



Employee Motivation at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Ternate City

(*Motivasi Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Ternate*)

M.Aksan Botji ¹, Ali Lating ¹✉ dan Rasid Pora ²

¹ Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Maluku Utara., Jl. KH. A. Dahlan, No. 100, Kel. Sasa, Kec. Ternate Selatan. Ternate, Indonesia., Email: aksanbotji234@gmail.com; alilating72@gmail.com; rasidpora12@gmail.com.

✉ Email : alilating72@gmail.com

Info Artikel : Artikel Penelitian Artikel Pengabdian Riview Artikel

Diterima : 20 Mei 2025, Disetujui : 15 Nov 2025, Publikasi On-Line : 16 Nov. 2025

Abstract

In a government that prioritizes the principles of good governance, it is necessary to apply a motivation model that is able to inspire employees as much as possible. In this case, the process of internalizing the values of discipline, diligence, thoroughness, enthusiasm needs special emphasis. Leaders should be able to inspire through good examples, such as serious behavior at work, enthusiasm in business, effective behavior, consistent behavior, high work commitment. Motivation carried out by leaders in the Ternate City DPRD Secretariat is carried out with the aim of improving the performance of the organization, productivity and loyalty, discipline, maintaining good relations between leaders and subordinates, forms of work motivation in the Ternate City DPRD Secretariat are carried out through two forms, namely external and internal motivation. The form of external motivation is divided into two, namely the form of positive motivation and negative motivation. Positive forms of motivation are usually given in the form of material and non-material support. Negative motivation in the form of reprimands for employees, reprimands for employees are usually given to employees who do not have the responsibility to complete tasks or applicable rules. The challenge of motivation is how leaders understand the character of each employee, adapt the leadership style to the dynamics and changes that occur, be willing to accept differences and accept criticism, suggestions and different views from subordinates for the progress of the institution. It is expected that in the future motivation needs to be carried out both positive and negative motivation by considering the rank and class and the needs of each employee, building productive communication and cooperation and it is hoped that each employee will have responsibility for the tasks assigned so that organizational goals can be realized.

✉ **Keyword** : Motivation; Performance; Secretariat; DPRD.

I. PENDAHULUAN

Motivasi memiliki urgensi tinggi dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), karena menjadi pendorong utama perilaku etis, profesionalisme, dan komitmen aparatur negara terhadap pelayanan publik. Literatur lima tahun terakhir

menunjukkan bahwa motivasi intrinsik—seperti nilai integritas, tanggung jawab moral, dan orientasi pelayanan publik—berkorelasi signifikan dengan peningkatan akuntabilitas dan transparansi birokrasi (Kim & Vandenabeele, 2022). Aparatur dengan motivasi tinggi lebih mampu menjalankan fungsi pemerintahan secara konsisten, menghindari penyalahgunaan

wewenang, serta berorientasi pada kepentingan masyarakat. Oleh karena itu, penguatan motivasi individu menjadi komponen esensial dalam membangun budaya kerja yang mendukung good governance.

Selain itu, motivasi juga berperan sebagai faktor struktural yang menentukan efektivitas implementasi prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, seperti partisipasi, efektivitas, efisiensi, dan supremasi hukum. Studi terbaru menunjukkan bahwa organisasi publik yang mampu meningkatkan motivasi pegawainya—melalui kepemimpinan etis, lingkungan kerja suportif, dan sistem penghargaan berbasis integritas—mampu mencapai kinerja yang lebih baik dan lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Hassan & Wright, 2021; Park, 2024). Dengan demikian, motivasi tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga menentukan keberhasilan reformasi birokrasi secara sistemik, menjadikannya elemen yang sangat mendesak dalam mewujudkan pemerintahan yang berkualitas.

Motivasi merupakan faktor fundamental yang menentukan tingkat kinerja pegawai dalam organisasi. Penelitian lima tahun terakhir menunjukkan bahwa pegawai dengan motivasi intrinsik yang tinggi—seperti kebutuhan untuk berkembang, rasa tanggung jawab, dan makna dalam pekerjaan—cenderung menunjukkan produktivitas, kreativitas, serta kualitas kerja yang lebih baik (Deci & Ryan, 2020; Latham, 2021). Motivasi berperan sebagai energi psikologis yang menggerakkan pegawai untuk mencapai target, menyelesaikan tugas secara efektif, dan mempertahankan ketekunan dalam menghadapi hambatan. Dengan demikian, organisasi yang mampu memfasilitasi kebutuhan psikologis pegawainya akan memperoleh kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan.

Selain motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik seperti insentif, penghargaan, dan lingkungan kerja suportif juga terbukti memperkuat komitmen dan peningkatan kinerja pegawai. Studi oleh Armstrong (2021) dan Park & Hassan (2024) menunjukkan bahwa kombinasi antara sistem penghargaan yang adil, kepemimpinan suportif, serta budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja secara signifikan. Ketika pegawai merasa dihargai, diperlakukan dengan adil, dan memiliki kejelasan dalam tujuan kerja, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi. Oleh karena itu, motivasi menjadi elemen

strategis dalam manajemen sumber daya manusia dan merupakan prasyarat utama peningkatan kinerja pegawai.

II. METODE PENELITIAN

Tipe dan jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu penulis berusaha memberikan gambaran secara umum mengenai masalah-masalah yang diteliti, berusaha memberikan gambaran secara mendalam tentang objek yang ditulis serta memberi gambaran yang jelas mengenai masalah yang berhubungan dengan penulis, dan untuk mengumpulkan data dari sejumlah responden dengan beberapa teknik.

Penelitian kualitatif merupakan pendekatan ilmiah yang berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial melalui perspektif partisipan. Creswell & Poth (2020) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai proses eksplorasi dan pemaknaan fenomena yang terjadi dalam konteks alami, dengan peneliti sebagai instrumen utama. Pendekatan ini menekankan pentingnya interpretasi, narasi, dan pemahaman kontekstual sehingga mampu menggali realitas sosial secara holistik dan mendalam. Definisi ini menjadi dasar banyak penelitian sosial dan pendidikan dalam beberapa tahun terakhir. Penelitian kualitatif bertujuan memahami pengalaman manusia berdasarkan sudut pandang mereka sendiri. Ia menekankan bahwa esensi penelitian kualitatif adalah *understanding the meaning people bring to their experiences*, sehingga data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, atau dokumentasi. Perspektif ini menegaskan bahwa penelitian kualitatif tidak sekadar mengumpulkan data, tetapi menginterpretasi makna yang tersembunyi di balik perilaku dan interaksi sosial. Dengan demikian, pendekatan ini sangat relevan untuk studi-studi yang memerlukan pemahaman fenomenologis. Patton (2022).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah baik di pusat maupun di daerah, lembaga pemerintah departemen maupun non departemen, badan usaha milik negara maupun badan usaha milik daerah, bukan saja mengharpkan pegawainnya yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Tuntutan akan kinerja setiap

pegawai dalam menjalankan tugas pada saat ini sudah merupakan sebuah kebutuhan, karena pada saat yang sama hasil kinerja menjadi salah indikator keberhasilan lembaga tersebut dalam melaksanakan tugas. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar setiap pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi pada lembaga pemerintahan bertujuan untuk mendorong semangat kerja agar para pegawai mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya tujuan lembaga tersebut. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana para pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Para pegawai yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Motivasi Dan Peningkatan Kinerja Pegawai.

Motivasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberian pelayanan oleh seorang pegawai, diantaranya adalah adanya kesempatan untuk berkembang, jenis pekerjaan yang dilakukan, serta adanya perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi dimana mereka bekerja. Disamping itu, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan.

Sekretariat dewan yang merupakan bagian terpenting dalam mensukseskan kerja dewan akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam sekretariat dalam mencapai tujuan tidak hanya tergantung pada pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh lembaga, terutama bila mengingat bahwa profesionalisme merupakan factor penting dalam pencapaian tujuan. Hal ini memaksa setiap lembaga pemerintah termasuk sekretariat dewan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan pada saat

yang sama akan merefleksikan kemampuan kinerja dari lembaga tersebut. hal ini berarti lembaga harus memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan lembaga.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak lembaga/instansi bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan lembaga, karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Kasubag risalah sekwan DPRD Kota Ternate;

Motivasi bisa di anggap penting dalam lembaga terutama di sekwan selaku lembaga yang memegang peran penting dalam melayani kepentingan terutama para anggota DPRD baik administrasi maupun pelayanan lainnya selain itu motivasi dapat mempengaruhi banyak faktor dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan dalam instansi atau organisasi, dan dapat mempengaruhi berbagai aspek kinerja, kepuasan, dan produktivitas mereka. Capaian kinerja yang baik, terwujudnya kepuasan bagi semua pihak serta capaian produktivitas yang optimal akan memperlihatkan performance dari lembaga itu sendiri. (wawancara 25 Oktober 2025)

Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak pimpinan mengenai masalah motivasi pegawai dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada pegawai pada lembaga melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan lembaga, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga. Pentingnya motivasi pada saat yang sama memberikan gambaran terutama terkait dengan loyalitas para pegawai tidak hanya kepada lembaga tetapi juga kepada pimpinan sebagaimana dijelaskan oleh kabag umum sekwan DPRD.

Motivasi tidak hanya terkait dengan upaya mendorong semangat para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, namun lebih dari itu motivasi juga bagian dari upaya untuk menjaga hubungan baik antara pimpinan dan bawahan serta upaya untuk melihat sejauh mana loyalitas bawahan terhadap pimpinannya. Tujuan Dari Pimpinan Memberikan Motivasi Adalah Untuk Mendorong Pegawai Meningkatkan Prestasi Kinerja Demi Mencapai Hasil Kerja Yang Optimal Dalam Suatu Organisasi. Beberapa Tujuan Dari Pimpinan Memberikan Motivasi Kepada Pegawai: Meningkatkan Kinerja Pegawai, Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan, Menciptakan Hubungan Yang Baik Di Lingkungan Kerja, Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab Pegawai Terhadap Tugas Dan Pekerjaan (Wawancara 27 Oktober 2024)

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan organisasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan lembaga dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi yang diharapkan nantinya akan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi. Dari aspek kedisiplinan motivasi penting untuk menilai kedisiplinan seorang pegawai sebagaimana yang disampaikan salah pegawai;

Motivasi yang diberikan pimpinan kepada para pegawai dilingkungan sekwan DPRD Kota Ternate penting salah satunya terkait dengan upaya meningkatkan kedisiplinan para pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Dengan motivasi yang baik kedisiplinan pegawai diharapkan dapat meningkat, sehingga tugas tugas yang diberukan dapat diselesaikan dengan baik, baik dari aspek hasil maupun ketepatan waktu. (Wawancara 27 Oktober)

Dari hasil wawancara diatas dapat di ketahui bahwa motivasi pada lembaga pemerintahan sangat penting karena sangat berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan, mendorong produktivitas para pegawai dalam melaksanakan tugas, selain itu motivasi berkontribusi penting dalam menjaga kedisiplinan para pegawai serta tingkat loyalitas para bawahan kepada atasan.

Bentuk Dan Tujuan Motivasi

Kinerja organisasi tergantung dari kinerja

individu. Perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi, sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi Melalui pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri pegawai maupun yang berasal dari lingkungan, akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerjanya. Seorang pimpinan perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi-kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja lebih keras agar mempunyai kinerja yang tinggi disamping faktor lain seperti kemampuan sumber daya, kemampuan dan kondisi tempat kerja. Menurut Sekwan Aldhy Ali MM, DPRD Kota Ternate;

Bentuk Motivasi Kerja Dalam Instansi Biasanya Ada Dua, Yaitu Motivasi Eksternal Dan Internal. Motivasi Eksternal Adalah Motivasi Yang Di Dapat Dari Luar Diri, Sedangkan Internal Adalah Motivasi Yang Berasal Dari Dalam Diri. Motivasi Yang Biasanya Di Berikan Pimpinan adalah Motivasi Eksternal. Bentuk Motivasi Eksternal Di Bagi Menjadi Dua, Yaitu Bentuk Motivasi Positive Dan Motivasi Negative. Bentuk Motivasi Positive Yang Biasanya Di Berikan Pimpinan Mencakup Banyak Hal. Motivasi Positive Yang Di Berikan Sebagai Berikut: Apresiasi Atau Pengakuan, Bonus, Dalam Bentuk Perjalan Dinas Mendampingi Alat Kelengkapan DPRD Bonus Finansial (Uang) Untuk Pegawai Teladan, Memperhatikan Kesejahteraan Pegawai, Memberikan Kepercayaan Dan Rasa Hormat. Motivasi Negative Yang Biasanya Di Berikan Pimpinan Berupa Teguran Untuk Pegawai, Teguran Untuk Pegawai Biasanya di berikan terhadap Pegawai Yang: Tidak Memiliki Tanggung Jawab Untuk Menyelesaikan Tugas Sesuai Yang Di Arahkan Sering Tidak Mengikuti Apel Pagi Atau Masuk Kerja Tidak Sesuai Dengan Jam Kerja Tidak Mentaati Peraturan Yang Berlaku Di Lingkungan Kerja (Wawancara 24 Oktober 2024)

Faktor utama yang mempengaruhi motivasi adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi, interaksi antara individu dan lingkungan, baik lingkungan pekerjaan maupun lingkungan organisasi merupakan motivasi dalam meningkatkan kinerja seseorang, disamping merupakan tantangan bagi setiap orang untuk menghadapinya Baik motivasi

eksternal maupun internal yang selama ini di terapkan dilingkungan sekwan DPRD Kota Ternate, memberikan dampak positif terhadap kinerja para pegawai. Menurut salah satu pegawai;

Motivasi selama ini yang diberikan pimpinan sangat dirasakan oleh para pegawai, terutama motivasi positif bagi para pegawai memberikan rasa hormat dan pengakuan kepada pegawai merupakan salah satu motivasi yang sangat baik, sehalin itu motivasi dalam bentuk memberikan kesempatan untuk melakukan perjalanan dinas bersama anggota DPRD terutama kunjungan ke luar daerah juga sangat baik (Wawancara 23 Oktober 2024)

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Dewan diharapkan di atas, tidak hanya motivasi positive namun pada dimensi yang lain motivasi negative juga bagian dari instrumen penting yang perlu dibrikan pimpinan kepada bawahannya sebagaimana yang disampaikan Kabag Umum:

Motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan juga terdapat motivasi negative berupa peringatan atau teguran yang bersifat ringan atau keras tergantung kepada pelanggaran yang dilakukan. Motivasi negative biasanya diberikan pimpinan kepada para pegawai yang diberikan tanggungjawab namun tidak diselesaikan dengan baik, rendah dalam hal kedisiplinan serta tidak taat terhadap aturan yang berlaku di lembaga. (Wawancara 26 Oktober 2024)

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahuai bahwa sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja serta produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas, maka tidak hanya motivasi positif yang perlu dilakukan namun pada saat bersamaan motivasi negative juga berperan penting hal ini dimaksudkan untuk meminimalkan sikap ketidaksiplinan sekaligus evaluasi untuk perbaikan agar lebih baik kedepan.

Tantangan Motivasi

Salah satu permasalahan penting adalah bagaimana meningkatkan motivasi kerja Pegawai. Pada kenyataannya bahwa motivasi kerja pegawai merupakan permasalahan yang sangat penting bagi organisasi, karena motivasi kerja yang rendah akan berdampak negatif bagi kinerja organisasi, sehingga pimpinan organisasi harus

mampu mendorong dan meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara memperhatikan faktor perbedaan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi. Dalam hal ini Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Ternate, Sebagai bagian dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang berfungsi sebagai administrative suporting system (pendukung system administrasi) DPRD, Sekretariat Dewan memegang peranan yang sangat penting. Dalam upaya meningkatkan kinerja guna memenuhi kebutuhan akan profesionalisme. Dengan fungsi yang sangat penting terutama dalam memfasilitasi rapat anggota Dewan, pelaksanaan urusan rumah tangga dan perjalanan dinas anggota DPRD serta pengelolaan tata usaha Dewan, sangat membutuhkan motivasi yang tinggi dari pimpinan. Mengelola dinamika pengelolaan kelembagaan yang sangat dinamis, maka tantang motivasi sebagaimana disampaikan sekwan DPRD Kota Ternate bapak Aldhy Ali. MM.;

Tantangan Motivasi Adalah Hal-Hal Yang Dapat Menghambat Seseorang Untuk Termotivasi, Salah Satu Tantangan Yang Di Hadapi Pimpinan Adalah Menjaga Motivasinya Agar Tidak Berpengaruh Buruk Pada Pegawai, Oleh Karena Itu Tantangan Motivasi Bisa Di Artikan Sebagai Pemberian Motivasi Dari Pimpinan Yang Harus Singkron Dengan Pegawai Yang Ingin Diberikan Motivasi, Motivasi Yang Singkron Di artikan Seperti Berikut : Pimpinan Harus Benar-Benar Mengenali Karakteristik Masing-Masing Pegawai, Pimpinan Harus Siap Menjadi Sasaran Kritik Dan Tuntutan Dari Berbagai Pihak, Pimpinan Harus Memahami Kebutuhan Dan Aspirasi Individu Pimpinan perlu Terus Belajar, Beradaptasi, Dan Mengadaptasi Gaya Kepemimpinan Mereka Sesuai Dengan Perubahan Dalam Instansi. (Wawancara 24 Oktober 2024).

Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja yang tinggi, sehingga kualitas dan kedisiplinan kerja meningkat, perlu adanya suatu upaya seorang pemimpin. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas dan kedisiplinan kerja tersebut adalah menjawab tantangan motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Menurut kabag risalah tantangan motivasi di sekwan DPRD Kota Ternate;

Tantangan pemimpin yang dalam memberikan motivasi kepada bawahan di Kewan DPRD Kota Ternate yang paling mendasar adalah memahami karakteristik masing-masing pegawai terutama berkaitan dengan sikap dan cara pandang. Faktor faktor psikologi maupun sosiologi personal menjadi hal utama yang harus difahami karena kedua hal tersebut mempengaruhi perilaku terutama dalam melaksanakan tugas. (Wawancara 23 Oktober 2024)

Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang dan motivasi merupakan sebuah proses psikologi yang timbul karena diakibatkan oleh faktor-faktor dari dalam maupun dari luar, hal ini timbul karena rangsangan atau insentif. Khususnya di lingkungan sekretariat dewan Kota Ternate, tantangan pemimpin dalam memberikan motivasi antara lain menurut. Kabag Umum. sebagaimana hasil wawancara berikut ini :

Salah satu tantangan pemimpin dalam memberikan motivasi adalah sikap keterbukaan pemimpin dalam menerima berbagai masukan atau kritik yang membangun dari bawahan. Kesiapan untuk menerima saran dan kritik akan semakin memberikan dampak positif bagi pemimpin dalam memberikan motivasi. Sikap terbuka ini pada saat yang sama akan meningkatkan saling menghargai sekaligus dukungan kepada pemimpin (Wawancara 23 Oktober 2024).

Dari hasil wawancara di atas dapat di ketahui bahwa tantangan motivasi dalam meningkatkan kinerja di sekwan DPRD Kota Ternate adalah memahami karakteristik para pegawai selain itu kesiapan untuk menerima saran atau masukan dari bawahan sebagai hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

1. Motivasi memegang peran penting terutama dalam mewujudkan tujuan serta meningkatkan kinerja dari organisasi, produktifitas dan loyalitas yang baik dari para pegawai serta meningkatkan kedisiplinan, menjaga hubungan baik antara pimpinan dan bawahan, meningkatkan produktivitas serta

tercapainya kepuasan semua pihak, motivasi menjadi indikator keberhasilan lembaga.

2. Bentuk motivasi kerja di sekwan DPRD Kota Ternate dilakukan melalui dua bentuk, yaitu motivasi eksternal dan internal. Bentuk motivasi eksternal di bagi menjadi dua, yaitu bentuk motivasi positive dan motivasi negative. Bentuk motivasi positive yang biasanya diberikan berupa dukungan baik material maupun non material. Motivasi negative berupa teguran untuk pegawai, teguran untuk pegawai biasanya diberikan terhadap pegawai yang tidak memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas atau aturan yang berlaku
3. Tantangan motivasi adalah hal-hal yang dapat menghambat seseorang untuk termotivasi, memahami karakter dari setiap pegawai, adaptasi gaya kepemimpinan dengan dinamika dan perubahan yang terjadi, kesiapan menerima perbedaan serta menerima kritik, saran dan pandangan yang berbeda dari bawahan untuk kemajuan lembaga.

Saran

1. Sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi, Motivasi perlu dilakukan secara terus menerus kepada setiap pegawai dengan tetap mempertimbangkan sejumlah aspek seperti pangkat dan golongan serta masa kerja, tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan.
2. Baik motivasi positive maupun negative tetap harus dilaksanakan dengan tujuan agar setiap pegawai memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pada aspek yang lain kedua motivasi tersebut dapat menjadi bagian terpenting dalam upaya untuk mencapai tujuan dari organisasi
3. Memahami karakter dari setiap pegawai merupakan hal yang penting dilakukan oleh setiap pemimpin, hal ini diharapkan agar motivasi yang diberikan dapat sesuai dengan apa yang diharapkan. Selain itu upaya menciptakan komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan dapat membangun kerja sama dan menghindari hambatan dalam memberikan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2020). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Self-Determination Theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Hassan, S., & Wright, B. E. (2021). The role of intrinsic motivation in public sector
- Kim, S., & Vandenberg, W. (2022). Public service motivation and integrity in public administration. *Public Administration Review*, 82(4), 635–648.
- Latham, G. P. (2021). Goal Setting: A five-decade empirical review. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 162, 105–118.
- Patton, M. Q. (2021). *Qualitative research and evaluation methods*. Sage.
- Park, S. (2024). Ethical leadership and employee motivation in government institutions. *International Public Management Journal*, 27(1), 79–102.
- Park, S., & Hassan, S. (2024). Motivation, leadership, and performance in public organizations. *International Public Management Journal*, 27(1), 45–62.
- Yin, R. K. (2022). *Qualitative research from start to finish*. Guilford Press.
- performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 31(3), 555–570.



Copyright© 2025. M.Aksan Botji, Ali Lating, Rasid Pora

