



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 760-767

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja

Seri Arungbua<sup>1</sup>, Ambarura<sup>1</sup>, Mira La'bi Bandhaso<sup>2</sup>, Djusniati Rasinan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus

<sup>1</sup>[seriarungbuaambarura@gmail.com](mailto:seriarungbuaambarura@gmail.com), <sup>2</sup>[mirabandhaso115@gmail.com](mailto:mirabandhaso115@gmail.com), <sup>3</sup>[djusniatirasinan70@gmail.com](mailto:djusniatirasinan70@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja sebagai lembaga pelayanan keagamaan yang memiliki karakteristik organisasi berbasis nilai spiritual dan administratif. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, di mana populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh pegawai Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja yang berjumlah 38 orang, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert yang disusun berdasarkan indikator motivasi dan kinerja pegawai, kemudian dianalisis menggunakan koefisien korelasi Product Moment, koefisien determinasi ( $r^2$ ), dan uji t untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,516, yang berada pada kategori hubungan cukup kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,266 mengindikasikan bahwa motivasi memberikan kontribusi sebesar 26,6% terhadap variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya, hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 3,612 lebih besar dari tabel 2,028 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi, baik yang bersumber dari faktor intrinsik seperti tanggung jawab dan panggilan pelayanan, maupun faktor ekstrinsik seperti apresiasi kerja, berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan perlunya penguatan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan motivasi kerja guna mendukung efektivitas dan keberlanjutan pelayanan organisasi gerejawi.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia, Organisasi Keagamaan, Pelayanan Gereja

### 1. Latar Belakang

Organisasi modern, termasuk organisasi berbasis pelayanan keagamaan, dihadapkan pada tuntutan peningkatan kinerja pegawai yang semakin kompleks seiring dengan perubahan lingkungan kerja, perkembangan teknologi, serta meningkatnya ekspektasi pemangku kepentingan. Kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam menentukan efektivitas dan keberlanjutan organisasi karena berkaitan langsung dengan kualitas layanan, produktivitas, serta pencapaian tujuan institusional (Abbas & Astuty, 2023). Dalam konteks organisasi pelayanan, kinerja tidak hanya diukur dari capaian administratif, tetapi juga dari komitmen, tanggung jawab, serta integritas dalam menjalankan tugas pelayanan (Widyatmojo & Winarno, 2023).

Salah satu faktor yang secara konsisten diidentifikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan individu untuk bertindak, mempertahankan usaha, serta mengarahkan perilaku kerja menuju pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2020; Dewi et al., 2025). Sejumlah penelitian mutakhir menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, ditandai oleh peningkatan disiplin kerja, kualitas hasil kerja, serta kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Ramzan et al., 2023; Norawati & Nurmansyah, 2025).

Dalam konteks organisasi keagamaan, motivasi kerja memiliki dimensi yang lebih kompleks karena tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material atau administratif, tetapi juga oleh nilai-nilai spiritual, moral, dan panggilan pelayanan. Motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab, keikhlasan dalam melayani, dan pemaknaan kerja sebagai bentuk pengabdian sering menjadi pendorong utama perilaku kerja pegawai. Namun demikian, motivasi ekstrinsik berupa penghargaan, pengakuan kinerja, serta lingkungan kerja yang adil dan kondusif tetap memiliki peran penting dalam menjaga konsistensi kinerja pegawai (Aisyah & Wiranata, 2024). Ketidakseimbangan antara

kedua jenis motivasi tersebut berpotensi menimbulkan penurunan semangat kerja yang berdampak langsung pada kualitas kinerja.

Fenomena tersebut juga tercermin pada Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja sebagai lembaga pelayanan gerejawi di tingkat sinode. Berdasarkan hasil pra-observasi, ditemukan adanya fluktuasi motivasi kerja di kalangan pegawai yang terlihat dari perbedaan tingkat disiplin, konsistensi dalam penyelesaian tugas, serta variasi kualitas pelayanan administratif. Sebagian pegawai menunjukkan komitmen dan tanggung jawab kerja yang tinggi, sementara sebagian lainnya mengalami penurunan semangat kerja, khususnya ketika dihadapkan pada beban administrasi yang meningkat dan tuntutan pelayanan yang semakin kompleks. Selain itu, terdapat persepsi di kalangan pegawai mengenai kurang optimalnya sistem apresiasi terhadap kontribusi kerja, yang berpotensi memengaruhi loyalitas dan kinerja secara keseluruhan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja menjadi faktor strategis yang perlu dikaji secara empiris dalam kaitannya dengan kinerja pegawai di lingkungan organisasi gerejawi.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor organisasi, baik sektor publik, swasta, maupun organisasi nirlaba (Abbas & Astuty, 2023; Arifin et al., 2025). Namun demikian, kajian empiris yang secara khusus menelaah hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai dalam konteks organisasi keagamaan, khususnya pada lembaga sinodal, masih relatif terbatas. Padahal, organisasi keagamaan memiliki karakteristik unik yang memadukan sistem manajerial modern dengan nilai-nilai spiritual yang kuat, sehingga memerlukan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang kontekstual dan berbasis bukti empiris (Suoth et al., 2024).

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang mampu meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan, baik melalui penguatan nilai-nilai pelayanan maupun melalui sistem penghargaan yang adil dan transparan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi keagamaan yang masih relatif minim diteliti.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini diarahkan untuk mengkaji apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja, serta sejauh mana peran motivasi dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai dalam konteks organisasi pelayanan keagamaan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengukur fenomena motivasi dan kinerja secara objektif melalui data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis penelitian (Creswell & Creswell, 2018). Desain asosiatif kausal digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana perubahan pada tingkat motivasi kerja pegawai dapat memengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan dalam konteks organisasi pelayanan keagamaan. Penggunaan desain ini dinilai tepat karena mampu memberikan bukti empiris yang kuat mengenai hubungan antarvariabel dan mendukung penarikan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Sekaran & Bougie, 2020).

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja sebagai lembaga pelayanan gerejawi yang berperan dalam pengelolaan administrasi dan koordinasi pelayanan gereja di tingkat sinode. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa lembaga ini memiliki struktur organisasi yang formal serta pegawai dengan tugas administratif dan pelayanan yang jelas, sehingga relevan untuk mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yaitu pada bulan November hingga Desember 2025, yang mencakup tahap penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data melalui kuesioner, serta pengolahan dan analisis data. Penentuan waktu penelitian mempertimbangkan kelancaran aktivitas organisasi agar proses pengumpulan data tidak mengganggu rutinitas pelayanan yang sedang berlangsung (Zikmund et al., 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja dengan jumlah sebanyak 38 orang. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan subjek penelitian yang memiliki

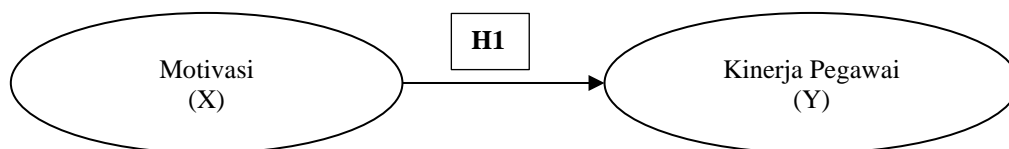
karakteristik tertentu dan relevan dengan tujuan penelitian (Hair et al., 2019). Seluruh pegawai dalam populasi ini terlibat langsung dalam aktivitas administratif dan pelayanan organisasi serta memiliki pengalaman kerja yang memadai untuk memberikan penilaian terhadap motivasi kerja dan kinerja mereka. Dengan demikian, populasi penelitian dinilai homogen dan representatif untuk mengkaji hubungan antara motivasi dan kinerja dalam konteks organisasi keagamaan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Penggunaan sampling jenuh didasarkan pada pertimbangan bahwa jumlah populasi relatif kecil, sehingga seluruh populasi dapat dijangkau dan dijadikan responden. Teknik ini dipandang mampu meningkatkan akurasi hasil penelitian karena tidak menimbulkan kesalahan pengambilan sampel (sampling error) dan memungkinkan peneliti memperoleh gambaran kondisi empiris secara menyeluruh (Arikunto, 2019). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 38 responden yang merupakan keseluruhan pegawai Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja.

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja diukur melalui indikator kemauan, kerelaan, tanggung jawab, kewajiban, dan dorongan untuk berprestasi, sedangkan variabel kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, disiplin kerja, dan kemampuan bekerja sama (Abbas & Astuty, 2023). Setiap item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, yang memungkinkan responden mengekspresikan tingkat persetujuan mereka secara lebih variatif dan terukur (Sekaran & Bougie, 2020). Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen tersebut mampu mengukur konstruk penelitian secara akurat dan konsisten (Hair et al., 2019).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis korelasi Product Moment Pearson untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Selanjutnya, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Untuk menguji hipotesis penelitian, digunakan uji t parsial dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, dimana nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel untuk menentukan apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bersifat signifikan secara statistik (Ghozali, 2018). Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for Social Sciences (SPSS) guna memastikan ketepatan perhitungan dan keandalan hasil analisis, sehingga kesimpulan yang dihasilkan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan hubungan kausal antara motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Motivasi kerja dipandang sebagai faktor pendorong internal dan eksternal yang memengaruhi sikap, semangat, dan perilaku kerja pegawai, yang selanjutnya tercermin dalam kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Kerangka berpikir ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan makna kerja, maupun yang bersifat ekstrinsik seperti penghargaan dan pengakuan kerja, akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Hubungan ini juga sejalan dengan teori pertukaran sosial (social exchange theory) yang menyatakan bahwa ketika organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan harapan pegawai melalui pemberian motivasi yang memadai, pegawai akan membalasnya dengan peningkatan kinerja dan komitmen terhadap organisasi (Cropanzano et al., 2017).



**Gambar 1.** Kerangka Berpikir

*Sumber: Konsepsi pribadi penulis, 2025*

Adapun hipotesis dalam penelitian ini ialah:

**H1:** Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja.

Hipotesis ini dibangun berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis dan kebutuhan penghargaan merupakan faktor penting dalam mendorong perilaku kerja dan pencapaian kinerja individu. Ketika pegawai memperoleh dorongan kerja yang memadai, baik yang bersifat intrinsik seperti rasa tanggung jawab, makna kerja, dan pengabdian, maupun yang bersifat ekstrinsik seperti pengakuan dan apresiasi atas kinerja, maka pegawai cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, dan produktivitas yang lebih tinggi. Hipotesis ini juga didukung oleh temuan empiris Ramzan et al. (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian Abbas dan Astuty (2023) yang menemukan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu mendorong perbaikan kinerja pegawai secara berkelanjutan di berbagai konteks organisasi.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### 3.1 Hasil Penelitian

##### 3.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja yang berjumlah 38 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Karakteristik responden dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

**Tabel 3.1** Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	15	39,5
		Perempuan	23	60,5
		Total	38	100
2	Usia	21–30 tahun	7	18,4
		31–40 tahun	15	39,5
		41–50 tahun	13	34,2
		51–60 tahun	3	7,9
		Total	38	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA	12	31,6
		S1	26	68,4
		Total	38	100

*Sumber: Data primer diolah, 2025*

Berdasarkan Tabel 3.1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, berada pada rentang usia 31–40 tahun, dan memiliki tingkat pendidikan terakhir S1. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja didominasi oleh sumber daya manusia dengan usia produktif dan latar belakang pendidikan yang memadai.

#### 3.2 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji korelasi Product Moment, uji koefisien determinasi ( $r^2$ ), dan uji t (parsial). Pengujian dilakukan melalui perhitungan manual dan pengolahan data menggunakan IBM SPSS versi 25.0.

### 3.2.1 Uji Korelasi Product Moment

Uji korelasi Product Moment digunakan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara variabel Motivasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y).

Rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Diketahui:

$$n = 38$$

$$\sum X = 1.660$$

$$\sum Y = 1.601$$

$$\sum X^2 = 72.918$$

$$\sum Y^2 = 67.883$$

$$\sum XY = 70.153$$

$$r = \frac{(38)(70.153) - (1.660)(1.601)}{\sqrt{[38(72.918) - (1.660)^2][38(67.883) - (1.601)^2]}}$$
$$r = \frac{8.154}{15.809,467}$$
$$r = 0,516$$

Hasil perhitungan manual menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi dan kinerja pegawai.

**Tabel 3.2** Hasil Uji Korelasi Product Moment

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Sig.
Motivasi → Kinerja Pegawai	0,516	0,001

*Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025*

Nilai korelasi sebesar 0,516 menunjukkan hubungan positif dengan tingkat kekuatan sedang, dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga hubungan tersebut signifikan secara statistik.

### 3.2.2 Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel motivasi mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja pegawai.

$$KD = r^2 \times 100\%$$
$$KD = (0,516)^2 \times 100\% = 26,6\%$$

**Tabel 3.3** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square
1	0,266	0,246

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,246 menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi sebesar 26,6% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 73,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

### 3.2.3 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Rumus:

$$t = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

$$t = 0,516 \sqrt{\frac{36}{0,734}}$$

$$t = 3,612$$

**Tabel 3.4** Hasil Uji t (Parsial)

Keterangan	Nilai
t hitung	3,612
t tabel	2,028
Sig.	0,001

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025

Karena t hitung > t tabel dan Sig. < 0,05, maka H<sub>1</sub> diterima. Artinya, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja.

### 3.3 Pembahasan (Discussion)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja. Nilai korelasi sebesar 0,516 menunjukkan hubungan sedang, yang berarti peningkatan motivasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini dapat dijelaskan karena motivasi dalam konteks pelayanan gereja tidak hanya bersumber dari faktor material, tetapi juga dari panggilan iman dan rasa tanggung jawab terhadap pelayanan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, kedisiplinan, serta kesediaan untuk melaksanakan tugas secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tampubolon dan Ariswandy (2025), Puspitosari et al. (2022), serta Sutanto dan Winarto (2025) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dalam organisasi gerejawi. Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja yang memadukan motivasi kerja dengan nilai spiritual dan budaya Toraja dalam membentuk etos pelayanan pegawai.

Kontribusi motivasi sebesar 26,6% menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai di luar variabel yang diteliti.

## Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja individu, khususnya dalam organisasi pelayanan berbasis nilai keagamaan.

## Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja untuk:

- a. Meningkatkan motivasi pegawai melalui pembinaan spiritual dan penguatan makna pelayanan.
- b. Memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai secara adil.
- c. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama dan tanggung jawab.

## 4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja sebagai organisasi pelayanan keagamaan yang memadukan fungsi administratif dan nilai-nilai spiritual. Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif, penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi gerejawi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pelayanan. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menguji hubungan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai telah tercapai. Pengujian hipotesis membuktikan bahwa hipotesis penelitian ( $H_1$ ) diterima, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, baik yang bersifat intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan makna pelayanan, maupun yang bersifat ekstrinsik seperti apresiasi kerja, merupakan faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Secara teoretis, temuan penelitian ini memperkuat teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa motivasi merupakan determinan penting perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Penelitian ini juga memperluas kajian manajemen sumber daya manusia dengan menghadirkan konteks organisasi keagamaan, di mana dimensi spiritual turut membentuk motivasi dan etos kerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi pimpinan Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja untuk menempatkan motivasi kerja sebagai fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penguatan motivasi melalui pembinaan spiritual, pemberian apresiasi yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan dan mendukung efektivitas pelayanan organisasi. Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian Selanjutnya Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu motivasi kerja, sehingga belum mampu menjelaskan secara menyeluruh faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Kedua, jumlah responden terbatas pada satu organisasi gerejawi, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan ke organisasi keagamaan lain dengan karakteristik yang berbeda. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penelitian lanjutan dapat menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) atau memperluas objek penelitian ke organisasi keagamaan lain guna meningkatkan daya generalisasi dan kedalaman analisis hasil penelitian.

## Referensi

1. Abbas, D., & Astuty, E. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor pelayanan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 101–112.
2. Aisyah, S., & Wiranata, A. (2024). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja pegawai organisasi keagamaan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 55–66.
3. Arifin, M., Hidayat, R., & Pratama, A. (2025). Motivasi kerja dan kinerja pegawai pada organisasi nirlaba. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 1–12.
4. Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
5. Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479–516. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0099>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6306>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

---

6. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
7. Dewi, R. K., Putra, A. S., & Lestari, M. (2025). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 45–56.
8. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
9. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
10. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
11. Moko, W. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 85–94.
12. Norawati, S., & Nurmansyah, A. (2025). Motivasi kerja sebagai determinan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 23–34.
13. Puspitosari, E., Santoso, A., & Lestari, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus komunitas basis gerejawi. *Jurnal Manajemen Pelayanan Sosial*, 4(1), 45–56.
14. Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
15. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
16. Suoth, F. R., Mandey, S. L., & Tawas, H. N. (2024). Manajemen sumber daya manusia berbasis nilai spiritual dalam organisasi keagamaan. *Jurnal EMBA*, 12(1), 233–244.
17. Sutanto, H., & Winarto, Y. (2025). Pengaruh motivasi pelayanan terhadap kinerja majelis jemaat. *Jurnal Teologi dan Manajemen Gereja*, 6(1), 33–47.
18. Tampubolon, R., & Ariswandy, D. (2025). Motivasi kerja dan kinerja majelis gereja: Studi pada Gereja HKBP Metro. *Jurnal Manajemen Pelayanan Gerejawi*, 5(1), 1–12.
19. Widyatmojo, G., & Winarno, A. (2023). Kinerja pegawai dalam organisasi pelayanan publik dan keagamaan. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 8(2), 90–101.
20. Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2020). *Business research methods* (10th ed.). Cengage Learning.