Evaluasi Kebijakan Peningkatan Kapasitas Pendukung Kelembagaan DPR RI*. Jakarta: The Indonesian Institute, Center for Public Policy Research.
- Trimaya, A. (2013). Kinerja Fungsi Legislasi DPR RI Masa Bakti 2009–2014. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 10(3).
- Usman, H., dkk. (2004). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, J. (2001). *Good Governance (Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah)*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Wilda, R. (2016). *Kinerja DPR dan Kepercayaan Publik (Analisis Kepercayaan Publik terhadap Kinerja DPR RI Tahun 2014–2019)*. Sumenep: Universitas Wiraraja Sumenep.