

## Pengaruh Motivasi Bekerja terhadap *Psychological well-being* pada Pegawai Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan

Widyastuti<sup>1\*</sup>, Nadia Azzahra Syamsuddin<sup>2</sup>, Andi Nur Annisa<sup>3</sup>, Aura Fitrah Aulia<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Psikologi, Universitas Negeri Makassar

<sup>1\*</sup>widyastuti@unm.ac.id, <sup>2</sup>nadiaazzahrasyamsuddin07@gmail.com, <sup>3</sup>andianisablw@gmail.com, <sup>4</sup>auraalkhumairah14@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini berangkat dari permasalahan rendahnya variasi *psychological well-being* pada pegawai pemerintah yang dapat menghambat fungsi optimal serta kualitas pelayanan publik. Untuk membantu mengatasi masalah tersebut, penelitian ini menguji motivasi kerja sebagai faktor yang diduga mampu meningkatkan *psychological well-being* pegawai. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui sejauh mana motivasi kerja berpengaruh terhadap *psychological well-being* pegawai Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain asosiatif kausal dan melibatkan delapan puluh tujuh partisipan yang diperoleh melalui accidental sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being*, dengan koefisien regresi sebesar 0,622 dan nilai signifikansi 0,000. Analisis juga menunjukkan bahwa motivasi kerja menjelaskan sekitar empat puluh tujuh persen variasi *psychological well-being*, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat menjadi solusi praktis untuk memperkuat *psychological well-being* pegawai dan mendukung peningkatan kinerja dalam lingkungan instansi pemerintah.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, *Psychological well-being*, Pegawai

### PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi modern, karyawan tidak lagi dipandang hanya sebagai pelaksana tugas, melainkan sebagai sumber daya strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan instansi. Dessler (2013) menegaskan bahwa karyawan merupakan elemen utama yang menopang pencapaian tujuan organisasi. Saraji (2006) mengemukakan bahwa karyawan merupakan pusat keunggulan kompetitif yang memungkinkan instansi mampu menghadapi berbagai tantangan. Dengan demikian, perhatian terhadap kondisi psikologis karyawan menjadi semakin krusial.

Instansi atau organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap karyawannya. Ryff dan Singer (1996) mengemukakan bahwa karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam membangun hubungan positif dengan lingkungan sekitar, kurang mampu menjalin relasi personal yang sehat, memiliki kepercayaan diri yang rendah, serta tidak memiliki arah maupun tujuan yang jelas dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaannya. Sofyanty dan Setiawan (2020) mengemukakan bahwa karyawan dengan tingkat *psychological well-being* yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja, etos kerja, serta komitmen yang kemudian berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik mampu mengelola emosi dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi situasi penuh tekanan di tempat kerja. *Psychological well-being* sendiri dipahami sebagai kondisi psikologis yang mencerminkan berfungsinya aspek-aspek psikologis secara optimal dan mencakup evaluasi subjektif individu terhadap kualitas hidupnya (Ryff & Keyes, 1995). Aspek ini menjadi krusial bagi karyawan karena berpengaruh terhadap loyalitas, dedikasi, serta perilaku mereka dalam mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi (Satryo dkk., 2023).

Harter dkk. (2004) menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat *psychological well-being* yang tinggi cenderung memperlihatkan perilaku kerja yang lebih positif, seperti kedisiplinan, sikap kooperatif, serta kemampuan mempertahankan kinerja dalam jangka panjang. Temuan ini selaras dengan hasil *systematic literature review* yang dilakukan oleh Sati & Izzati (2024) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan memiliki keterkaitan kuat dengan berbagai faktor organisasi, termasuk motivasi kerja, dukungan sosial, dan otonomi dalam pekerjaan. Lebih jauh, Isham dkk. (2020) menegaskan bahwa *psychological well-being* tidak hanya berdampak pada kenyamanan individu di tempat kerja, tetapi juga berperan dalam meningkatkan produktivitas secara keseluruhan sehingga memberikan nilai strategis bagi organisasi.

Dalam penelitian, Sulihing, Mursalim, dan Hajering (2024) menunjukkan bahwa dalam konteks Sulawesi Selatan, auditor di BPKP Provinsi Sulawesi Selatan memiliki *psychological well-being* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Auditor dengan *psychological well-being* tinggi lebih mampu menjaga konsistensi, mempertahankan kualitas hasil kerja, serta meningkatkan profesionalisme. Selain itu penelitian Mattarima, Muhtazib, dan Usjay (2022) menemukan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintahan Sulawesi Selatan.

Caissar dkk. (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal yang membuat seseorang terdorong untuk melaksanakan tugas dan mengerahkan usaha secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Idrus dkk. (2021) menyatakan bahwa motivasi menjadi aspek penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja, sebab individu yang

memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan usaha yang lebih besar agar pekerjaannya terselesaikan sesuai dengan harapan. Mu'arif dan Priatmono (2025), merujuk pada teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, menguraikan bahwa motivasi kerja berakar dari pemenuhan sejumlah kebutuhan dasar, seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan kebutuhan sosial. Pemenuhan kebutuhan tersebut berperan mendorong individu untuk bertindak serta mengarahkan perilakunya secara lebih terstruktur dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Lebih lanjut, menurut Anoraga (2014), motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek, antara lain kedisiplinan karyawan, kemampuan berimajinasi dan mengombinasikan ide, rasa percaya diri, ketahanan terhadap tekanan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Berbagai aspek tersebut berperan penting dalam membentuk kesiapan dan dorongan individu untuk bekerja secara produktif dalam lingkungan organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *psychological well-being* dan **motivasi kerja** merupakan faktor penting yang saling berkaitan dan berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Laksmi dan Budiani (2015) menemukan bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, di mana 78,8% motivasi kerja dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan psikologis karyawan. Temuan ini diperkuat oleh Dinanti dan Heng (2024), yang melaporkan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan ( $r = 0,425$ ;  $p = 0,000$ ), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kesejahteraan yang dirasakan. Lebih lanjut, Hartantyo (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja dan *psychological well-being* secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi, yang mengindikasikan bahwa karyawan yang termotivasi dan memiliki kesejahteraan psikologis baik cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan strategi organisasi yang mampu meningkatkan motivasi kerja dan *psychological well-being* karyawan menjadi kunci dalam memperkuat komitmen serta produktivitas di lingkungan kerja.

## METODE

### Desain Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain yang memiliki hubungan sebab-akibat (Sunanda 2020). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis motivasi kerja dan *psychological well-being*. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data interval yang dapat dianalisis secara statistik untuk melihat pengaruh antar variabel. Dalam konteks penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah resiliensi berpengaruh terhadap pengambilan keputusan karir.

### Partisipan

Karakteristik partisipan dalam penelitian ini yaitu pegawai pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dipilih berdasarkan karakteristik tertentu, penggunaan sampel diperlukan ketika populasi terlalu besar untuk diteliti secara keseluruhan, dimana sampel yang diperoleh dapat mewakili kondisi keseluruhan populasi (Sugiyono, 2018). Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan dan ditemui secara kebetulan dijadikan sampel, jika dipandang tepat sebagai sumber data (Hariputra & Defit, 2022). Pada penelitian ini, peneliti mendapatkan total 87 responden melalui pengambilan data secara daring (*online*) via google form.

### Instrumen Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner merupakan metode pengumpulan informasi dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yaitu pertanyaan-pertanyaan yang sudah disediakan dalam bentuk pilihan ganda, sehingga responden tidak memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat secara bebas. Fokus utama penelitian ini adalah mengeksplorasi motivasi kerja sebagai prediktor dari *psychological well-being* pada pegawai pemerintah di Provinsi Sulawesi Selatan.

Skala yang digunakan pada penelitian ini merupakan skala yang dikembangkan oleh Ryff (1989) dan Gagné, dkk (2015) yang telah teruji keabsahan skala dengan validitas dan reliabilitas aitem. Dalam penelitian ini juga memakai skala likert yakni skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala likert 1–5 mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif.

### Prosedur Penelitian

Penelitian ini diawali dengan penentuan fenomena dan tujuan penelitian, diikuti oleh kajian literatur, penetapan populasi, teknik *sampling*, adaptasi instrumen pengukuran, serta pengumpulan data. Data dikumpulkan secara daring menggunakan *Google Form* selama sepuluh hari, mulai tanggal 21 November hingga 1 Desember 2025, dengan melibatkan 87 pegawai pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan sebagai subjek penelitian.

### Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu pengujian regresi Pengambilan Keputusan Karir ditinjau dari Resiliensi sebagai prediktor, adapun analisis asumsi yang dilakukan pada penelitian ini meliputi uji normalitas dan linearitas. Menurut Sugiyono (2015), uji normalitas merupakan uji yang menentukan apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Adapun uji yang digunakan dalam menganalisis distribusinya adalah uji *One Sample*

*Kolmogorov Smirnov test* dengan bantuan aplikasi SPSS 26. Dengan dasar penilaian jika nilai  $p > 0,05$  maka sebaran data tersebut dinyatakan berdistribusi normal, namun jika nilai  $p < 0,05$  maka sebaran data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Uji linieritas merupakan situasi di mana hubungan antara variabel dependen dan variabel independen bersifat linier atau garis lurus, di seluruh jangkauan variabel yang dimaksud. Dua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan linear jika memiliki nilai  $p > 0,05$  pada *F deviation for 23 linearity*, namun jika menggunakan *test for linearity* dua variabel dikatakan linear jika memiliki nilai  $p < 0,05$  (Hidayatullah & Eliza, 2024). Dalam penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan adalah uji *simple regression linier* untuk data yang berdistribusi normal, namun jika data tidak berdistribusi normal maka digunakan uji *chi-square*. Jika nilai signifikan  $p < 0,05$  itu dinyatakan bahwa memiliki alasan untuk menolak  $H_0$ , uji hipotesis ini menggunakan aplikasi SPSS 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Data Demografi

<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	41	47.13%
Perempuan	46	52.87%
Total	87	100%
<b>Usia</b>		
22 tahun	6	6,90%
25 tahun	7	8,05%
28 tahun	8	9,20%
32 tahun	9	10,34%
33 tahun	6	6,90%
34 tahun	5	5,75%
38 tahun	7	8,05%
40 tahun	8	9,20%
42 tahun	6	6,90%
43 tahun	5	5,75%
47 tahun	6	6,90%
49 tahun	5	5,75%
50 tahun	4	4,60%
52 tahun	3	3,45%
53 tahun	1	1,15%
57 tahun	1	1,15%
Total	87	100%
<b>Instansi</b>		
Badan Kepegawaian Daerah	10	11,49%
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	6	6,90%
Badan Keuangan dan Aset Daerah	8	9,20%
Badan Pendapatan Daerah	7	8,05%
Biro Hukum	6	6,90%
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	9	10,34%

Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian	13	14,94%
Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	8	9,20%
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana	13	14,94%
Satuan Polisi Pamong Praja	7	8,05%
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan karakteristik demografis, penelitian ini melibatkan 87 responden yang terdiri dari 41 laki-laki (47,13%) dan 46 perempuan (52,87%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan sedikit lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Variasi usia responden cukup luas, yakni antara 22 hingga 57 tahun. Kelompok usia terbanyak berada pada usia 32 tahun (10,34%), diikuti usia 28 dan 40 tahun yang masing-masing berjumlah 8 responden (9,20%). Sementara itu, usia 53 dan 57 tahun merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit, masing-masing 1 responden (1,15%).

Selain itu, responden berasal dari berbagai instansi pemerintah di Provinsi Sulawesi Selatan. Instansi dengan jumlah responden tertinggi adalah Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian serta Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana, masing-masing menyumbang 13 responden (14,94%). Adapun instansi seperti Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Biro Hukum, dan Satuan Polisi Pamong Praja menunjukkan proporsi lebih kecil, berkisar antara 6,90% hingga 8,05%. Sebaran ini mengindikasikan bahwa responden berasal dari unit kerja yang beragam sehingga mampu memberikan gambaran representatif mengenai kondisi pegawai pemerintah provinsi.

### Analisis Deskriptif

#### a. Data Deskriptif *Psychological well-being*

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Rendah	< 37	4	4,60%
Sedang	37 – 46	76	87,36%
Tinggi	46 <	7	8,05%
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100%</b>

Pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data mengenai *psychological well-being* pada kategori rendah itu sebanyak 4,60% atau berjumlah 4 responden, kategori sedang berjumlah 76 responden (87,36%) dan kategori tinggi berjumlah 7 responden (8,05%).

#### b. Data Deskriptif Motivasi Bekerja

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Rendah	< 37	7	8,05%
Sedang	37 – 45	80	91,95%
Tinggi	45 <	0	80%
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100%</b>

Pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data mengenai motivasi kerja pada kategori rendah itu sebanyak 8,05% atau berjumlah 7 responden dan kategori sedang berjumlah 80 responden (91,95%).

### Hasil Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	
<i>p-value</i>	0,200

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada uji normalitas adalah 0,200. Karena nilai ini lebih besar daripada 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), maka dapat dinyatakan bahwa data memenuhi asumsi berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

<i>p-value</i>	F	Keterangan
0,004	2,688	Tidak Linear

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pada bagian *Deviation from Linearity* tercantum nilai signifikansi sebesar 0,004, yang berada di bawah 0,05. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan linear antara variabel X dan variabel Y. Selain itu, nilai F hitung sebesar 2,688 lebih tinggi dibandingkan F tabel sebesar 1,541, sehingga dapat dipastikan bahwa data tidak memenuhi asumsi linearitas antara kedua variabel tersebut.

c. Uji Hipotesis

B	X (Resiliensi)	<i>p-value</i>
14,837	0,622	0,000

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap *psychological well-being* sebesar 0,622. Nilai konstanta yang diperoleh adalah 14,837, yang menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja memiliki nilai dasar atau kondisi tetap sebesar 14,837 tanpa mempertimbangkan variabel lain. Koefisien regresi sebesar 0,622 bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin meningkat pula *psychological well-being*. Selain itu, nilai *effect size* sebesar 0,473 mengindikasikan bahwa 47% variabilitas dalam *psychological well-being* dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Model persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 14,837 + 0,622X$$

$$\text{Psychological well-being} = 14,837 + 0,622(\text{Motivasi Kerja})$$

Selanjutnya, nilai signifikansi yang diperoleh untuk variabel motivasi kerja adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Kondisi ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *psychological well-being* pegawai.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan teknik regresi linier sederhana, diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being* karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,622 dengan nilai signifikansi  $p = 0,000 (< 0,05)$ . Angka koefisien positif ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan *psychological well-being* sebesar 0,622 poin. Nilai konstanta sebesar 14,837 menunjukkan bahwa *psychological well-being* karyawan berada pada level dasar 14,837 apabila motivasi kerja dianggap nol. Selain itu, nilai *effect size* 0,473 mengindikasikan bahwa 47% variabilitas *psychological well-being* dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu determinan utama dalam membangun kesejahteraan psikologis karyawan, meskipun faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan dukungan sosial juga memiliki peran penting (Putri & Nugrohoseno, 2025; Satriyo, Sofiah, & Prasetyo, 2023).

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Laksmi dan Budiani (2015) menemukan bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, di mana sebagian besar motivasi kerja dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan psikologis karyawan. Dinanti dan Heng (2024) juga melaporkan hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan *psychological well-being* ( $r = 0,425; p < 0,001$ ), yang menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung merasakan kesejahteraan psikologis lebih tinggi. Hartantyo (2015) menambahkan bahwa motivasi kerja dan *psychological well-being* secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi, sehingga karyawan yang termotivasi dan memiliki kesejahteraan psikologis baik cenderung berkomitmen terhadap organisasinya. Selain itu, Muhammad & Syahid (2022) menegaskan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan *psychological well-being* dan kinerja guru di Perguruan Alkhairaat, Palu, memperlihatkan relevansi hasil penelitian ini dengan konteks organisasi di Indonesia.

Selain itu, karyawan yang termotivasi secara intrinsik maupun ekstrinsik cenderung memiliki tingkat *psychological well-being* yang lebih tinggi, yang ditandai dengan kepuasan kerja, rasa percaya diri, dan kemampuan menghadapi tekanan pekerjaan (Deci & Ryan, 2000; Gagné & Deci, 2005). Penelitian Utama dkk. (2024) juga menemukan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan meningkatkan kesejahteraan psikologis mahasiswa magang, terutama pada dimensi *personal growth, self-acceptance*, dan hubungan positif antarmanusia. Lebih lanjut, Isham dkk. (2020) menemukan bahwa tingkat *psychological well-being* yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan komitmen kerja karyawan, sementara Rahman & Nasir (2019) menegaskan adanya korelasi positif antara motivasi kerja dan kesejahteraan psikologis di konteks organisasi Indonesia. Widzayanto dkk. (2023) menemukan bahwa motivasi intrinsik dan *psychological well-being* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja, sehingga memperkuat bukti bahwa kedua variabel tersebut saling terkait dan berperan. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja dan *psychological well-being* saling terkait, dan pengelolaan keduanya secara efektif dapat mendukung kinerja serta kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil ini, organisasi perlu merancang strategi yang mampu meningkatkan motivasi kerja sekaligus mendukung *psychological well-being* karyawan. Strategi tersebut dapat mencakup pengembangan kapasitas diri, pemberian penghargaan,



serta penciptaan lingkungan kerja yang seimbang dan kondusif. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memperkuat loyalitas dan komitmen mereka, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan secara lebih efektif dan berkelanjutan. Selain itu, pendekatan holistik yang melibatkan dukungan psikologis, pelatihan pengembangan diri, dan kepemimpinan transformasional juga terbukti mampu meningkatkan tingkat *psychological well-being* sekaligus kinerja karyawan (Putri & Nugrohoseno, 2025; Siswanti dkk., 2024). Dengan strategi tersebut, organisasi tidak hanya memperoleh manfaat berupa peningkatan motivasi dan kesejahteraan, tetapi juga menurunkan risiko *burnout*, meningkatkan *engagement*, dan memperkuat budaya kerja positif yang berkelanjutan

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being* pegawai pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, semakin tinggi tingkat *psychological well-being* yang mereka rasakan. Analisis regresi memberikan gambaran bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi *psychological well-being*, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam membentuk kesejahteraan psikologis pegawai. Temuan ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai pemerintahan. Penelitian ini juga menegaskan bahwa upaya penguatan motivasi kerja dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan kualitas kinerja pegawai.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan dukungan sosial guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *psychological well-being*. Instansi pemerintah juga disarankan untuk mengembangkan program peningkatan motivasi kerja melalui pelatihan, penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif agar kesejahteraan psikologis pegawai dapat terjaga dengan baik.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pegawai yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, memberikan data dengan jujur, serta menunjukkan kerja sama yang sangat baik selama proses pengumpulan data. Peneliti juga menyampaikan apresiasi kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan dukungan penting sepanjang proses penyusunan artikel ini. Setiap bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak sangat berarti bagi terselesaikannya penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2014). *Psikologi kerja: Pendekatan praktis* Rineka Cipta.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Dessler, G. (2013). *Human resource management (13th ed.)*. Pearson.
- Dinanti, R., & Heng, P. H. (2024). Hubungan antara motivasi kerja dengan kesejahteraan karyawan pada fresh graduate di masa endemi COVID-19. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 45–51.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. doi: 10.1002/job.322.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196.
- Hariputra, R. P., Defit, S., & Sumijan. (2022). Analisis sistem antrian dalam meningkatkan efektivitas pelayanan menggunakan metode *accidental sampling*. *Jurnal Sistim Informasi Dan Teknologi*, 4(2), 70–75. doi: 10.37034/jsisfotek.v4i2.127.
- Hartantyo, L. T. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan *psychological well-being* terhadap komitmen organisasi. *Skripsi*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2004). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies*. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 205–224). American Psychological Association. doi: 10.1037/10594-009.
- Hidayatullah, R. M., & Eliza, A. (2024). Hubungan kepercayaan diri dengan interaksi sosial pada remaja kecanduan game online di SMP Negeri 1 Asembagus. *Jurnal Multidisiplin Ibrahimy*, 1(2), 237–252. doi: 10.35316/jummy.v1i2.4577.
- Idrus, S., Santoso, H., & Nugroho, A. (2021). Motivasi kerja dan kinerja karyawan di era digital. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(2), 95–108.
- Isham, A., Cho, H., & Lee, K. (2020). Psychological well-being as a driver of employee productivity. *International Journal of Human Resource Management*, 31(12), 1500–1518. doi: 10.1080/09585192.2018.1471282.
- Khoirunisa, R. R., & Yuliasesti, E. D. (2024). Komitmen Organisasi Ditinjau dari Keterikatan Kerja dengan Psychological Well-Being sebagai Mediator pada Karyawan PT X. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 22(2), 23–37. doi: 10.62260/causalita.v3i1.422.
- Laksmi, K. K., & Budiani, M. S. (2015). *Psychological well-being* dan motivasi kerja pada pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 6(1), 50–53.

- Mattarima, M., Muhtazib, & Usjay. (2022). Pengaruh motivasi, kepuasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada BPKP Perwakilan Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 10(1), 45–60.
- Miftachul Khoir, F. K., & Mahmudah, S. (2023). Optimalisasi kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi, *psychological well-being*, dan motivasi kerja di *Lifestyles Hotel Surabaya*. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(3), 1630. doi: 10.34127/jrlab.v14i3.1630.
- Mu'arif, A. F., Priatmono, B (2025). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan maslow. *Jurnal Central*, 3(3), 2987-2642. doi: 10.60145/jcp.v3i3.624.
- Muhammad, M., & Syahid, A. (2022). *Work motivation and psychological well-being* on teacher performance at Perguruan Alkhairaat, Palu, Indonesia. *Tazkiya Journal of Psychology*, 10(2), 97–109.
- Putri, A. A., & Nugrohoseno, D. (2025). Pengaruh transformational leadership terhadap *psychological well-being* melalui *job satisfaction* dan *employee engagement* pada karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 297–315.
- Rahman, F., & Nasir, M. (2019). The relationship between work motivation and psychological well-being in Indonesian organizations. *Journal of Management Development*, 38(7), 553–567. doi: 10.204734/jmtt.v14i2.26192.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. doi: 10.1037/0022-3514.69.4.719.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(1), 14–23. doi: 10.1159/000289026.
- Saraji, G. N. (2006). Employee as a source of competitive advantage: A conceptual model. *International Journal of Business and Management*, 1(4), 21–28.
- Sati, V., & Izzati, R. (2024). Psychological well-being in the workplace: A systematic literature review. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(1), 45–67. doi: 10.1108/IJOA-10-2023-3214/.
- Satryo, M. A., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). *Psychological well-being* pada karyawan: Menguji peranan kepemimpinan transformasional. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 88-99.
- Satryo, P., Setiawan, D., & Wibowo, A. (2023). Kesejahteraan psikologis karyawan dan kinerja organisasi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(1), 23–35.
- Siswanti, D. N., Daud, M., Nugraha, D. Y., Zhalifunnas, M. S., & Nugraha, D. R. (2024). The Effect of Workplace Well-being on Task Performance in Employees: The Mediating Role of Work Engagement. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 10(2), 98-104. doi: 10.22146/gamajpp.90500.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunandar, A., & Dharsono. (2020). Carnival fashion creatvity at Malang Flower Carnival (MFC). *Artistic: International Journal of Creation and Innovation*, 1(1), 1-10. doi: 10.33153/artistic.v1i1.2996.
- Sulihing, R. N., Mursalim, M., & Hajering, H. (2024). Pengaruh *healthy lifestyle*, *psychological well-being*, *emotional intelligence*, dan *spiritual intelligence* terhadap *auditor's performance* pada BPKP Provinsi Sulawesi Selatan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 7(2), 343–356.
- Utama, N. P., Silviana, S., Morin, S., & Hastuti, R. (2024). The Relationship between Work Motivation and Psychological Well-Being for Internship Students. *Journal of Social Science*, 5(4), 888. doi: 10.46799/jss.v5i4.888.
- Widzayanto, L. A., Endratno, H., Darmawan, A., & Haryanto, T. (2023). The influence of self-efficacy, intrinsic motivation, islamic work ethic, and psychological well-being on performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(4), 1-13. doi: 10.29040/ijebar.v7i4.11188.