

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA BANDAR LAMPUNG

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Paradigma Penelitian

Penelitian ini mengadopsi paradigma positivistik-kuantitatif, yaitu pendekatan di mana fenomena sosial (motivasi kerja dan kinerja PNS) dianggap sebagai variabel-variabel yang bisa diukur, diuji, dan dianalisis secara numerik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lain (Sahir, 2022). Paradigma menggunakan instrumen seperti kuesioner, pengolahan data statistik (misalnya regresi linier) dan pengujian hipotesis sebagai alat untuk memperoleh generalisasi dari sampel ke populasi. Berdasarkan penelitian tentang motivasi kerja dan kinerja, paradigma positivistik memandang bahwa motivasi (variabel bebas) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja (variabel terikat), dimana hubungan antar variabel tersebut bisa diukur, diuji signifikansinya, dan dibuktikan melalui data empiris (Putri et al., 2024).

Paradigma ini banyak dipakai dalam penelitian Sumber Daya Manusia yang mengukur faktor-faktor seperti motivasi, disiplin, budaya kerja, kepemimpinan, dan variabel demografis lain terhadap kinerja pegawai, penelitian terdahulu pada Dinas Kependudukan Kota Bogor yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Paradigma penelitian ini juga diperkaya oleh teori-teori motivasi kerja seperti teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) oleh Alderfer, teori motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta teori kinerja oleh Robbins dan teori kompetensi/kemampuan pegawai sebagai faktor moderasi atau pembantu (Putri et al., 2024). Paradigma ini memungkinkan peneliti untuk tidak hanya menjawab “apakah motivasi kerja memengaruhi kinerja?”, tetapi

juga “seberapa besar pengaruhnya”, “dimensi motivasi mana yang paling dominan”, serta menilai variabel kontrol atau variabel tambahan yang mungkin diperlukan (misalnya disiplin, budaya kerja, kepemimpinan) PNS di Bandar Lampung.

3.2 Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis metode asosiatif-kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel secara statistik, dalam hal ini antara motivasi kerja (variabel bebas) dan kinerja pegawai negeri sipil (variabel terikat) (Thamrin & Setiyadi, 2022). Dengan data yang berbentuk numerik, peneliti akan melakukan pengolahan data menggunakan teknik analisis seperti uji regresi linier sederhana atau berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Metode penelitian mencakup populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, prosedur pengumpulan dan teknik analisis data. Untuk populasi, penelitian akan melibatkan seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kota Bandar Lampung atau sebagian yang mewakili secara proporsional berdasarkan instansi dan jabatan. Teknik sampling mungkin menggunakan sampling jenuh (jika memungkinkan semua PNS di populasi dijadikan sampel), atau sampling stratifikasi/probabilitas agar sampel mencerminkan variasi motivasi dan kinerja di berbagai tingkat jabatan, masa kerja, dan unit kerja. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner angket dengan skala Likert untuk mengukur tingkat motivasi kerja serta kinerja. Validitas dan reliabilitas instrumen akan diuji sebelum digunakan. Teknik analisis data antara lain uji validitas & reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier, koefisien determinasi (R^2), dan pengujian hipotesis ($\alpha = 0,05$) (Machali, 2021).

3.3 Metode Operasionalisasi Konsep

Operasionalisasi konsep adalah proses mendefinisikan variabel penelitian sehingga variabel tersebut menjadi konkret, terukur, dan dapat diuji secara empiris. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel utama yaitu Motivasi Kerja sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai variabel terikat (Y). Motivasi kerja akan dijabarkan berdasarkan dimensi-dimensi teori motivasi seperti motivasi intrinsik dan ekstrinsik, sedangkan kinerja PNS akan diukur berdasarkan aspek hasil (output), kualitas kerja, kehadiran, sikap kerja, dan tanggung jawab. variabel motivasi kerja dalam lima indikator dari teori Maslow seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri yang diukur menggunakan skala Likert. Sedangkan variabel kinerja pegawai diukur melalui indikator kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, inisiatif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan (Wiratama & Muryati, 2025). Operasional tersebut membantu penelitian menjadi jelas dan terukur. Indikator-indikator motivasi seperti faktor intrinsik dan ekstrinsik serta indikator kinerja berupa kepatuhan, hasil kerja, dan produktivitas dengan metode kuisioner bernilai Likert untuk mengukur persepsi responden (Juliansyah et al., 2024).

Tabel operasionalisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X)	1. Motivasi Intrinsik 2. Motivasi Ekstrinsik	1. Kepuasan bekerja dari dorongan internal (misal: rasa puas atas pekerjaan, keinginan berkembang) 2. Prestasi individu/kegiatan penghargaan 3. Gaji, tunjangan, keamanan kerja 4. Lingkungan kerja yang mendukung (fasilitas, relasi	Skala Likert (mis. 1-5: sangat tidak setuju - sangat setuju)

		antar rekan kerja, kondisi fisik kerja)	
Kinerja PNS Y	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Kehadiran 4. Disiplin 5. Sikap kerja & tanggung jawab	1. Pencapaian target kerja sesuai tugas 2. Ketepatan dan mutu hasil kerja 3. Kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan 4. Kerjasama, inisiatif, loyalitas terhadap organisasi	Skala Likert (1-5) atau memakai instrumen standar kinerja PNS

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara atau teknik yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan menguji hipotesis (Soesana et al., 2023). Penelitian menggunakan metode pengumpulan data yaitu kuesioner (angket), wawancara terstruktur, dan observasi terstruktur, serta studi dokumentasi sebagai pelengkap. Pemilihan metode disesuaikan dengan karakteristik variabel penelitian (motivasi kerja dan kinerja), sifat data yang dibutuhkan (data numerik), serta kemudahan dalam penerapan di lapangan.

3.4.1 Kuesioner (Angket Terstruktur)

Kuesioner adalah instrumen utama yang digunakan untuk memperoleh data primer dari responden, yaitu PNS di Kota Bandar Lampung. Kuesioner berisi pernyataan-pernyataan yang telah disusun berdasarkan indikator operasional variabel motivasi kerja (misalnya kebutuhan fisiologis, penghargaan, keamanan kerja, dan motivasi intrinsik) dan kinerja pegawai (misalnya kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran,

tanggung jawab). Responden diminta memberikan jawaban menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Metode ini dipilih karena praktis untuk mengumpulkan data dari populasi atau sampel yang besar dalam waktu relatif singkat, dan memungkinkan data dianalisis menggunakan teknik regresi untuk menguji pengaruh antar variabel. Menurut (Soesana et al., 2023) angket dengan skala Likert adalah teknik yang efektif untuk mengukur sikap dan persepsi responden dalam penelitian kuantitatif.

3.4.2 Wawancara Terstruktur

Wawancara digunakan terutama jika ada butir pertanyaan dalam kuesioner yang perlu diperjelas atau jika perlu data tambahan sebagai pelengkap angka dari angket. Wawancara akan dilakukan dengan responden yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu (PNS dengan prestasi tinggi / rendah, atau yang memiliki pengalaman khusus terkait motivasi dan kinerja). Pertanyaan wawancara terbatas pada poin-poin penting yang sudah dirancang agar sesuai dengan indikator variabel.

3.4.3 Observasi Terstruktur

Observasi digunakan untuk melihat langsung perilaku, situasi, dan kondisi di tempat kerja yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai, seperti kedisiplinan, suasana kerja, interaksi antarpegawai, sarana dan prasarana kerja, serta kondisi fisik lingkungan kerja. Observasi dilakukan menggunakan daftar periksa (checklist) yang disusun berdasarkan variabel dan indikator penelitian agar hasilnya objektif dan konsisten. Menurut (Soesana et al., 2023), observasi merupakan teknik yang mampu menangkap fenomena yang tidak selalu terungkap melalui angket atau wawancara, sehingga menjadi pelengkap penting dalam proses pengumpulan data.

3.4.4 Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder yang relevan, seperti laporan kinerja tahunan PNS, data kehadiran, catatan disiplin, data capaian indikator kinerja, kebijakan motivasi kerja yang diterapkan oleh Pemerintah Kota Bandar Lampung, dan dokumen resmi lainnya. Data dokumentasi ini berfungsi untuk memperkuat dan memverifikasi temuan dari angket, wawancara, dan observasi. Dokumentasi penting untuk melengkapi data primer dan meningkatkan validitas hasil penelitian.

3.5 Metode Pengujian Data

Metode pengujian data adalah prosedur-statistik yang digunakan untuk memastikan kualitas data (validitas, reliabilitas), memenuhi asumsi analisis (jika menggunakan regresi atau metode statistik lainnya), serta menguji hipotesis penelitian. Metode ini penting agar hasil penelitian dapat dipercaya, akurat, dan bisa dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Teknik-teknik dasar seperti uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi) yang harus dilakukan sebelum analisis regresi. Langkah-langkah pengujian data yang akan diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Uji Validitas Instrumen

Instrumen (kuesioner) diuji validitasnya untuk mengetahui apakah tiap butir pertanyaan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor tiap butir dan skor total instrumen menggunakan korelasi Product Moment. Item dikategorikan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel pada tingkat signifikansi tertentu (misalnya $\alpha = 0,05$). Jika ada butir yang tidak valid, maka butir tersebut diperbaiki atau dibuang. Validitas merupakan syarat pertama agar instrumen dapat menghasilkan data yang sah.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Dimana:

r_{xy} = korelasi antara x dengan y

x_i = nilai x ke- i

y_i = nilai y ke- i

n = banyaknya nilai

(Sugiyono 2011 dalam:(Soesana et al., 2023))

3.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah item-item instrumen terbukti valid, dilakukan uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran. Umumnya digunakan koefisien Cronbach's Alpha; jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari batas minimal ($\geq 0,6$ atau $\geq 0,7$), maka instrumen tersebut dianggap reliabel. Jika kurang dari batas, maka item-item yang kurang baik dihapus atau revisi.

Tabel tingkat reliabilitas

Alpha	Tingkat Reliabilitas
$\alpha \geq 0.9$	Sangat Baik (Ujian Beresiko Tinggi)
$\alpha \geq 0.7-0.9$	Baik (Pengujian Beresiko Rendah)
$\alpha \geq 0.6-0.7$	Dapat Diterima
$\alpha \geq 0.5-0.6$	Kurang
$\alpha \geq 0.5$	Tidak Dapat Diterima

(Steiner 2003 dalam: (Soesana et al., 2023))

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi antara variabel motivasi kerja dan kinerja PNS, perlu diuji beberapa asumsi klasik agar hasil regresi valid dan tidak bias. Asumsi-asumsi tersebut meliputi:

- 1) Uji Normalitas untuk mengetahui apakah distribusi residual normal.
- 2) Uji Multikolinearitas untuk memeriksa apakah variabel independen saling berkorelasi tinggi yang bisa mengganggu pengaruh independen terhadap variabel dependen.

- 3) Uji Heteroskedastisitas untuk memeriksa apakah varians residual konstan di seluruh rentang prediksi.
- 4) Uji Autokorelasi (jika data berurutan) untuk melihat apakah residual-residual dalam model berkorelasi satu sama lain.

3.5.4 Analisis Statistik Deskriptif

Sebagai langkah pendahuluan, data yang terkumpul juga akan dianalisis secara deskriptif untuk memperoleh gambaran umum: nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), standar deviasi, dan distribusi responden berdasarkan variabel demografis (misalnya usia, lama kerja, jabatan). Analisis ini penting untuk melihat karakteristik data dan mengetahui apakah ada penyimpangan yang perlu diperhatikan sebelum analisis inferensial. Analisis deskriptif membantu dalam memahami kondisi dasar data dan mempersiapkan data untuk analisis lebih lanjut.

3.5.5 Uji Hipotesis

Setelah instrumen valid & reliabel, dan asumsi klasik terpenuhi, uji hipotesis dilakukan. Penelitian ini memakai regresi linier sederhana atau berganda (jika memperhitungkan variabel kontrol atau variabel moderator), dan uji signifikansi untuk menentukan apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Koefisien determinasi (R^2) juga dihitung untuk mengetahui seberapa besar variabilitas dalam kinerja yang dapat dijelaskan oleh motivasi kerja. Tingkat signifikansi yang digunakan ($\alpha = 0,05$).

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan tahap di mana data yang telah dikumpulkan (melalui kuesioner, wawancara, observasi, dokumentasi) diolah, diuji, dan diinterpretasikan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis. Karena penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PNS, analisis data akan meliputi analisis

deskriptif dan inferensial (statistik). Metode analisis data kuantitatif mencakup perhitungan statistik dasar dan teknik analisis regresi dan uji hipotesis. Analisis data meliputi tahap pengolahan numerik dan analisis statistik untuk pengujian hipotesis (Sofwatillah et al., 2024). Langkah-langkah analisis data yang akan diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Sebelum uji hipotesis, data akan dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi variabel seperti mean (rata-rata), standar deviasi, nilai minimum, maksimum, frekuensi (presentase) demografi (usia, jenis kelamin, lama kerja, jabatan). Tujuannya untuk memberikan gambaran awal dan memastikan tidak ada anomali data ekstrem yang tidak wajar (outlier) yang bisa mempengaruhi analisis lebih lanjut.

3.6.2 Pengujian Validitas & Reliabilitas

Hasil kuesioner akan diuji validitasnya (korelasi item dengan skor total) dan reliabilitasnya (Cronbach's Alpha) untuk memastikan instrumen layak dipakai dalam analisis regresi.

3.6.3 Analisis Regresi Linier

Pada penelitian fokus penelitian adalah menguji pengaruh motivasi kerja (variabel independen) terhadap kinerja PNS (variabel dependen), regresi linier sederhana akan digunakan jika hanya satu variabel bebas. Persamaan regresi, koefisien regresi, dan interpretasi akan digunakan untuk menjawab pengaruh motivasi terhadap kinerja.

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Dilakukan pemeriksaan terhadap asumsi klasik: normalitas residual, multikolinearitas (pada regresi berganda), heteroskedastisitas, dan

autokorelasi (jika relevan). Bila asumsi tidak terpenuhi, transformasi data atau perbaikan model akan dilakukan.

3.6.5 Uji Hipotesis

Uji t (parsial) akan digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi variabel motivasi kerja signifikan ($b \neq 0$). Bila terdapat variabel tambahan, uji F (simultan) bisa digunakan untuk melihat pengaruh bersama variabel independen terhadap kinerja. Nilai signifikansi (p-value) dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ untuk memutuskan menerima atau menolak hipotesis.

3.6.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Sebagai ukuran kekuatan model, koefisien determinasi (R^2) akan dihitung untuk mengetahui seberapa besar variasi kinerja PNS yang dapat dijelaskan oleh variasi motivasi kerja (dan variabel lain jika ada). Nilai R^2 yang semakin besar menandakan model memiliki daya prediksi yang baik.

3.7 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Sampel dan cakupan lokasi penelitian terbatas pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Bandar Lampung. Hal ini berarti hasil penelitian mungkin kurang bisa digeneralisasi ke wilayah lain atau instansi PNS di luar Kota Bandar Lampung yang memiliki kondisi berbeda.
2. Kendala waktu dan sumber daya menjadi pembatas. Waktu penelitian yang terbatas dapat mengurangi durasi pengumpulan data, observasi langsung, dan verifikasi mendalam terhadap data yang diperoleh. Selain itu, keterbatasan dana atau akses ke data resmi dan dokumen internal instansi bisa mempengaruhi kedalaman dan keakuratan data sekunder yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Juliansyah, Z., Prayitno, I., & Muhtadin, I. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 4(1), 76–84..
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.
- Putri, F. I., Hadiyat, Y., & Indrawati, N. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. *Namara: Jurnal Manajemen Pratama*, 1(4), 1–7.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Karwanto, K., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sofwatillah, Risnita, Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). Teknik Analisis Data Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmiah. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 79–91.
- Thamrin, & Setiyadi, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Senyum Indah Indonesia Jakarta Selatan. *Swara Manajemen (Keuangan, Pemasaran, Dan Sumber Daya Manusia)*, 2(4), 607–118.
- Wiratama, T., & Muryati, M. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 8–14.