

Pengaruh Suasana Hati (Mood) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di kantor BAPPELITBANGDA Provinsi Sulsel

Aichah Fadlina Ramadanty Yusuf¹, Jayadi^{2*}, Abbas Selong³

Email korespondensi : jayadi.feb@umi.ac.id

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2*}³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana suasana hati (mood) dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini, 50 pegawai yang bekerja di kantor tersebut menjadi responden. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang dirancang untuk menggali suasana hati, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk melihat hubungan antar faktor-faktor tersebut. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang cara-cara untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan suasana hati dan motivasi kerja yang lebih baik.

Kata Kunci: *Suasana hati, Motivasi kerja, Kinerja pegawai*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Suasana hati dan emosi positif di tempat kerja sangat penting untuk membantu mencegah stres, kelelahan, dan masalah kesehatan mental lainnya, yang akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Suasana hati sendiri adalah perasaan-perasaan yang biasanya lebih ringan dan dipengaruhi oleh situasi atau kondisi yang dialami seseorang. Kita juga harus ingat bahwa suasana hati dan emosi karyawan tidak hanya memengaruhi kehidupan pribadi mereka, tetapi juga berperan besar dalam lingkungan kerja dan kinerja mereka.

Bagaskara dan Rahardja (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Hal ini juga didukung oleh Halgin & Whitbourn (2011), yang menjelaskan bahwa suasana hati seseorang sangat dipengaruhi oleh kondisi yang sedang dialaminya. Thayer (1989) menambahkan bahwa suasana hati adalah perasaan yang muncul karena situasi tertentu. Pada akhirnya, setiap tindakan karyawan didorong oleh motivasi—sebuah kekuatan dalam diri mereka untuk mencapai tujuan.

Di kantor Bappelitbangda, suasana hati dan motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Suasana kerja yang sibuk dan penuh tuntutan dapat memengaruhi suasana hati pegawai, baik secara positif maupun negatif. Ketika suasana hati pegawai baik, mereka lebih optimis, termotivasi, dan mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik. Sebaliknya, suasana hati yang buruk dapat menurunkan konsentrasi, membuat pegawai kurang produktif, serta mengurangi kreativitas dan inisiatif mereka. Pegawai yang termotivasi lebih berkomitmen untuk mencapai hasil yang terbaik, sementara motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan absensi yang lebih tinggi. Ketika suasana hati positif dan motivasi kerja tinggi, pegawai cenderung lebih efektif, efisien, dan inovatif dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada pelayanan publik yang lebih baik dan pencapaian tujuan organisasi yang lebih cepat.

Namun, ada juga fenomena di kantor Bappelitbangda di mana beberapa pegawai kurang termotivasi, misalnya terlihat dari kebiasaan terlambat datang ke kantor. Ini menunjukkan bahwa pengelolaan suasana hati dan motivasi kerja menjadi aspek yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Agar pegawai tetap berada dalam suasana hati yang positif dan termotivasi, perlu ada perhatian lebih dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Kinerja pegawai, menurut Sinambela (2012), adalah kemampuan individu dalam menjalankan tugas yang diberikan. Hal ini sangat penting karena melalui penilaian kinerja, organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaan mereka. Terkadang, kondisi emosional yang buruk dapat membuat seseorang menjadi ceroboh atau kehilangan fokus, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan adalah tantangan yang harus dihadapi setiap organisasi. Beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja termasuk penerapan sistem penilaian yang efektif, program pelatihan dan pengembangan, serta pemberian insentif yang tepat.

Suasana hati juga mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Suasana hati yang positif dapat meningkatkan energi, antusiasme, dan kepuasan kerja, serta memperbaiki hubungan dengan rekan kerja. Sebaliknya, suasana hati yang negatif bisa mengganggu konsentrasi, menurunkan motivasi, dan berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Seperti yang dijelaskan oleh Frijda (1994), suasana hati memengaruhi cara seseorang berpikir, memproses informasi, dan mengambil keputusan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka.

Selain itu, motivasi juga memiliki peran yang sangat penting. Motivasi yang datang dari atasan atau perusahaan sangat berpengaruh pada kesejahteraan karyawan, sementara disiplin diri juga sangat diperlukan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam pekerjaan. Ketika karyawan merasa dihargai atas usaha yang telah mereka lakukan, mereka akan merasa lebih puas dan lebih termotivasi. Berdasarkan teori-teori motivasi seperti Maslow, Herzberg, dan McClelland, motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, menangani tantangan dengan lebih baik, dan mencapai tujuan dengan lebih efisien. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut: H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara suasana hati (mood) terhadap kinerja pegawai. H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang fokus pada analisis data berupa angka yang kemudian diproses dengan metode statistik. Pendekatan ini umumnya digunakan dalam penelitian untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan berdasarkan kemungkinan kesalahan dalam menolak hipotesis nol. Dengan metode kuantitatif, kita bisa melihat apakah ada perbedaan signifikan antar kelompok atau hubungan yang kuat antara variabel yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Bappelitbangda Sulawesi Selatan yang terletak di kota Makassar, selama kurang lebih 2 bulan. Dalam penelitian ini, jumlah populasi yang ada di kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (Bapelitbangda Prov Sulsel) adalah 50 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi yang ada menjadi bagian dari sampel penelitian.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Responden sebanyak 50 orang responden mengisi kuesioner dalam penelitian ini, sesuai dengan jumlah sampel yang ditetapkan. Dari total 50 orang yang mengisi kuesioner, 50 di antaranya memenuhi kriteria yang telah ditentukan dan dapat digunakan sebagai parameter dalam pengolahan data. Berikut ini adalah gambaran mengenai karakteristik responden, yang meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

Analaisis Linear Berganda

Tabel 1 Hasi Uji Regresi Linier

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.265	.298		14.321	.000
	Faktor Suasana Hati (Mood)	.342	.031	.520	11.145	.000
	Faktor Motivasi	.381	.034	.523	11.208	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 4,265 + 0,342X_1 + 0,381X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Nilai Konstanta adalah 4,265 ini menunjukkan bahwa jika variabel independen Faktor Suasana Hati (Mood) (X1), dan Faktor Motivasi (X2), bernilai nol (0), maka variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 4,265.

Koefisien regresi Faktor Suasana Hati (Mood) (b1) adalah 0,342 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,342 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Faktor Suasana Hati (Mood) (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka Faktor Suasana Hati (Mood) pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan akan memberikan dampak Kinerja Pegawai meningkat. Koefisien regresi Faktor Motivasi (b2) adalah 0,381 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,381 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Faktor Motivasi (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan akan memberikan dampak Kinerja Pegawai meningkat.

Uji F

Tabel 2 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.493	2	44.246	518.973	.000 ^b
	Residual	4.007	47	.085		
	Total	92.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Faktor Motivasi, Faktor Suasana Hati (Mood)

nilai F hitung sebesar 518,973 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau taraf nyata 5%, karena nilai sig. 0,000 < 0,05, maka variabel – variabel X yang terdiri dari Faktor Suasana Hati (Mood) (X1) dan Faktor Motivasi (X2) dalam penelitian ini secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji T

Tabel 3 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.265	.298		14.321	.000
	Faktor Suasana Hati (Mood)	.342	.031	.520	11.145	.000
	Faktor Motivasi	.381	.034	.523	11.208	.000

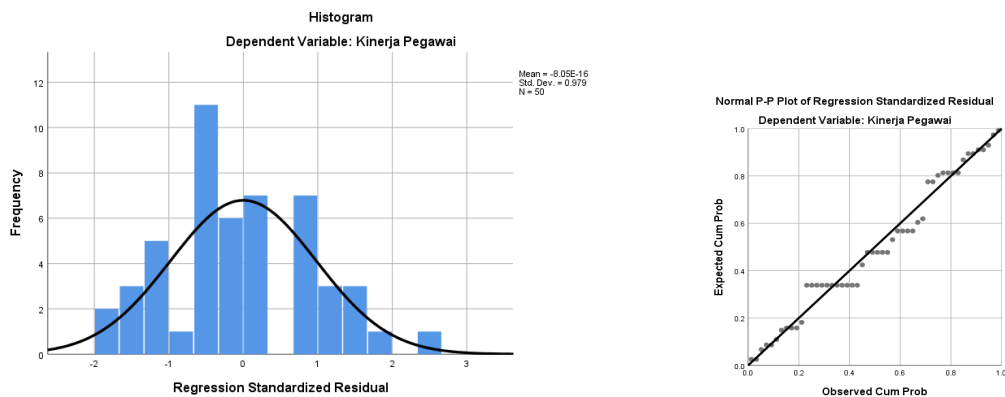
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial tabel 23 diatas dapat diketahui pengaruh masing – masing variabel independen yang terdiri dari Faktor Suasana Hati (Mood) (X1) dan Faktor Motivasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang akan di jelaskan sebagai berikut :

Hipotesis 1 (H1), Faktor Suasana Hati (Mood) (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 11,145 dan nilai signifikansi X1 sebesar 0,000 < 0,05 (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Faktor Suasana Hati (Mood) (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H1 diterima.

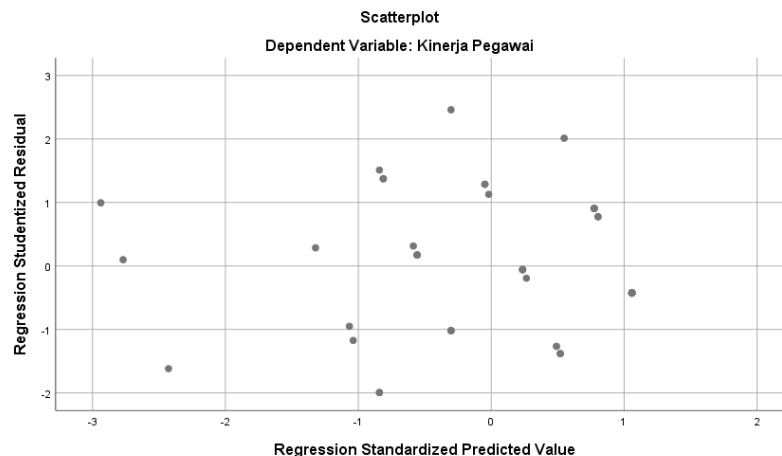
Hipotesis 2 (H2), Faktor Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil

analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 11,208 dan nilai signifikansi X_2 sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Faktor Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H_2 diterima.



Gambar 1 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2 Scatterplot Diagram

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa pada grafik *scatterplot* tidak terdapat pola yang jelas dan titik – titik menyebar

secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (Bappelitbangda Prov Sulsel), dapat disimpulkan bahwa suasana hati (mood) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perubahan suasana hati, baik yang positif maupun negatif, terbukti memengaruhi kinerja pegawai di kantor tersebut. Hal ini sejalan dengan teori *Affective Events Theory* (Weiss & Cropanzano, 1996), yang menjelaskan bahwa suasana hati karyawan dipengaruhi oleh peristiwa emosional di tempat kerja dan dapat memengaruhi perilaku serta kinerja mereka. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh T. Wijaya (2021), yang menyatakan bahwa suasana hati memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappelitbangda Prov Sulsel. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin baik pula kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan, 1985), yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung temuan dari Florida Dessy Putri Sannudin (2013), yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kantor Bappelitbangda Sulsel, yang berada di tengah dinamika kota Makassar, adalah lingkungan kerja yang sering dihadapkan dengan tantangan tinggi, baik dari segi tuntutan pekerjaan maupun interaksi sosial antar pegawai. Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan suasana hati dan motivasi kerja yang baik untuk memastikan kinerja pegawai tetap optimal. Kondisi lingkungan yang penuh tekanan ini juga sesuai dengan *Job Characteristics Model* (Hackman & Oldham, 1976), yang mengemukakan bahwa faktor-faktor emosional dan motivasional mempengaruhi kinerja, terutama dalam lingkungan yang penuh tuntutan.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa suasana hati (mood) dan motivasi kerja, ketika dilihat bersama-sama, memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut bekerja secara simultan untuk mendukung kinerja pegawai yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian

Usran Mashere (2023) dan P. Novrita (2021), yang juga menemukan hubungan signifikan antara suasana hati, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di lingkungan kerja yang penuh tantangan seperti di Bappelitbangda Sulsel.

Simpulan dan Saran

Berikut adalah versi yang lebih humanis dan mengalir dengan penjelasan yang lebih mudah dipahami, serta terkait dengan konteks dan lokasi penelitian:

1. "Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh suasana hati (mood) dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, dapat disimpulkan bahwa suasana hati (mood) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Suasana hati yang baik menciptakan energi positif di tempat kerja, yang membuat pegawai merasa lebih antusias dan bahagia. Pegawai yang merasa baik secara emosional cenderung lebih fokus dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan kualitas yang lebih baik. Hal ini pada gilirannya meningkatkan efisiensi kerja secara keseluruhan di kantor tersebut.
2. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi membantu pegawai untuk tetap bertahan dan bekerja keras meskipun menghadapi tantangan atau tekanan pekerjaan yang tinggi. Pegawai yang termotivasi memiliki dorongan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, yang tentunya berkontribusi pada hasil kinerja yang lebih baik.
3. Secara keseluruhan, penelitian ini mengungkapkan bahwa suasana hati dan motivasi kerja, baik secara terpisah maupun bersama-sama, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Bappelitbangda Prov Sulsel. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kedua faktor ini.

Berdasarkan temuan ini, ada beberapa saran yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor Bappelitbangda Prov Sulsel:

1. **Menciptakan Lingkungan Kerja yang Nyaman:** Menyediakan fasilitas yang mendukung seperti ruang kerja yang bersih, pencahayaan yang baik, serta suasana kerja yang kondusif, dapat meningkatkan suasana hati pegawai.

2. **Mendukung Work-Life Balance:** Memberikan fleksibilitas dalam jam kerja atau kebijakan yang lebih baik untuk mengurangi stres kerja, sehingga pegawai dapat merasa lebih seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.
 3. **Memberikan Kesempatan Pengembangan Karier:** Menyediakan program pelatihan, seminar, dan kesempatan promosi bagi pegawai agar mereka tetap termotivasi untuk berkembang dan meningkatkan kompetensinya.
 4. **Sistem Insentif dan Penghargaan:** Menerapkan sistem bonus, tunjangan kinerja, atau penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan performa tinggi. Ini dapat memotivasi pegawai untuk terus berusaha memberikan yang terbaik.
 5. **Evaluasi dan Umpan Balik Berkala:** Melakukan survei kepuasan pegawai secara rutin untuk menilai efektivitas kebijakan yang diterapkan dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberikan masukan tentang cara meningkatkan lingkungan kerja.
- Dengan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan tersebut, diharapkan suasana hati dan motivasi pegawai di kantor Bappelitbangda Prov Sulsel dapat terus terjaga, yang akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 7, 1–11.
- Edison, M., S. A., & Rahardjo, S. (2016). *Indikator kinerja dalam organisasi: Teori dan praktik*. PT. Rineka Cipta.
- Fajar Nur'aini, D. F. (2017). *Manajemen kinerja karyawan: Konsep dan aplikasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Frijda, N. H. (1994). *Emotion and motivation*. Cambridge University Press.
- Halgin, R., & Whitbourn, S. (2011). *Abnormal psychology: Clinical perspectives on psychological disorders* (2nd ed.). McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Malayu, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.



- Mayer, J. D., & Gaschke, Y. N. (2008). The experience and effects of mood. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Robbins, S. P., & Stephen, P. (2006). *Organizational behavior* (10th ed.).
- Rothbard, N. P., & Wilk, S. L. (2011). Waking up on the right or wrong side of the bed: Start-of-workday mood, work events, employee affect, and performance.
- Sinambela. (2012). *Kinerja pegawai: Teori, pengukuran, dan implikasi*.
- Sy, T., C. S., & Saavedra, R. (2005). The contagious leader: Impact of the leader's mood on the mood of group members, group affective tone, and group processes.
- Thayer, R. E. (1989). *The biopsychology of mood and arousal*. Oxford University Press.
- Uno, H. B. (2012). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di lingkungan kerja*. PT. Bumi Aksara.
- Watson, D., C. L. A., Tellegen, A., & Khasanah. (2017). Development and validation of brief measures of positive and negative affect.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam manajemen*.
- Wirawan, H., Snyderman, B. B., & Herzberg, F. M. B. (2013). *Manajemen sumber daya manusia: Untuk perusahaan*. Salemba Empat. The Motivation to Work. John Wiley & Sons.
- Wursanto. (2014). *Motivasi dalam organisasi: Teori dan penerapannya*. Gadjah Mada University Press.