

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

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

**Oleh
AURA CHIKA PARADISE
2416041121**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
TAHUN 2025**

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	ii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Landasan Teori.....	14
2.2.1 Grand Theory: Birokrasi dan Governansi Publik.....	14
2.2.2 Middle Theory: Public Service Motivation	15
2.2.3 Applied Theory: Performance Management System	17
2.3 Hipotesis Penelitian.....	19
2.4 Kerangka Berpikir	19
BAB III	22
METODE PENELITIAN	22
3.1 Paradigma Penelitian	22
3.2 Pendekatan dan Metode Penelitian	23
3.3 Metode Operasionalisasi Konsep.....	24
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	25
3.4.1 Kuesioner (Angket Terstruktur)	26
3.4.2 Wawancara Terstruktur.....	26
3.4.3 Observasi Terstruktur	27
3.4.4 Dokumentasi	27
3.5 Metode Pengujian Data.....	27
3.5.1 Uji Validitas Instrumen.....	28
3.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen	28
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	29
3.5.4 Analisis Statistik Deskriptif	30
3.5.5 Uji Hipotesis	30
3.6 Metode Analisis Data	30
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif	31
3.6.2 Pengujian Validitas & Reliabilitas	31

3.6.3 Analisis Regresi Linier	31
3.6.4 Uji Asumsi Klasik	32
3.6.5 Uji Hipotesis	32
3.6.6 Koefisien Determinasi (R^2).....	32
3.7 Keterbatasan Penelitian	32
DAFTAR PUSTAKA	34

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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 publik 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 administrasi 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 dibutuhkanlah 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 tingkat motivasi kerja yang dimiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Bandar Lampung?
2. Sejauh mana pengaruh motivasi kerja dalam mempengaruhi peningkatan kinerja ASN di Kota Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh ASN di Kota Bandar Lampung, baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik.
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja ASN di Kota Bandar Lampung secara empiris melalui pendekatan kuantitatif.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu administrasi publik, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya aparatur dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Pemerintah Kota Bandar Lampung dalam merumuskan kebijakan peningkatan motivasi kerja pegawai agar kinerja ASN lebih optimal dan pelayanan publik menjadi lebih efektif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat landasan teori dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut digunakan sebagai referensi untuk mengetahui hasil temuan sebelumnya, serta menjadi dasar dalam mengembangkan penelitian ini agar lebih terarah dan memiliki kontribusi baru. Adapun ringkasan penelitian terdahulu yang relevan disajikan pada tabel berikut:

Tabel penelitian terdahulu

Judul Penelitian	Penulis & Tahun Terbit	Asal Universitas	Pendekatan	Fokus Penelitian
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Banten	Mardelani Angelica, 2018	Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (Serang)	Kuantitatif	Penelitian ini menganalisis sejauh mana motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mempengaruhi tingkat kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Banten. Hasil penelitian

				menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan faktor penghargaan dan dorongan internal menjadi pendorong utama peningkatan produktivitas kerja PNS.
Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Batang di tengah pandemi COVID-19	Pujiati, 2022	Universitas Negeri Semarang	Kuantitatif	Penelitian ini berfokus pada hubungan antara motivasi kerja, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara di masa pandemi. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi paling besar

				dalam meningkatkan kinerja dibandingkan variabel lain, terutama melalui peningkatan semangat dan tanggung jawab pegawai dalam memberikan pelayanan publik.
Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman	Donna Adelia Damayanthi, 2021	Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta	Kuantitatif	Fokus penelitian ini adalah mengidentifikasi sejauh mana motivasi kerja dan variabel lain seperti disiplin dan pengembangan karir dapat memengaruhi kinerja pegawai negeri sipil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang

				signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja, dedikasi, dan kepuasan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik di sektor pariwisata.
--	--	--	--	--

Berdasarkan hasil telaah dari tiga penelitian terdahulu, secara umum dapat dilihat bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil maupun aparatur pemerintahan. Setiap penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, baik yang bersumber dari dorongan internal seperti tanggung jawab dan kepuasan kerja maupun faktor eksternal seperti penghargaan dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Faktor motivasi terbukti mendorong peningkatan produktivitas, disiplin, serta loyalitas pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik. Hasil penelitian terdahulu juga menjelaskan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan dedikasi pegawai, terutama di instansi pemerintah yang menuntut profesionalitas tinggi.

Namun, hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya beberapa celah yang masih bisa dikaji lebih lanjut. Sebagian besar penelitian dilakukan di luar wilayah Kota Bandar Lampung dan melibatkan variabel lain seperti disiplin, kompetensi, atau lingkungan kerja, sehingga pengaruh motivasi kerja secara murni belum banyak diteliti secara spesifik di daerah tersebut. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja belum sepenuhnya menjelaskan seluruh variasi

hasil kerja pegawai, yang berarti masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berupaya memperkuat bukti empiris dengan meneliti secara lebih mendalam pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di Kota Bandar Lampung.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Grand Theory: Birokrasi dan Governansi Publik

Birokrasi dan governansi publik pada dasarnya menjelaskan bagaimana sistem pemerintahan dan organisasi publik diatur dan dijalankan agar layanan kepada masyarakat dapat efektif, efisien, dan akuntabel. Teori ini berakar pada pemikiran klasik tentang birokrasi yang diperkenalkan oleh Max Weber, di mana birokrasi dipahami sebagai struktur hierarkis rasional yang berorientasi pada aturan untuk memastikan ketertiban dan keadilan dalam administrasi publik. Dalam konteks ini, birokrasi dianggap sebagai mesin utama negara dalam melaksanakan kebijakan dan menyediakan layanan publik yang konsisten.

Sementara itu, konsep governansi publik muncul sebagai pembaruan terhadap pandangan tradisional tentang birokrasi, yang dianggap terlalu kaku dan tertutup. Governansi publik menekankan pentingnya kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil dalam proses pengambilan keputusan publik. Hal ini berarti kesuksesan suatu pemerintah tidak hanya diukur dari sejauh mana pejabatnya mematuhi aturan, tetapi juga dari sejauh mana mereka responsif dan partisipatif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan kata lain, public governance menempatkan nilai-nilai seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan efektivitas sebagai landasan utama tata kelola.

Ketika dikaitkan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur sipil negara (ASN), teori ini menjelaskan bahwa kinerja ASN tidak hanya ditentukan oleh aspek individu seperti motivasi atau kemampuan, tetapi juga oleh sistem birokrasi dan model governansi yang diterapkan. dalam birokrasi yang terlalu formal dan hierarkis, ASN cenderung bekerja secara mekanis hanya untuk memenuhi aturan, bukan karena dorongan untuk berinovasi atau memberikan pelayanan terbaik. Sebaliknya, dalam model governansi publik yang terbuka dan kolaboratif, ASN lebih mungkin terdorong untuk meningkatkan kinerja karena merasa memiliki peran yang bermakna, mendapatkan dukungan organisasi, serta melihat hasil nyata dari kontribusinya bagi masyarakat.

Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang partisipatif, budaya kerja yang adaptif, penghargaan terhadap kinerja, dan peluang pengembangan diri menjadi pendorong utama bagi peningkatan kinerja ASN dalam kerangka teori ini. Jadi, birokrasi dan governansi publik bukan hanya kerangka struktural, tapi juga sistem nilai yang menentukan bagaimana ASN bekerja, berinovasi, dan memberikan dampak bagi pelayanan publik secara keseluruhan.

2.2.2 Middle Theory: Public Service Motivation

Teori Motivasi Layanan Publik (PSM) yang diusulkan oleh Perry dan Wise (1990) menjelaskan bahwa motivasi seseorang untuk bekerja di sektor publik tidak hanya didorong oleh kepentingan pribadi seperti gaji atau jabatan, tetapi juga oleh keinginan intrinsik untuk berkontribusi pada kepentingan masyarakat dan layanan publik. Teori ini menekankan bahwa individu dengan tingkat PSM yang tinggi memiliki kepuasan

kerja yang lebih tinggi ketika mereka dapat memberikan manfaat sosial melalui pekerjaan mereka.

Menurut Perry dan Wise, PSM terdiri dari beberapa dimensi utama, yaitu:

1. Commitment to Public Interest (Komitmen terhadap Kepentingan Publik), individu memiliki keinginan yang kuat untuk memprioritaskan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi.
2. Compassion (Belas Kasih atau Kepedulian Sosial), individu memiliki empati tinggi terhadap orang lain dan terdorong untuk membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
3. Self-Sacrifice (Pengorbanan Diri), individu bersedia mengorbankan waktu, tenaga, bahkan kepentingan pribadinya demi pelayanan publik.
4. Attraction to Policy Making (Ketertarikan terhadap Pembuatan Kebijakan), individu tertarik pada proses kebijakan publik karena melihatnya sebagai sarana untuk memperbaiki kehidupan sosial masyarakat secara luas.

Teori ini menyarankan bahwa ASN dengan tingkat PSM yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka bekerja berdasarkan nilai-nilai moral dan rasa tanggung jawab sosial, bukan hanya kewajiban administratif. Dedikasi dan loyalitas yang tinggi karena mereka memandang pekerjaan mereka sebagai bentuk pelayanan, bukan hanya profesi. Mereka juga akan memiliki inovasi dalam pelayanan publik karena mereka ingin memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Dalam birokrasi dan governansi publik, PSM juga sangat relevan. Ketika sistem birokrasi dibangun berdasarkan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi, motivasi pegawai

negeri sipil untuk melayani masyarakat akan semakin kuat. Dukungan dari lingkungan kerja, seperti kepemimpinan yang inspiratif, budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan, dan sistem penghargaan yang adil, dapat memperkuat PSM.

2.2.3 Applied Theory: Performance Management System

Performance Management System (PMS) atau sistem manajemen kinerja merupakan teori yang menjelaskan bagaimana organisasi publik mengelola, menilai, dan mengembangkan kinerja pegawai secara sistematis agar selaras dengan tujuan organisasi serta mendorong peningkatan motivasi individu.

Secara konsep, PMS adalah rangkaian proses yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, penilaian, hingga pemberian umpan balik terhadap kinerja pegawai. sistem ini tidak hanya menilai hasil kerja, tetapi juga berfungsi untuk memotivasi pegawai agar terus meningkatkan kemampuan dan komitmen terhadap pekerjaannya.

PMS berperan penting dalam meningkatkan kinerja ASN karena birokrasi publik sering kali menghadapi tantangan seperti rendahnya motivasi, kinerja yang tidak merata, serta orientasi kerja yang lebih administratif daripada berorientasi hasil. PMS hadir untuk mengubah pola tersebut dengan memberikan kejelasan tujuan, indikator kinerja, dan penghargaan yang adil berdasarkan pencapaian.

Beberapa komponen utama dalam teori Performance Management System meliputi:

1. Perencanaan Kinerja (Performance Planning). ASN bersama atasan menyusun target kinerja dan indikator keberhasilan

yang terukur. hal ini menumbuhkan rasa tanggung jawab dan arah kerja yang jelas, sehingga dapat meningkatkan motivasi.

2. Pemantauan dan Pembinaan (Performance Monitoring and Coaching). Selama proses kerja, pimpinan melakukan pendampingan dan evaluasi berkala untuk memastikan ASN tetap berada di jalur yang sesuai. pendekatan ini menciptakan komunikasi dua arah yang dapat memperkuat rasa dihargai dan termotivasi.
3. Penilaian Kinerja (Performance Appraisal). Hasil kerja ASN dievaluasi secara objektif berdasarkan capaian target dan kompetensi. sistem penilaian yang transparan akan menumbuhkan keadilan dan meningkatkan dorongan untuk bekerja lebih baik.
4. Umpan Balik dan Penghargaan (Feedback and Reward). ASN mendapatkan umpan balik atas hasil kinerjanya dan diberikan penghargaan sesuai prestasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. hal ini menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja.

PMS menjadi instrumen nyata untuk mendorong kinerja karena menciptakan keterkaitan antara *effort* (usaha kerja), *performance* (hasil kerja), dan *reward* (penghargaan). ketika ASN merasa bahwa kinerja mereka dihargai secara adil dan dilihat secara objektif, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal. PMS memberikan kerangka operasional yang konkret dalam menjelaskan bagaimana motivasi kerja ASN dapat diarahkan dan diperkuat melalui mekanisme manajemen kinerja yang terencana, terukur, dan berorientasi pada hasil serta pelayanan publik.

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teori serta hasil penelitian terdahulu yang telah dibahas, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai dugaan sementara terhadap hubungan antarvariabel yang akan diuji kebenarannya secara empiris. Hipotesis ini menjadi dasar untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi diyakini memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja, karena motivasi menjadi pendorong utama bagi seseorang untuk melaksanakan tugasnya secara optimal, bersemangat, dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian :

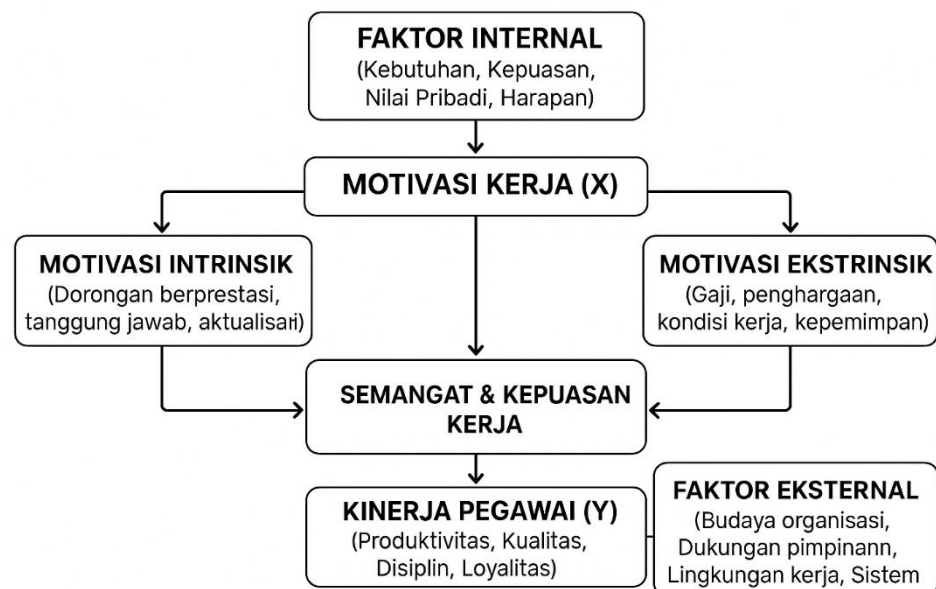
1. H_0 (Hipotesis Nol): Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.
2. H_a (Hipotesis Alternatif): Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Pengujian terhadap hipotesis ini akan dilakukan melalui analisis statistik yang relevan untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jika hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan, maka hal tersebut menandakan bahwa faktor motivasi belum menjadi pendorong utama dalam memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan yang diteliti.

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan hubungan logis antara variabel motivasi kerja (sebagai variabel independen) dan kinerja pegawai (sebagai variabel dependen), yang dijelaskan melalui pengaruh

faktor internal dan eksternal motivasi. Berdasarkan teori-teori motivasi seperti Taylor, Maslow, Herzberg, dan McClelland, motivasi kerja terbentuk dari dorongan biologis, psikologis, sosial, serta kebutuhan untuk berprestasi. Motivasi yang tinggi akan menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan kepuasan, dan berujung pada peningkatan kinerja pegawai. Dalam aparatur sipil negara di Kota Bandar Lampung, faktor-faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan juga menjadi penguat hubungan antara motivasi dan kinerja. Hubungan tersebut dapat digambarkan melalui bagan berikut:



Berdasarkan kerangka berpikir diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kebutuhan, kepuasan, nilai pribadi, serta harapan individu yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Sementara itu, faktor eksternal mencakup aspek seperti budaya organisasi, dukungan pimpinan, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan yang diterapkan dalam instansi. Kedua faktor ini saling berinteraksi dan membentuk

tingkat motivasi yang berbeda pada setiap individu.

Motivasi kerja kemudian terbagi menjadi dua bentuk, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri seseorang, seperti dorongan untuk berprestasi, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri. Sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri individu, misalnya pemberian gaji, penghargaan, kondisi kerja yang baik, serta gaya kepemimpinan yang mendukung. Kedua jenis motivasi ini berperan penting dalam membentuk semangat dan kepuasan kerja pegawai. Tingkat semangat dan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja pegawai (Y) yang lebih baik, mencakup peningkatan produktivitas, kualitas hasil kerja, disiplin, serta loyalitas terhadap organisasi. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik maka semakin optimal pula kinerja pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

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)
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

- 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.
- 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.
- 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>
- 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.
- 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 Isnani 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).
- 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.
- Storing, H. J. (1965). Leonard D. White and the study of public administration. *Public Administration Review*, 38-51
- 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.
- Tegar Adiwijaya (2020), “Berani Lapor Berani Memperbaiki Pelayanan Publik Yang Buruk”, Ombudsman Republik Indonesia.
- 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.
- Tjahyo Rawinarno dkk., (2024) “Implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Berdasarkan Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025,” *Jurnal Ilmiah Niagara* 16, no. 2.
- 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.
- 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).