**PERAN ADMINISTRASI PUBLIK DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

*Tugas Ini Disusun Untuk Memenuhi Tugas Mata Kuliah Metode Penelitian Administrasi Publik*

**Dosen Pengampu : Intan Fitri Meutia, S. A. N., M.A., Ph.D**



Disusun Oleh :

Aura Chika Paradise (2416041093)

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

**TAHUN 2025**

**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

* 1. Latar Belakang

Dalam konteks globalisasi dan desentralisasi yang terus berlanjut, terdapat permintaan yang semakin mendesak bagi pemerintah untuk menunjukkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas di sektor public terutama dalam penyediaan layanan publik. Oleh karena itu, administrasi publik memainkan peran yang sangat penting dalam mewujudkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik. Administrasi publik adalah suatu bidang keilmuan yang mempelajari tentang penyelenggaraan dan pelaksanaan kebijakan publik oleh pemerintah. Administrasi publik juga berkaitan dengan bagaimana suatu organisasi pemerintahan menjalankan pelayanan terhadap publik, bagaimana mereka mengelola sumber daya manusia dan mengatur kegiatannya.

Menurut Leonard D. White (1955) administrasi publik adalah suatu proses yang terutama bersangkutan dengan pelaksanaan kebijakan negara yang ditentukan oleh badan perwakilan politik. Woodrow Wilson (1887) juga memberikan pendapatnya mengenai administrasi publik bahwa adminiistrasi publik adalah pemerintahan dalam tindakan, yaitu kegiatan yang dilakukan pemerintah untuk melaksanakan hukum secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur utama dalam administrasi publik. Sehingga dibutuhkannyalah aktor yang berkompeten dalam bidang pelayanan publik, yaitu Aparatur Sipil Negara.

Aparatur Sipil Negara atau ASN merupakan pegawai negeri yang digaji oleh pemerintah untuk bekerja dibawah instansi pemerintahan di daerah maupun pusat. Tugas dari ASN adalah melaksanakan kebijakan pemerintah, memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, dan mendukung jalannya kebijakan pemerintah secara efektif dan efisien. ASN sebagai pelaksana kebijakan publik memiliki peran strategis dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel. Oleh karena itu, pengelolaan SDM ASN yang baik menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja birokrasi dan pelayanan kepada masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan komponen paling vital dalam suatu organisasi dan oleh karena itu menjadi fokus utama manajemen. Istilah Sumber Daya Manusia (SDM) secara khusus merujuk pada individu-individu yang menjadi bagian dari organisasi. Ketika manajer melaksanakan fungsi manajemen SDM sebagai bagian dari tanggung jawab mereka, tujuan mereka adalah memfasilitasi dan mengoptimalkan kontribusi setiap individu untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Signifikansi fungsi SDM ini berasal dari kenyataan mendasar, yaitu bahwa manusia berada di inti setiap entitas organisasi, tanpa mereka, organisasi tidak mungkin beroperasi.

Kemajuan suatu organisasi, lembaga, atau instansi sangat bergantung pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam kemajuan tersebut. Penanganan yang konkret dan terarah merupakan salah satu tolok ukur agar sumber daya manusia dapat berkembang secara optimal di lingkungan kerja. Peran sumber daya manusia (SDM) sangat krusial dalam mencapai tujuan pembangunan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pasal 11 menjelaskan bahwa tugas Aparatur Sipil Negara adalah melaksanakan kebijakan publik yang ditetapkan oleh Pejabat Pengawas Kepegawaian sesuai dengan ketentuan undang-undang dan peraturan, memberikan layanan profesional dan berkualitas, serta memperkuat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kinerja dapat diukur melalui berbagai aspek, termasuk kuantitas kerja, kualitas kerja, loyalitas di tempat kerja, kemampuan kerja, dan hasil yang dicapai. Kinerja telah menjadi kerangka kerja utama yang berfungsi sebagai pendorong dalam mencapai tujuan organisasi (Latif, Mustanir, & Ir, 2020). Sebuah perusahaan atau organisasi dapat beroperasi sesuai dengan harapan jika memiliki individu yang memiliki tujuan yang sama, yaitu keinginan untuk menjadikan perusahaan tempat mereka bekerja sebagai sumber penghasilan yang terus mengalami peningkatan keuntungan dan pertumbuhan seiring waktu. Kinerja karyawan memainkan peran krusial dalam mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan-tujuan tersebut sangat bergantung pada kinerja tugas yang dilakukan oleh karyawan (Kadafi, 2020).

Manajemen personel dan sumber daya manusia memainkan peran krusial bagi suatu lembaga dalam mengatur dan memanfaatkan potensi aparaturnya secara optimal agar dapat berfungsi secara produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia di suatu lembaga perlu dikelola secara profesional agar tercapai keselarasan antara kepentingan karyawan dan tuntutan serta kapasitas organisasi. Keseimbangan ini merupakan prasyarat fundamental bagi suatu lembaga untuk berkembang secara produktif dan berkelanjutan. Melalui implementasi manajemen sumber daya manusia yang profesional, diharapkan setiap tahap pengelolaan karyawan mulai dari perekrutan, seleksi, klasifikasi, penempatan sesuai kompetensi, hingga pelatihan dan pengembangan karier dapat berjalan secara efektif.

Layanan publik yang disediakan oleh ASN juga masih menunjukkan berbagai kelemahan, sehingga tidak mampu memenuhi standar kualitas yang diharapkan oleh masyarakat. Hal ini tercermin dalam sejumlah keluhan dari masyarakat yang sering disampaikan melalui media massa. Misalnya, sebuah artikel dari Ombudsman menyatakan bahwa masyarakat sangat membutuhkan layanan publik yang baik dan berkualitas. Namun, kenyataan di lapangan sering bertentangan dengan harapan tersebut, dengan masyarakat masih mengalami layanan publik yang tidak memadai. Beberapa laporan yang diterima oleh Kantor Perwakilan Ombudsman Republik Indonesia di Provinsi Lampung menunjukkan masalah seperti ketidakjelasan batas waktu pelayanan, petugas yang tidak kompeten, biaya atau tarif pelayanan yang tidak transparan, keluhan masyarakat yang tidak mendapat tanggapan yang memadai, dan berbagai masalah lainnya.

Kota Bandar Lampung, sebagai ibu kota Provinsi Lampung, memainkan peran penting dalam pembangunan regional. Pengelolaan sumber daya manusia aparatur sipil di kota ini sangat krusial dalam mendukung pencapaian visi dan misi pemerintah daerah. Namun, berbagai tantangan seperti perubahan regulasi, dinamika kebutuhan masyarakat, dan tuntutan profesionalisme aparatur sipil negara menuntut adanya administrasi publik yang mampu beradaptasi dan berinovasi dalam mengelola sumber daya manusia. Hal ini tercermin dari banyaknya keluhan dari masyarakat, baik secara langsung maupun melalui media massa, yang meliputi prosedur yang rumit, batas waktu penyelesaian yang tidak jelas, respons yang lambat dari pejabat, dan sebagainya. Kondisi-kondisi ini berdampak negatif terhadap citra pemerintah, menciptakan persepsi yang tidak menguntungkan. Oleh karena itu, kinerja layanan publik menjadi perhatian utama bagi semua pihak karena erat kaitannya dengan tanggung jawab pemerintah dalam menjaga kepercayaan publik. Saat ini, sektor layanan publik di berbagai daerah sedang berupaya meningkatkan kinerjanya guna menciptakan pemerintah yang akuntabel, efektif, responsif, dan efisien. Peningkatan kualitas layanan publik dapat dicapai dengan mengoptimalkan semua sumber daya yang tersedia, seperti sumber daya keuangan, sumber daya fisik, sumber daya manusia, kemampuan teknologi, sistem pengetahuan, dan struktur organisasi.

Penelitian oleh Aulia dan Pitakon (2024) menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang kurang optimal dapat berdampak pada rendahnya motivasi kerja dan produktivitas ASN. Sehingga pemerintah harus memikirkan aspek ini juga demi kelancaran proses pelayanan publik. Memberikan motivasi kepada ASN dapat dilakukan dalam hal apapun, baik itu bonus atas kinerjanya atau mendapatkan promosi. Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM), sangat penting untuk memastikan bahwa suatu organisasi dapat mengantisipasi dan mempertimbangkan berbagai faktor yang akan mempengaruhi kelangsungan hidupnya di masa depan. PSDM dirancang untuk memastikan bahwa kebutuhan organisasi akan tenaga kerja terpenuhi secara berkelanjutan dan sesuai dengan kompetensi yang diperlukan. Proses perencanaan ini dapat diwujudkan melalui implementasi analisis kebutuhan tenaga kerja yang komprehensif.

Edwin A. Locke dan Gary P. Latham, dalam teori penetapan tujuan mereka, menyatakan bahwa tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Dalam konteks Pegawai Negeri Sipil (ASN), penerapan tujuan kerja yang spesifik dan terukur dapat membantu karyawan memahami ekspektasi yang harus dipenuhi dan cara mencapainya. Hal ini juga mencakup pemberian umpan balik yang teratur dan konstruktif, yang memungkinkan ASN mengevaluasi kinerja mereka dan melakukan perbaikan yang diperlukan. Dengan menetapkan tujuan yang jelas, ASN akan lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Douglas McGregor, melalui Teori X dan Teori Y-nya, menggambarkan dua pendekatan manajemen yang berbeda. Teori X mengasumsikan bahwa karyawan cenderung malas dan memerlukan pengawasan yang ketat, sementara Teori Y memandang karyawan sebagai individu yang memiliki motivasi internal dan mampu bekerja secara mandiri ketika diberi kesempatan. Pendekatan Teori Y lebih relevan untuk diterapkan dalam meningkatkan motivasi kerja ASN karena berfokus pada pengembangan potensi individu dan memberikan otonomi dalam pekerjaan mereka. Dengan memberikan kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada pegawai negeri, mereka akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

Teori motivasi diri Deci dan Ryan, yang dikenal sebagai Teori Determinasi Diri (SDT), juga memberikan wawasan penting tentang motivasi kerja. SDT menyatakan bahwa motivasi intrinsik akan meningkat ketika kebutuhan dasar manusia akan otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial terpenuhi. Dalam konteks pegawai negeri sipil, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang memberikan otonomi kepada karyawan, memungkinkan mereka mengembangkan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan, serta membangun hubungan positif dengan rekan kerja dan atasan. Dengan memenuhi kebutuhan dasar ini, motivasi kerja pegawai negeri sipil dapat ditingkatkan secara signifikan.

Selain teori-teori tersebut, berbagai studi empiris juga menunjukkan bahwa motivasi pegawai negeri dapat ditingkatkan melalui program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Penelitian yang dilakukan oleh Noe dan Wilk menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan motivasi. Dalam konteks pegawai negeri, program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan kerja, sekaligus memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan karier.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, dalam karya mereka “Organizational Behavior,” juga menekankan pentingnya sistem penghargaan yang adil dan transparan dalam meningkatkan motivasi kerja. Mereka menyatakan bahwa sistem penghargaan yang efektif harus didasarkan pada kinerja individu dan kontribusi terhadap organisasi. Dalam konteks ASN, hal ini berarti bahwa penghargaan dan insentif harus diberikan berdasarkan penilaian kinerja yang objektif dan adil yang mencerminkan usaha dan prestasi masing-masing pegawai. Dengan adanya sistem penghargaan yang adil, ASN akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil optimal.

Faktor kepemimpinan juga memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai negeri sipil. James Kouzes dan Barry Posner, dalam buku mereka “The Leadership Challenge,” menyatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menginspirasi dan memotivasi tim mereka melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan tindakan teladan. Dalam konteks pegawai negeri sipil, kepemimpinan yang menginspirasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Pendekatan lain yang relevan adalah teori keadilan J. Stacy Adams, yang menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi jika mereka merasa ada keadilan dalam distribusi penghargaan dan beban kerja. Dalam konteks ASN, penting untuk memastikan bahwa sistem penilaian kinerja dan insentif didasarkan pada prinsip keadilan dan transparansi. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi semaksimal mungkin.

Faktor-faktor komunikasi memerlukan perhatian khusus karena berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Helmayuni (2022), komunikasi adalah upaya untuk menyampaikan ide guna mendapatkan umpan balik atas ide tersebut. Setiap anggota organisasi dapat berkomunikasi dalam berbagai bentuk, seperti perintah, saran, pendapat, dan kritik. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membangun pemahaman bersama sehingga semua anggota memiliki tingkat kesetaraan, pemahaman, dan pengalaman yang serupa. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sudut pandang, yaitu komunikasi antara atasan dan bawahan, antara pegawai negeri sipil (ASN), dan antara ASN dengan atasan. Komunikasi dapat bersifat formal atau informal. Selain faktor komunikasi, motivasi dan kinerja juga merupakan pertimbangan penting. Motivasi kerja merupakan faktor krusial yang harus dipertimbangkan oleh organisasi karena berperan dominan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai negeri sipil (ASN).

Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompetensi sumber daya manusia (SDM) juga telah terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja juga diketahui berkontribusi secara signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja ini. Beberapa studi lain menemukan bahwa sistem pengendalian internal dan kompetensi SDM bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat juga studi yang menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa dalam organisasi sektor publik, seperti pemerintah, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu sistem pengendalian internal, kompetensi SDM, dan motivasi kerja. Ketiga faktor ini saling terkait dan memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan deskripsi latar belakang tersebut, penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Administrasi Publik dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Bandar Lampung”. Penelitian ini akan mengkaji secara kuantitatif bagaimana peran administrasi publik dalam meningkatkan motivasi kerja ASN di Kota Bandar Lampung pada tahun 2025, dengan harapan dapat memberikan gambaran empiris yang valid dan rekomendasi kebijakan yang tepat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran administrasi publik dalam meningkatkan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kota Bandar Lampung tahun 2025?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas kinerja ASN di Kota Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja ASN terhadap kinerja aparatur di Kota Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis peran administrasi publik dalam meningkatkan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kota Bandar Lampung tahun 2025.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja ASN di Kota Bandar Lampung.
3. Mengukur pengaruh motivasi kerja ASN terhadap kinerja aparatur di Kota Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
2. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya dalam konteks pengelolaan SDM ASN di pemerintahan Kota Bandar Lampung dengan pendekatan kuantitatif.
3. Memberikan referensi akademik yang berkaitan dengan hubungan antara pengelolaan SDM ASN dan efisiensi serta efektivitas dalam manajemen kinerja karyawan di sektor pemerintahan.
4. Manfaat Praktis
5. Bagi Pemerintah Kota Bandar Lampung

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan dasar pengambilan kebijakan dalam pengelolaan SDM ASN agar lebih efektif dan efisien.

1. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN)

Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman tentang pentingnya peran administrasi publik dalam mendukung kinerja mereka.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aulia, S. S., & Pitakon, F. A. (2024). Pentingnya Pemberian Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Asn. Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi, 5(6), 122-132.

Cooper Jr, J. M. (2009). *Woodrow Wilson*. Vintage.

Helmayuni, T. H., Marlida, S., Boer, R. F., Saktisyahputra, A. R. A., Prayogi, I. A., Rosma, A., Abidin, N., & Sunata, I. (2022). Pengantar Ilmu Komunikasi. CV Literasi Nusantara Abadi.

Kadafi, M. (2020). PENTINGNYA KERJASAMA TIM DAN ORIENTASI HASIL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Riset / 1521 JURNAL EKSIS, 6(2), 1440–1605.

Latif, A., Mustanir, A., & Irwan, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Partisipasi Masyarakat Pada Perencanaan Pembangunan. JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik), 144–164. https://doi.org/10.31947/jakpp.v1i2.7977

Sari, Y. L. (2025). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro (Doctoral dissertation, IAIN Metro).

Sepri Isnan Sjafei, Ridwan, dan Badaruddin, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Profesionalisme dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pangkep,” Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia 2, no. 4 (2023).

Storing, H. J. (1965). Leonard D. White and the study of public administration. *Public Administration Review*, 38-51.

Tegar Adiwijaya (2020), “Berani Lapor Berani Memperbaiki Pelayanan Publik Yang Buruk”, Ombudsman Republik Indonesia.

Tjahyo Rawinarno dkk., (2024) “Implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Berdasarkan Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025,” Jurnal Ilmiah Niagara 16, no. 2.

Wuri, J. (2020). Kinerja pegawai dalam pelayanan publik di era Covid-19. Ilmu Pemerintahan FISIP UNSRAT.

Yulia Aini dan Dito Aditia Darma Nasution, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan,” Jurnal Aktual 21, no. 2 (2023).