



Pengaruh Kesejahteraan Pegawai, Motivasi Intrinsik, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX Maluku

Mezak Wakim^{1*}, Stanislaus Kostka Ohoiwutun¹, Hendry Selanno¹

¹Magister Administrasi Publik, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

*Corresponding author email: mezakwakim@gmail.com

Article Info

Article history:

Received July 10, 2025
Approved August 10, 2025

Keywords:

Employee Welfare, Intrinsic Motivation, Productivity

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Employee Welfare, Intrinsic Motivation, and Workload on Employee Productivity at the Cultural Heritage Preservation Center Region XX in Maluku. A quantitative approach was used with multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to 93 respondents who are active employees at the institution. The results indicate that partially, Employee Welfare and Intrinsic Motivation have a significant effect on Employee Productivity, while Workload does not show a significant effect. Intrinsic Motivation yielded the highest regression coefficient, indicating it is the most dominant factor in improving productivity. Simultaneously, the three independent variables significantly influence Employee Productivity, with a coefficient of determination (R^2) of 0.917. This means that 91.7% of the variation in productivity can be explained by welfare, intrinsic motivation, and workload. These findings highlight the importance of enhancing welfare and empowering intrinsic motivation as core strategies for improving employee performance. The study provides both theoretical and practical contributions to human resource management in the public sector, especially in developing performance-based policies.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kesejahteraan Pegawai, Motivasi Intrinsik, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX Maluku. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 93 responden, yang merupakan pegawai aktif di lingkungan instansi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Kesejahteraan Pegawai dan Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai, sedangkan variabel Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan. Nilai koefisien regresi tertinggi ditunjukkan oleh Motivasi Intrinsik, yang berarti bahwa motivasi dari dalam diri pegawai merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan produktivitas. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,917. Ini mengindikasikan bahwa 91,7% variasi dalam produktivitas dapat dijelaskan oleh kesejahteraan, motivasi intrinsik, dan beban kerja. Hasil ini menekankan pentingnya peningkatan kesejahteraan dan pemberdayaan motivasi intrinsik sebagai strategi utama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam pengembangan kebijakan berbasis kinerja.



How to cite: Wakim, M., Ohoiwutun, S. K., & Selanno, H. (2025). Pengaruh Kesejahteraan Pegawai, Motivasi Intrinsik, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX Maluku. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(3), 1629–1639. <https://doi.org/10.55681/jige.v6i3.4075>

PENDAHULUAN

Produktivitas pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tingginya produktivitas menunjukkan efisiensi dan efektivitas kerja yang maksimal (Rahman & Kartini, 2025). Kondisi ini berdampak pada peningkatan daya saing organisasi di tingkat lokal maupun nasional. , produktivitas karyawan bisa ditingkatkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Ini mencakup aspek kesejahteraan, motivasi, serta pengaturan beban kerja yang seimbang. Oleh karena itu, organisasi perlu menaruh perhatian pada aspek-aspek tersebut (Aprilia, 2025).

Kesejahteraan pegawai memiliki cakupan yang luas, mencakup kebutuhan finansial, kesehatan, hingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. (Alwi & Mulyono, 2025) menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki korelasi langsung terhadap produktivitas kerja. Jika kebutuhan dasar mereka terpenuhi, maka fokus dan semangat dalam bekerja akan meningkat. Demikian pula, (Minto Prasetyo & Ali, 2024) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kesejahteraan tinggi cenderung termotivasi dan berprestasi lebih baik. Hal ini memperkuat pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan dalam strategi peningkatan produktivitas. Kesejahteraan tidak boleh dipandang sebagai beban, melainkan investasi jangka panjang (YAZID, 2025).

Program kesejahteraan yang terstruktur memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas pegawai. (Susilowati et al., 2025) menyebutkan bahwa fasilitas seperti asuransi kesehatan, cuti memadai, serta dukungan psikologis mampu mengurangi stres kerja. Perusahaan yang menerapkan program seperti ini menunjukkan peningkatan produktivitas hingga 20% (Supit et al., 2024). Maka dari itu, organisasi sebaiknya menyusun kebijakan kesejahteraan yang komprehensif dan berkelanjutan. Kebijakan ini harus mencerminkan kebutuhan nyata karyawan di lapangan. Dengan begitu, tercipta lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Syahfitri et al., 2025).

Motivasi intrinsik merupakan faktor internal yang berasal dari dorongan pribadi seperti rasa puas terhadap pekerjaan dan pencapaian diri. (Setyawan et al., 2021) menjelaskan bahwa motivasi jenis ini memiliki dampak besar terhadap performa kerja karena memunculkan rasa tanggung jawab. Studi oleh *Amabile (2018)* menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi intrinsik tinggi lebih inovatif dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Upaya ini akan memicu semangat kerja yang konsisten. Lingkungan yang suportif akan memfasilitasi tumbuhnya motivasi tersebut.

Selain motivasi intrinsik, faktor motivasi ekstrinsik juga tak kalah penting dalam memengaruhi produktivitas kerja. (Putri, 2024) menyebutkan bahwa insentif seperti gaji, bonus, dan tunjangan berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja. (Ardiansah, 2024) juga menemukan bahwa insentif yang adil mendorong loyalitas dan kinerja optimal karyawan. Maka dari itu, keseimbangan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik perlu diperhatikan. Kombinasi keduanya akan membentuk tenaga kerja yang berkomitmen dan produktif. Tanpa keduanya, semangat kerja sulit dipertahankan dalam jangka panjang (Zalika et al., 2024).

Beban kerja yang tidak seimbang sering menjadi penyebab utama menurunnya produktivitas pegawai. (Kistri & Prabawati, 2025) mengemukakan bahwa beban kerja berlebih menimbulkan stres berkepanjangan dan berdampak negatif terhadap kinerja. Penelitian (Azzahra, 2024) menunjukkan

bahwa 60% karyawan mengalami penurunan produktivitas akibat kelelahan. Oleh karena itu, manajemen harus mampu mengatur beban kerja agar tidak melebihi kapasitas pegawai. Pembagian tugas yang proporsional penting agar pegawai tetap fokus dan sehat. Strategi ini juga mencegah kelelahan kerja jangka panjang.

Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk produktivitas yang berkelanjutan. (Filisia et al., 2025) menekankan bahwa keseimbangan ini mempengaruhi kebahagiaan dan kinerja karyawan. (Ramayanis et al., 2025) membuktikan bahwa fleksibilitas kerja seperti work from home meningkatkan loyalitas dan efektivitas kerja. Maka, organisasi perlu menyediakan kebijakan kerja yang adaptif terhadap kebutuhan pegawai. Dengan kebijakan seperti itu, karyawan merasa dihargai dan lebih berkomitmen. Hal ini pada akhirnya meningkatkan produktivitas tim secara keseluruhan.

Lingkungan kerja yang positif juga memainkan peran besar dalam meningkatkan produktivitas. (Candra, 2022) menyatakan bahwa hubungan harmonis antarpegawai dan antara pegawai dengan atasan menciptakan suasana kerja yang nyaman. (Cahayati et al., 2023) menunjukkan bahwa perusahaan dengan lingkungan kerja sehat mencatat peningkatan produktivitas sebesar 25%. Oleh karena itu, penting bagi organisasi menciptakan suasana kerja yang kondusif. Mulai dari aspek fisik, sosial, hingga komunikasi internal perlu diperhatikan. Lingkungan yang mendukung akan menciptakan pegawai yang lebih antusias dalam bekerja.

Kompensasi yang layak dan kompetitif berperan besar dalam memelihara semangat kerja pegawai. (Tuffahati et al., 2025) menyatakan bahwa sistem kompensasi yang transparan dan adil mampu mendorong semangat kerja. (Ashari et al., 2024) juga menambahkan bahwa organisasi dengan sistem kompensasi kompetitif memiliki retensi karyawan yang tinggi. Hal ini tentu berdampak langsung pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, kompensasi harus disesuaikan dengan kinerja dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Transparansi dalam hal ini dapat meningkatkan kepercayaan karyawan kepada organisasi.

Stres kerja akibat tekanan pekerjaan juga dapat berdampak buruk terhadap produktivitas. (PRIYONO, 2025) menekankan bahwa stres kronis bisa memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan. (Khoirunnisa, 2025) menemukan bahwa perusahaan yang tidak menangani stres dengan baik mengalami penurunan kinerja dan tingginya turnover. Oleh sebab itu, perlu strategi manajemen stres di lingkungan kerja. Program seperti konseling, pelatihan manajemen waktu, dan kegiatan relaksasi sangat disarankan. Ini merupakan langkah preventif yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas pegawai.

Secara umum, kesejahteraan, motivasi intrinsik, dan pengelolaan beban kerja adalah tiga faktor utama dalam produktivitas. (Kistri & Prabawati, 2025) menyatakan bahwa organisasi yang memprioritaskan ketiga aspek ini akan memiliki tenaga kerja yang lebih produktif. Hal ini mengharuskan adanya kebijakan organisasi yang terintegrasi dan berfokus pada sumber daya manusia. Dengan memperhatikan ketiga faktor tersebut, efisiensi kerja dapat meningkat secara signifikan. Selain itu, pegawai juga merasa dihargai dan didukung oleh institusinya. Hal ini menjadi landasan produktivitas yang berkelanjutan.

Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX Maluku menghadapi tantangan serius dalam menjaga produktivitas pegawainya. Sebagai lembaga teknis pelestarian budaya, wilayah kerja BPK mencakup seluruh Provinsi Maluku. Wilayah ini terdiri dari 11 kabupaten/kota dengan karakteristik kepulauan yang menyulitkan mobilitas. Kesejahteraan pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas kebudayaan. Namun sayangnya, masih terdapat keterbatasan dukungan finansial. Hal ini tentu berdampak pada semangat dan produktivitas pegawai.

Permasalahan produktivitas di BPK Wilayah XX Maluku dapat diidentifikasi dalam tiga poin utama. Pertama adalah tingginya beban kerja akibat kekurangan pegawai. Tugas administratif dan

teknis sering kali harus ditangani oleh orang yang sama. Hal ini menyebabkan kelelahan dan turunnya fokus kerja. Dampaknya, efektivitas pelaksanaan program menjadi terganggu. Situasi ini memperburuk produktivitas lembaga secara menyeluruh.

Kedua, efisiensi kerja masih rendah karena manajemen waktu dan proses kerja belum optimal. Banyak aktivitas seperti pelaporan dan dokumentasi masih dilakukan secara manual. Hal ini menyebabkan keterlambatan dan kesalahan dalam penyelesaian tugas. Teknologi belum dimanfaatkan secara maksimal dalam mendukung proses kerja. Akibatnya, produktivitas pegawai pun menurun. Dibutuhkan inovasi sistem untuk mempercepat alur kerja pegawai.

Ketiga adalah rendahnya motivasi pegawai akibat kurangnya apresiasi dan sistem penghargaan. Minimnya kesempatan pengembangan diri juga menjadi faktor penurunan semangat kerja. Pegawai merasa tidak mendapatkan dukungan dalam karier mereka. Padahal, motivasi sangat dibutuhkan dalam menunjang produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji lebih dalam pengaruh kesejahteraan, motivasi intrinsik, dan beban kerja terhadap produktivitas. Studi ini bertujuan memberikan solusi strategis bagi BPK Wilayah XX Maluku dalam meningkatkan efektivitas kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengukuran numerik. Jenis penelitian ini sesuai dengan karakteristik variabel yang dapat diukur, seperti kesejahteraan pegawai, motivasi intrinsik, dan beban kerja. data kuantitatif memungkinkan peneliti menguji teori dengan prosedur statistik. Lokasi penelitian adalah Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX Maluku yang dipilih karena memiliki ragam tugas dan tantangan khas pelestarian budaya di wilayah kepulauan. Waktu pelaksanaan penelitian adalah selama dua bulan setelah proposal diseminarkan, meliputi tahap perencanaan, pengumpulan data, analisis, dan pelaporan.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup, di mana responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang tersedia. Instrumen disusun dari indikator masing-masing variabel dan disajikan dalam bentuk pernyataan positif. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, dari “Sangat Tidak Setuju” (skor 1) hingga “Sangat Setuju” (skor 5). Instrumen ini dirancang untuk mengukur persepsi pegawai terhadap kesejahteraan, motivasi intrinsik, beban kerja, dan produktivitas kerja. Validitas data bergantung pada penyusunan item yang jelas dan relevan terhadap konstruk teoritis yang diteliti.

Teknik pengumpulan data meliputi tiga tahap, yaitu penyebaran kuesioner, pengumpulan kembali kuesioner, dan tabulasi data. Penyebaran dilakukan baik secara langsung maupun digital (misalnya melalui Google Form) kepada seluruh responden. Setelah itu, kuesioner yang sudah diisi dikumpulkan dan diproses untuk dianalisis lebih lanjut. Tahap ketiga adalah tabulasi data, yaitu proses pengelompokan dan perhitungan frekuensi jawaban yang akan membantu peneliti dalam menganalisis tren dan pola dari data yang diperoleh. Ketiga tahapan ini penting untuk menjamin validitas, keakuratan, dan kelengkapan data penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX Maluku sebanyak 93 orang, terdiri dari 14 pegawai berdasarkan struktur jabatan, 12 pegawai fungsional, dan 67 pegawai dalam kelompok jabatan lainnya. Penelitian menggunakan metode sampel jenuh, yaitu teknik di mana semua anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil. Pendekatan ini dianggap tepat agar hasil penelitian memiliki cakupan yang menyeluruh dan representatif. Hal ini juga memungkinkan pengambilan data yang lebih komprehensif dan analisis yang lebih mendalam terhadap keseluruhan populasi.

Sumber data terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, sesuai dengan topik penelitian. Sedangkan

data sekunder dikumpulkan dari sumber tidak langsung seperti dokumen organisasi, arsip, jurnal, dan studi pustaka lainnya yang mendukung. Untuk memastikan instrumen layak digunakan, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sementara reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha, di mana nilai $> 0,6$ menunjukkan instrumen yang reliabel.

Analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik terlebih dahulu, termasuk uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Uji normalitas menguji distribusi data, uji heteroskedastisitas menguji kesamaan varians residual, uji multikolinearitas memeriksa hubungan antarvariabel independen, dan uji autokorelasi memeriksa korelasi residual antarwaktu. Setelah lolos uji asumsi klasik, dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Terakhir, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel dependen dalam model yang dibangun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik merupakan tahapan yang sangat penting dalam analisis regresi, karena bertujuan untuk memastikan bahwa model yang digunakan telah memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Model yang memenuhi syarat BLUE dianggap sebagai model terbaik karena memberikan estimasi yang tidak bias dan efisien. Uji ini bertujuan agar hasil analisis regresi yang dihasilkan dapat dipercaya, valid, serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dengan asumsi klasik yang terpenuhi, maka interpretasi hubungan antarvariabel akan lebih akurat dan hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang kredibel.

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residual dari model regresi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,086 dan Monte Carlo Sig. sebesar 0,089. Keduanya lebih besar dari nilai alpha 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Artinya, tidak terdapat perbedaan signifikan antara distribusi data residual dan distribusi normal, yang berarti bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi dalam model regresi ini.

Distribusi residual yang normal ditunjukkan pula oleh nilai rata-rata residual sebesar 0 dan standar deviasi sekitar 1,095, yang mengindikasikan bahwa sebaran residual berada di sekitar titik nol secara simetris. Nilai perbedaan ekstrem terbesar yang tercatat sebesar 0,086 juga masih tergolong kecil dan dapat diterima dalam konteks analisis regresi. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, model regresi dapat dipastikan menghasilkan estimasi parameter yang tidak bias dan efisien, sehingga hasil analisis selanjutnya akan lebih meyakinkan untuk digunakan dalam pengambilan keputusan.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians error atau residual bersifat konstan pada setiap tingkat prediksi variabel dependen. Dalam pengujian ini, pola sebaran titik-titik antara nilai prediksi standar dan residual studentized diamati secara visual. Hasil menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti menyebar melebar atau mengerucut. Hal ini mengindikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model regresi layak untuk digunakan lebih lanjut.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel independen dalam model. Dalam pengujian ini, digunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance untuk semua variabel berada di atas 0,10, yaitu masing-masing 0,148; 0,165; dan 0,195, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi tinggi antarvariabel

independen. Selain itu, nilai VIF berkisar antara 5,116 hingga 6,778, masih berada di bawah ambang batas 10, yang berarti bahwa multikolinieritas dalam model ini tidak menjadi masalah serius.

Meskipun nilai VIF mendekati angka 7, khususnya pada variabel Kesejahteraan Pegawai, namun secara keseluruhan tidak ada indikasi saling ketergantungan yang ekstrem antarvariabel independen. Artinya, masing-masing variabel masih memberikan informasi yang unik dan relevan dalam menjelaskan variabel dependen, yaitu produktivitas pegawai. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi asumsi bebas dari multikolinieritas dan semua variabel dapat tetap dimasukkan dalam model analisis.

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar residual dari satu observasi dengan observasi lainnya. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan menggunakan statistik Durbin-Watson. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,214, yang berada dalam rentang aman antara -2 hingga +2,5. Nilai ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi, yang berarti bahwa kesalahan prediksi atau residual pada masing-masing observasi bersifat independen.

Dengan demikian, keempat pengujian dalam asumsi klasik, yaitu normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan autokorelasi, telah terpenuhi dengan baik dalam model regresi penelitian ini. Hal ini membuktikan bahwa model yang digunakan sudah memenuhi kriteria BLUE, sehingga hasil estimasi parameter, interpretasi hubungan antarvariabel, dan kesimpulan penelitian dapat dipercaya. Oleh karena itu, model regresi dapat digunakan secara valid untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan pegawai, motivasi intrinsik, dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai di Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX Maluku.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari *Kesejahteraan Pegawai* (X_1), *Motivasi Intrinsik* (X_2), dan *Beban Kerja* (X_3), sedangkan variabel dependennya adalah *Produktivitas Pegawai* (Y). Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen, baik secara parsial maupun simultan, terhadap variabel dependen. Persamaan dasar regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e,$$

dengan Y sebagai produktivitas pegawai, a sebagai konstanta, b_1 – b_3 sebagai koefisien regresi masing-masing variabel independen, dan e sebagai error (residu).

Berikut hasil analisis regresi linear berganda berdasarkan output SPSS:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	-1.455	0.633	–	-2.196	0.031
Kesejahteraan Pegawai	0.482	0.072	0.534	6.719	<0.001
Motivasi Intrinsik	0.589	0.082	0.539	7.157	<0.001
Beban Kerja	-0.122	0.085	-0.100	-1.443	0.153

Sumber: Hasil Olahdata SPSS

Berdasarkan hasil tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,455 + 0,482X_1 + 0,589X_2 - 0,122X_3.$$

Artinya, jika tidak ada pengaruh dari ketiga variabel independen, maka nilai produktivitas pegawai adalah -1,455. Nilai ini meskipun tidak relevan secara praktis, tetap dibutuhkan secara statistik. Koefisien regresi X_1 (kesejahteraan pegawai) sebesar 0,482 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kesejahteraan pegawai akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,482 satuan, dengan tingkat signifikansi yang sangat tinggi ($p < 0,001$).

Selanjutnya, motivasi intrinsik memiliki koefisien regresi sebesar 0,589 yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi intrinsik dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0,589 satuan. Nilai ini juga signifikan secara statistik ($p < 0,001$) dan merupakan pengaruh terbesar di antara variabel lain. Sementara itu, beban kerja memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,122, yang berarti setiap kenaikan satu satuan dalam beban kerja dapat menurunkan produktivitas sebesar 0,122 satuan. Namun, nilai signifikansi dari beban kerja adalah 0,153 ($> 0,05$), sehingga secara statistik pengaruhnya dianggap tidak signifikan.

Dari ketiga variabel yang diuji, kesejahteraan pegawai dan motivasi intrinsik terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX Maluku. Variabel motivasi intrinsik bahkan memberikan kontribusi paling dominan dalam meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, yang bisa diartikan bahwa pengaruhnya bersifat tidak langsung atau bergantung pada variabel moderasi tertentu. Dengan demikian, peningkatan kesejahteraan dan motivasi perlu menjadi fokus utama dalam strategi peningkatan produktivitas pegawai.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan tahapan penting untuk menentukan apakah variabel-variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah *Kesejahteraan Pegawai*, *Motivasi Intrinsik*, dan *Beban Kerja*, sedangkan variabel dependennya adalah *Produktivitas Pegawai*. Pengujian dilakukan melalui tiga jenis analisis statistik, yaitu *uji t (parsial)*, *uji F (simultan)*, dan *koefisien determinasi (R^2)*.

Tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi (p-value) kurang dari 0,05, maka variabel tersebut dianggap berpengaruh secara signifikan. Sebaliknya, jika p-value lebih besar dari 0,05, maka variabel tersebut dianggap tidak berpengaruh secara signifikan.

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-1.455	0.633	–	-2.196	0.031
Kesejahteraan Pegawai	0.482	0.072	0.534	6.719	<0.001
Motivasi Intrinsik	0.589	0.082	0.539	7.157	<0.001
Beban Kerja	-0.122	0.085	-0.100	-1.443	0.153

Sumber: Hasil Olahdata SPSS

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa *Kesejahteraan Pegawai* dan *Motivasi Intrinsik* memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap *Produktivitas Pegawai*. Nilai t untuk masing-masing variabel tersebut juga cukup besar (6.719 dan 7.157), menunjukkan tingkat pengaruh yang kuat. Sebaliknya, variabel *Beban Kerja* memiliki p-value sebesar 0,153 ($> 0,05$), artinya tidak signifikan secara parsial.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah ketiga variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen, digunakan uji F. Dalam uji ini, jika nilai signifikansi < 0,05, maka model regresi dianggap signifikan secara keseluruhan.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1220.585	3	406.862	327.982	<0.001
Residual	110.404	89	1.240		
Total	1330.989	92			

Sumber: Hasil Olahdata SPSS

Hasil pada Tabel diatas menunjukkan nilai F sebesar 327,982 dan signifikansi < 0,001, yang berarti model regresi secara simultan signifikan. Artinya, ketiga variabel bebas bersama-sama memengaruhi *Produktivitas Pegawai* secara signifikan. Meskipun beban kerja tidak signifikan secara parsial, namun dalam model keseluruhan kontribusinya tetap ada.

Untuk melihat seberapa besar kontribusi ketiga variabel independen dalam menjelaskan variasi *Produktivitas Pegawai*, digunakan koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi memiliki daya jelaskan yang baik terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.958	0.917	0.914	1.114

Sumber: Hasil Olahdata SPSS

Berdasarkan Tabel diatas, nilai R^2 sebesar 0,917 menunjukkan bahwa 91,7% variasi dalam *Produktivitas Pegawai* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu *Kesejahteraan Pegawai*, *Motivasi Intrinsik*, dan *Beban Kerja*. Sisanya 8,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Adjusted R^2 sebesar 0,914 menandakan bahwa model cukup stabil setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas.

Dari ketiga pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Kesejahteraan Pegawai* dan *Motivasi Intrinsik* merupakan variabel yang paling dominan dan signifikan dalam mempengaruhi *Produktivitas Pegawai* di Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX Maluku. Walaupun *Beban Kerja* tidak signifikan secara parsial, tetapi secara simultan tetap berkontribusi dalam model.

Dengan demikian, hasil ini mendukung hipotesis H1, H2, dan H4, sementara hipotesis H3 ditolak karena pengaruh beban kerja tidak signifikan secara individu. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya fokus kebijakan organisasi pada peningkatan kesejahteraan dan motivasi sebagai langkah strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Kesejahteraan Pegawai*, *Motivasi Intrinsik*, dan *Beban Kerja* terhadap *Produktivitas Pegawai* di Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX Maluku. Hasil uji t menunjukkan bahwa *Kesejahteraan Pegawai* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Produktivitas Pegawai*, dengan nilai t sebesar 6.719 dan signifikansi < 0,001. Koefisien regresi sebesar 0,482 menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Temuan ini memperkuat teori kesejahteraan menurut (PRIYONO, 2025) yang menekankan pentingnya aspek fisik, sosial, dan psikologis dalam menunjang performa kerja. Meski penelitian ini didukung oleh instrumen yang reliabel dan jumlah responden yang memadai, keterbatasan wilayah dan pendekatan kuantitatif menjadi kelemahannya.

Motivasi Intrinsik juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *Produktivitas Pegawai*. Nilai t sebesar 7.157 dengan signifikansi < 0,001 menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi

intrinsik dan produktivitas kerja. Koefisien regresi sebesar 0,589 mengindikasikan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri individu, seperti rasa tanggung jawab, kepuasan, dan kebanggaan terhadap pekerjaan, mampu meningkatkan performa pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi dari Luthans yang dikutip oleh (Ramayanis et al., 2025) yang menekankan bahwa dorongan intrinsik merupakan faktor penting dalam memaksimalkan kinerja. Penelitian ini juga diperkuat oleh nilai reliabilitas instrumen yang tinggi, namun pendekatan kuantitatif belum menjelaskan secara mendalam pengalaman subjektif pegawai.

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, Beban Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Nilai t sebesar -1,443 dan signifikansi 0,153 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa beban kerja tidak memberikan kontribusi yang bermakna secara statistik terhadap produktivitas. Koefisien regresi negatif (-0,122) mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja justru cenderung menurunkan produktivitas, walau tidak signifikan. Temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan teori Putra dan Rolos yang dikutip oleh (Aprilia, 2025), yang menyatakan bahwa beban kerja ideal dapat meningkatkan kinerja. Keterbatasan dalam penggalan data kualitatif dan konteks yang terbatas pada satu institusi menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil ini.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen—Kesejahteraan Pegawai, Motivasi Intrinsik, dan Beban Kerja—berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai, dengan nilai F sebesar 327,982 dan signifikansi $< 0,001$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,917 menunjukkan bahwa 91,7% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh model, sementara sisanya 8,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Model regresi ini dinilai sangat baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Walaupun pendekatan kuantitatif memiliki keunggulan dalam pengukuran objektif dan validitas statistik, namun disarankan agar penelitian lanjutan dilakukan dengan pendekatan campuran (mix-method) untuk menggali dimensi yang belum terungkap, seperti pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, uji t , uji F , dan koefisien determinasi, penelitian ini menyimpulkan bahwa kesejahteraan pegawai dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai di Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX Maluku. Kesejahteraan pegawai menunjukkan pengaruh positif dengan nilai signifikansi $< 0,001$ dan koefisien regresi sebesar 0,482, sementara motivasi intrinsik memiliki koefisien regresi 0,589 dengan signifikansi $< 0,001$, menjadikannya variabel paling dominan. Sebaliknya, beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi 0,153 dan koefisien regresi negatif sebesar -0,122. Namun secara simultan, ketiga variabel independen tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai F sebesar 327,982 dan R^2 sebesar 0,917, yang berarti model dapat menjelaskan 91,7% variasi produktivitas pegawai.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pihak manajemen meningkatkan kesejahteraan pegawai secara menyeluruh, baik secara material maupun non-material, seperti fasilitas kerja dan peluang pengembangan karier. Selain itu, pemberian penghargaan atas pencapaian pegawai perlu dioptimalkan untuk mendorong motivasi intrinsik yang lebih tinggi. Walaupun beban kerja tidak berpengaruh signifikan, evaluasi terhadap pembagian tugas tetap perlu dilakukan agar tidak terjadi kejenuhan atau tekanan berlebihan. Program pelatihan dan pengembangan diri secara berkala juga penting untuk menjaga semangat kerja dan kompetensi pegawai. Terakhir, evaluasi berkala terhadap faktor-faktor lain di luar model, seperti

kepemimpinan atau budaya organisasi, perlu dilakukan untuk menyusun kebijakan peningkatan kinerja pegawai secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S., & Mulyono, R. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Spiritualitas terhadap Kinerja Penyelenggara Pemilu (Badan Ad-Hoc) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) DKI Jakarta. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(2), 621–629.
- Aprilia, D. N. (2025). Peran Motivasi Intrinsik Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Cafe Okita di Kota Watampone Dalam Perspektif Maqasid Syariah. *SAUJANA: Jurnal Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah*, 7(2), 150–165.
- Ardiansah, K. (2024). *PENGARUH BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI INTRINSIK, TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Pada PT. Sinar Pemalang Texindo Pemalang)*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Ashari, M. A., Imaduddin, I., & Serang, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Keterikatan Karyawan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Nasional Indonesia TBK Cabang Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 7(1).
- Azzahra, D. A. (2024). *ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI EKSTRINSIK DI PABRIK BERAS CV PARITUNGGAL NUSANTARA RICE*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Cahayati, N., Rustomo, R., & Kumala, D. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Persero Kuningan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(3), 192–203.
- Candra, A. (2022). Motivasi Dan Beban Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan Di Rsia Selaras Cikupa. *Jurnal Arsi (Administrasi Rumah Sakit Indonesia)*, 8(1), 2.
- Filisia, V., Ardan, M., & Johan, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. *Jurnal E-Bis*, 9(1), 277–289.
- Khoirunnisa, H. (2025). *PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEMERINTAHAN PROVINSI SUMSEL DINAS PEKERJAAN UMUM DAN BINA MARGA*. 021008 Universitas Tridinanti.
- Kistri, G. A. P. R. M., & Prabawati, N. P. A. (2025). Efektivitas Kompensasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Bali. *Socio-Political Communication and Policy Review*, 2(3).
- Minto Prasetyo, D. E., & Ali, H. (2024). Determinasi Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 6(1).
- PRIYONO, A. S. (2025). *PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. JASA RAHARJA CABANG LAMPUNG*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Putri, L. K. (2024). *Hubungan antara Stres Kerja dan Workplace Well-Being dengan Motivasi Kerja Intrinsik sebagai Variabel Moderator*. Universitas Airlangga.
- Rahman, S. H., & Kartini, T. M. (2025). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, WORK LIFE BALANCE, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY*. *Prosiding SEMANIS: Seminar Manajemen Bisnis*, 3(1), 252–260.
- Ramayanis, D., Zaki, H., & Rahmayanti, S. (2025). *PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, EMPLOYEE WELLBEING, DAN JOB DEMAND TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ERAFONE ARTHA RETAILINDO*. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MERDEKA EMBA*, 4(1), 102–113.
- Setyawan, B., Slamet, A. R., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Rumah Luka Sidoarjo Di Kabupaten Sidoarjo. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(12).
- Supit, O. E., Manoppo, J. I. C., & Manoppo, J. E. (2024). Analisis Hubungan Faktor Motivasi, Beban

- Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Sam Ratulangi. *PREPOTIF: JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT*, 8(3), 5852–5867.
- Susilowati, H., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2025). Kepuasan Kerja UMKM Giriloyo: Ditinjau dari Motivasi Ekstrinsik-Instrinsik, Lingkungan dan Beban Kerja. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 33–43.
- Syahfitri, N. C., Suliawati, S., & AK, W. N. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DIRGANTARA DELI TRANS. *VARIABLE RESEARCH JOURNAL*, 2(02), 444–450.
- Tuffahati, S. W., Mardiyah, A., Rose, R. A. Z. C., & Inayati, T. (2025). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Kepribadian dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja-Literature Review. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 1465–1475.
- YAZID, A. B. U. (2025). *ANALISIS BEBAN KERJA DAN JENJANG KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS DENGAN MODERATING KEPUASAN KERJA PT. BANK CAPITAL INDONESIA, TBK*. UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA.
- Zalika, N. N., Septyarini, E., & Lysander, M. A. S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) Jakarta Selatan. *Efektor*, 11(1), 141–153.