



## **PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMPETENSI DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA**

**Revan Gabe Eithan**

Universitas Widyatama, Indonesia

Email: [revan.gabe@widyatama.ac.id](mailto:revan.gabe@widyatama.ac.id)

---

### **ABSTRAK**

**Kata Kunci:**  
Motivasi Intrinsik,  
Komitmen Afektif,  
Kompetensi, Kinerja.

Fenomena menurunnya kualitas kinerja pegawai ASN masih menjadi tantangan serius di lingkungan pemerintahan, termasuk di Kantor Kecamatan Sumur Bandung Kota Bandung. Permasalahan utama terletak pada rendahnya motivasi intrinsik, komitmen afektif, dan kompetensi pegawai yang berpotensi menurunkan produktivitas dan pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik, komitmen afektif, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Kecamatan Sumur Bandung. Data dikumpulkan dari 39 responden melalui kuesioner yang disebarakan secara langsung dan dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan uji validitas, reliabilitas, dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi intrinsik merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja, diikuti oleh kompetensi dan komitmen afektif. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan perlunya penguatan motivasi internal, pengembangan kapasitas profesional, dan peningkatan rasa memiliki terhadap organisasi guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Rekomendasi diarahkan kepada pimpinan agar merancang kebijakan peningkatan kinerja yang fokus pada aspek motivasional, pelatihan kompetensi, dan pembentukan budaya kerja kolaboratif.

### **Keywords:**

*Intrinsic Motivation,  
Affective Commitment,  
Competence,  
Performance.*

### **ABSTRACT**

The decline in the performance quality of civil servants (ASN) remains a serious issue in governmental institutions, including the Sub-District Office of Sumur Bandung, Bandung City. The core problem lies in low intrinsic motivation, affective commitment, and employee competence, which negatively impact productivity and public service delivery. This study aims to analyze the influence of intrinsic motivation, affective commitment, and competence on ASN performance in the Sumur Bandung Sub-District Office. Data were collected from 39 respondents through a directly distributed questionnaire and analyzed using a quantitative approach, including validity tests, reliability, and regression analysis. The results indicate that all three independent variables significantly affect performance, both directly and indirectly. Intrinsic motivation emerged as the most dominant factor influencing performance, followed by competence and affective commitment. The findings suggest the need to enhance internal motivation, develop professional capacity, and strengthen employees' sense of belonging to the organization in order to foster a productive and sustainable work environment. The study recommends that leadership focus on motivational strategies, competency-based training, and cultivating a collaborative work culture to improve overall employee performance.

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan zaman mendorong semakin majunya kualitas sumber daya manusia yang membangun system serta cara kerja agar lebih efektif untuk menghasilkan output kerja maksimal dengan cara kerja yang optimal, banyak dari perusahaan atau badan-badan Pemerintahan yang menyadari pentingnya meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang mereka miliki (E., 2021; Harun, 2022; Mariyana et al., 2021; Mukhtar et al., 2024). Setiap perusahaan ataupun badan dan Lembaga Pemerintahan pasti ingin menghasilkan output kerja yang terbaik, maka dari itu untuk memenuhi hal tersebut, setiap perusahaan dan lembaga dituntut agar dapat lebih selektif dalam memilih pegawai yang mampu menunjukkan kinerja yang baik dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan manusia adalah aset bagi setiap organisasi, dimana manusia itu sendiri yang akan mengendalikan semua komponen yang ada dalam sebuah perusahaan atau badan guna untuk mencapai tujuan itu sendiri (Afandi, 2021; Almasri, 2016; Basuki, 2023; Imbron & Pamungkas, 2021; Samsuni, 2017).

Tiap organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dengan tujuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Agar tujuan tersebut tercapai, maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi sebagai penggerak dari tata kelola system yang dibuat dan dijalankan. Saat ini banyak dari badan Pemerintah yang sudah selektif dalam memilih, membina, dan mengatur tiap sumberdaya manusia yang bekerja dalam sebuah instansi, Salah satu bentuk upaya Pemerintah untuk meningkatkan produktivitas dari instansi tersebut adalah dengan meningkatkan pelayanan yang dilakukan oleh lembaga Pemerintahan, yang dimana hal tersebut merupakan fokus Pemerintah disamping pembangunan infrastruktur (Silaban & P. M, 2023; Sipayung & Wahyudi, 2022; Suherman, 2020). Dalam menjalankan Program dan Kegiatan Pemerintah tentunya membutuhkan Sumber daya manusia yang berkompeten, sebagai modal utama dalam mencapai keberhasilan mewujudkan hasil Kinerja yang berkualitas dan handal.

Lembaga atau instansi Pemerintahan merupakan badan yang dibentuk berdasarkan undang-undang. Melansir dari mkri.id 31 Oktober 2023 menurut Jimly Asshidiqie “lembaga negara terkadang disebut dengan istilah lembaga Pemerintahan. Lembaga negara yang diatur dan dibentuk oleh UUD merupakan organ konstitusi. Ada yang dibentuk berdasarkan atau karena diberi kekuasaan oleh UUD, ada pula yang dibentuk dan mendapatkan kekuasaannya dari UU, dan bahkan ada pula yang hanya dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden”. Salah satu tugas dari Lembaga Pemerintahan ialah membantu menjalankan roda Pemerintahan negara baik dari segi aturan, administratif, serta tata kelola, maka dari itu penting bagi lembaga Pemerintahan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar hal tersebut dapat berjalan dengan baik. Salah satu dari lembaga Pemerintah yang bertugas untuk mengurus administratif pada sebuah wilayah adalah kantor Pemerintah Kota Bandung Kecamatan Sumur Bandung.

Kantor Pemerintah Kota Bandung Kecamatan Sumur Bandung merupakan salah satu Kantor Pemerintahan yang bertanggung jawab atas administrasi di lingkungan wilayah Kecamatan Sumur Bandung dimana dalam ruang lingkup wilayah tersebut mencakup empat kelurahan, yaitu; Kelurahan Merdeka, Kelurahan Babakan Ciamis, Kelurahan Kebon Pisang dan Kelurahan Braga.

Pengaruh Motivasi Intrinstik, Kompetensi dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Bab 1 pasal 2 tentang Aparatur Sipil Negara mengatakan bahwa “Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan Pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.” ASN memiliki tugas yang beragam tergantung dari Dimana dia ditugaskan dan keahlian apa yang mereka miliki untuk nantinya membantu proses administratif atau tugas lapangan lainnya. Terdapat 39 orang pegawai yang sudah terdaftar sebagai ASN di lingkungan Kantor Pemerintah Kota Bandung Kecamatan Sumur Bandung, tentunya tidak sembarang pegawai bisa menjadi ASN, untuk menjadi ASN terdapat beberapa syarat seperti harus warga negara indonesia, tidak memiliki riwayat pidana, mengikuti berbagai test seperti test tertulis dan test psikologi. Segala hal tersebut dilakukan oleh Pemerintah untuk menyaring dan memilih orang-orang yang berkompeten untuk ditugaskan menjadi ASN dengan tujuan agar dapat memiliki kinerja yang optimal untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal (Harlena T, 2022; Ibrahim, 2022; Sanusi et al., 2023; Tanjung, 2022; Zulbahri., 2012).

Kinerja pegawai kantor Pemerintah Kota Bandung Kecamatan Sumur Bandung menentukan hasil dari pekerjaan yang mereka kerjakan, untuk melihat bagaimana kinerja pegawai kantor Pemerintah Kota Bandung Kecamatan Sumur Bandung, peneliti melakukan prasarvei yang dilakukan ke sepuluh pegawai ASN yang ada dalam ruang lingkup kantor Pemerintah Kota Bandung Kecamatan Sumur Bandung dengan memberikan enam pernyataan yang mewakili dimensi dari kinerja. Adapun skala yang digunakan adalah menggunakan rentang dengan kriteria mulai dari 1,00 - 1,80 dengan kategori tidak baik , 1,81 - 2,60 dengan kategori Kurang baik, 2,61 - 3,40 dengan kategori cukup baik, 3,41 - 4,20 dengan kategori Baik, 4,21 - 5,00 dengan kategori Sangat baik. Penilaian pun dilakukan oleh internal pegawai kantor Pemerintah Kota Bandung Kecamatan Sumur melalui pencapaian dari tiap pekerjaan yang dilakukan oleh tiap pegawai, aspek yang menjadi bahan penilaian kinerja pada pegawai kantor Pemerintah Kota Bandung Kecamatan Sumur diantaranya meliputi pelayanan, pemberdayaan masyarakat, pencapaian pekerjaan dan kondusifitas, penilaian tersebut dapat dilihat dari grafik yang disajikan dibawah ini.

Demi terwujudnya hasil kerja yang maksimal maka dibutuhkan kinerja yang optimal, Adapun Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Hal ini diperkuat oleh Griffin (2014) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Motivasi sendiri merupakan dorongan yang timbul pada seseorang untuk mencapai suatu target dan atau tujuan, motivasi seseorang dapat dilihat dari bagaimana mereka terpacu untuk menyelesaikan pekerjaannya ataupun kedisiplinan mereka.

Jadi bila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau lebih semangat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Problematika dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu sama lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi serta mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang

Revan Gabe Eithan

di tentukan. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk lebih produktif dalam bekerja serta meningkatkan kinerjanya pada saat bekerja yang bersumber dalam diri individu tersebut. John P. Campbell, dkk (2002) mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku.

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat penurunan yang signifikan dari tingkat kehadiran pegawai ASN kantor Pemerintah Kota Bandung Kecamatan Sumur Bandung, pada tahun 2020 persentase kehadiran ada di angka 87.77%, di tahun 2021 terjadi penurunan Kembali menjadi 86.50%, di tahun 2022 penurunan terjadi Kembali menjadi 86.21%, dan di tahun 2023 penurunan Kembali terjadi menjadi 85.98%. menurunnya persentase kehadiran pegawai dari tahun ke tahun ini tentu mempengaruhi produktivitas pada instansi yang dimana kinerja pegawai menjadi tidak optimal, kurangnya motivasi menimbulkan rasa semangat untuk datang ke kantor menjadi menurun. Kurangnya dorongan kemauan dalam diri pegawai yang berkelanjutan dapat memberikan dampak yang lebih buruk seperti kedisiplinan yang semakin berkurang serta menurunnya kinerja pegawai yang semakin anjlok. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan J., Mandey (2015) "Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerjaindividu."

Selain motivasi, ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain dari motivasi intrinsik seperti yang dikemukakan oleh Mitchell dalam Wijayanto (2021) "Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu kompetensi dan motivasi kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh pemahamannya tentang jenis pekerjaan dan keterampilan mengerjakannya, sehingga seseorang harus meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu, kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak bisa diabaikan begitu saja." Maka dari itu, penting bagi lembaga atau badan Pemerintahan memerhatikan juga terkait kompetensi yang dimiliki oleh tiap tenaga kerjanya, kompetensi biasa menjadi sebuah tolak ukur seseorang terhadap level pengetahuan dan keahlian yang dimiliki. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Mungkasa (2017) yang menyatakan bahwa "Secara simultan, kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja".

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari oleh skill dan pengetahuan. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Salah satu cara untuk melihat kompetensi adalah dengan melihat bagaimana kesesuaian antara pekerjaan dengan latar belakan Pendidikan atau pelatihan.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari 39 ASN yang bekerja di lingkungan kantor Pemerintah Kota Bandung Kecamatan Sumur Bandung masih terdapat tiga pegawai yang masih membutuhkan pelatihan dan pendidikan kembali meski bidang serta jenjangnya sudah sesuai, serta terdapat enam pegawai yang jenjang serta bidang pekerjaannya tidak sesuai sehingga diperlukan pelatihan dan pendidikan kembali untuk meningkatkan kompetensi mereka. Dari data tersebut juga menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang perlu ditingkatkan kembali kompetensinya, kompetensi pegawai

Pengaruh Motivasi Intrinstik, Kompetensi dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja yang kurang mengakibatkan pencapaian kinerja yang seharusnya dapat tercapai menjadi tidak mencapai target. Selain itu, pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi tidak mendalam serta tidak membuahkan hasil kerja yang diharapkan pimpinan. Untuk mengetahui lebih detail terkait kondisi dari latar belakang Pendidikan seluruh pegawai Kecamatan Sumur Bandung KotaBandung, penulis menyajikannya kedalam bentuk grafik dibawah ini,

Dari seluruh jumlah pegawai Kecamatan Sumur Bandung Kota Bandung, yang memiliki tingkat pendidikan S2 sebanyak 12 orang (23,08%), yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 32 orang (61,54%) merupakan tingkat Pendidikan terbanyak di Kecamatan Sumur Bandung, yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 2 orang (3,85%), dan yang memiliki tingkat Pendidikan SLTA sebanyak 6 orang (11,54%). Dari data tersebut terlihat bahwa masih banyaknya pegawai yang memerlukan peningkatan dari segi kualitas pendidikan, pendidikan sebagai salah satu tolak ukur kompetensi pegawai perlulah diperhatikan dan pendidikan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kualitas dari kompetensi pegawai tersebut. Menurut Oktarini (2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Adapun hal lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen afektif, Menurut Allen dan Meyer dalam Tobing (2009) pengertian dari komitmen afektif yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Komitmen avektif merujuk pada tolak ukur dedikasi yang ada pada karyawan, sebab karyawan yang merasa bahwa dirinya bekerja untuk uang biasanya tidak melibatkan emosional dan ingin ikut serta untuk mengambil andil (berperan aktif dalam suatu kegiatan atau pekerjaan). Hal ini sejalan dengan Gracia Elora Mujianto (2021) “variabel komitmen afektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.” Meskipun berbagai penelitian telah membahas pentingnya wawasan kebangsaan dan pembentukan karakter nasionalisme pada generasi muda, sebagian besar masih berfokus pada konteks perkotaan atau pada jenjang pendidikan menengah ke atas. Kajian terkait internalisasi nilai-nilai kebangsaan melalui strategi pembelajaran pada jenjang sekolah dasar, khususnya di daerah perbatasan seperti Kecamatan Silawan, masih sangat terbatas. Selain itu, belum banyak penelitian yang secara spesifik menggali tantangan dan peluang dalam menanamkan nasionalisme di tengah pengaruh budaya luar yang kuat akibat letak geografis yang berbatasan langsung dengan negara lain. Kekosongan ini menandakan perlunya penelitian yang berfokus pada bagaimana strategi pembelajaran di sekolah dasar dapat menjadi alat yang efektif dalam membentuk sikap nasionalisme siswa sejak dini.

Keunikan penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik pada penguatan nasionalisme di wilayah perbatasan melalui pendekatan kontekstual dalam pembelajaran kewarganegaraan di tingkat sekolah dasar. Penelitian ini tidak hanya mengangkat isu nasionalisme sebagai topik kajian, tetapi juga mengaitkannya dengan kondisi sosialbudaya lokal yang khas di wilayah perbatasan Indonesia-Timor Leste. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam bentuk integrasi antara penguatan karakter bangsa dan pemahaman lokalitas, yang belum banyak dijadikan fokus dalam penelitian-penelitian sebelumnya di bidang pendidikan karakter.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana strategi pembelajaran yang diterapkan oleh guru dalam membentuk dan memperkuat sikap nasionalisme siswa sekolah dasar di wilayah perbatasan Kecamatan Silawan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang

Revan Gabe Eithan

mendukung dan menghambat proses internalisasi nilai kebangsaan serta merumuskan rekomendasi strategi pembelajaran yang relevan dan aplikatif dalam konteks sosialbudaya setempat.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang pendidikan karakter, khususnya dalam konteks pembelajaran kewarganegaraan di daerah perbatasan. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi guru, kepala sekolah, dan pengambil kebijakan dalam merancang strategi pembelajaran yang lebih efektif dan kontekstual dalam membentuk nasionalisme siswa sejak usia dini. Penelitian ini juga bermanfaat dalam memperkuat peran sekolah dasar sebagai garda terdepan dalam pembinaan karakter kebangsaan di wilayah yang rentan terhadap pengaruh eksternal.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam metode penelitian, peneliti mengumpulkan data berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti untuk menjawab rumusan masalah baik yang bersifat deskriptif maupun verifikatif, selain itu metode penelitian juga bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan pengertian metode penelitian yaitu: “cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan. suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Dalam pendekatan penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yang merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan secara random, menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Teknik dan Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data penting sekali dalam penelitian karena dapat menentukan data yang hendak diteliti sebagian besar dari penetapan penyelesaian hipotesis serta pemantauan hasil nyata lapangan. Peneliti melakukan berbagai cara dalam pengumpulan data, dimulai dari awal penelitian sampai pada akhir penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

#### **a. Observasi**

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan dilapangan untuk mengetahui keadaan yang sesungguhnya, yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti Sugiyono dalam Elvani.dkk (2016) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Observasi langsung ke lokasi penelitian, dilakukan agar peneliti mendapatkan gambaran mengenai kondisi dan fakta sesungguhnya yang terdapat di lokasi penelitian. Hal tersebut dilakukan agar peneliti memperoleh data yang reliabel serta gambaran mengenai informan terutama mengenai ASN yang ada dalam ruang lingkup kantor Pemerintah Kecamatan Sumur Kota Bandung.

### **b. Wawancara**

Wawancara adalah bertemunya dua orang atau lebih untuk bertukar informasi serta ide melalui tanya jawab. Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian, Peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan pegawai ASN yang ada dalam ruang lingkup kantor Pemerintah Kecamatan Sumur Kota Bandung mengenai kondisi yang dirasakan yang berkaitan dengan variabel motivasi intrinsik, komitmen afektif serta kompetensi terhadap kinerja. **c. Kuesioner**

Merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan dan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, kuesioner dapat dijadikan sebagai alat bantu peneliti dalam mengumpulkan data yang ada dilapangan khususnya dalam mengetahui pendapat dari responden. Menurut definisi ini menggambarkan bahwa kuesioner hendaknya mudah dipahami dan dijawab oleh responden. adapun kuesioner yang disajikan oleh peneliti berupa angket tertutup yang pengisiannya menggunakan checklist. Alasan peneliti menggunakan angket tertutup adalah:

- 1) Mudah diisi responden
- 2) Dengan angket responden menjadi lebih leluasa memilih jawaban yang mungkin belum terpikirkan oleh responden sebelumnya.
- 3) Penentuan jawaban tidak ambigu dan mudah dipahami oleh peneliti.

Kuesioner akan diberikan kepada pegawai ASN yang ada dalam ruang lingkup kantor Pemerintah Kecamatan Sumur Kota Bandung dengan harapan akan memberikan hasil yang relefan dengan kondisi yang sedang dialami dilapangan. **d. Studi Literatur**

Studi literatur merupakan cara yang dipakai untuk mengumpulkan data-data atau sumber-sumber yang berhubungan dengan topik yang akan dikaitkan dalam suatu penelitian. Studi litalatur ini bisa didapat dari berbagai sumber seperti jurnal, buku, internet, dokumentasi, perpustakaan, atau penelitian sebelumnya.

### **Jenis Pengumpulan Data**

Cara mengumpulkan dan pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan:

#### **a. Data primer**

Data primer pada penelitian ini merupakan data yang diperoleh langsung dari pegawai ASN yang ada dalam ruang lingkup kantor Pemerintah Kecamatan Sumur Kota Bandung. Sumber data ini bisa didapat dari wawancara kepada pegawai, menyebar kuesioner dan pengamatan langsung dilapangan.

#### **b. Data sekunder**

Data sekunder dalam peneitian ini yaitu dengan mencari informasi di berbagai media ataupun mendapatkan data dari Masyarakat yang ada dalam ruang lingkup kantor Pemerintah Kecamatan Sumur Kota Bandung.

### **Teknik Pengumpulan data**

Disini akan dijelaskan tentang pengertian serta tehnik apa yang akan diambil oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian dengan efektif dan efisien. **a. Populasi**

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui kriteria dan dapat dikategorikan kedalam objek tersebut berupa manusia, dokumen, dan alat-alat organisasi

Revan Gabe Eithan

lainnya. Dalam hal ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai ASN kecamatan sumur Bandung kota Bandung yang berjumlah 39 orang. **b. Sample**

Pada penelitian ini Teknik pengambilan sample menggunakan sample jenuh dimana pada sampling jenuh sendiri merupakan teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel, sehingga jumlah dari sample yang digunakan pada penelitian ini adalah 39 responden.

### **Instrumen Penelitian**

Untuk mengukur besarnya nilai suatu variabel yang ingin diteliti diperlukan alat ukur berupa skala atau tes yang reliabel dan valid, agar kesimpulan pada penelitian nantinya tidak keliru dan tidak memberikan gambaran yang berbeda dari keadaan sebenarnya. Ada dua jenis uji yang dilakukan didalam penelitian ini, yaitu Uji validitas dan Uji reabilitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN Karakteristik responden**

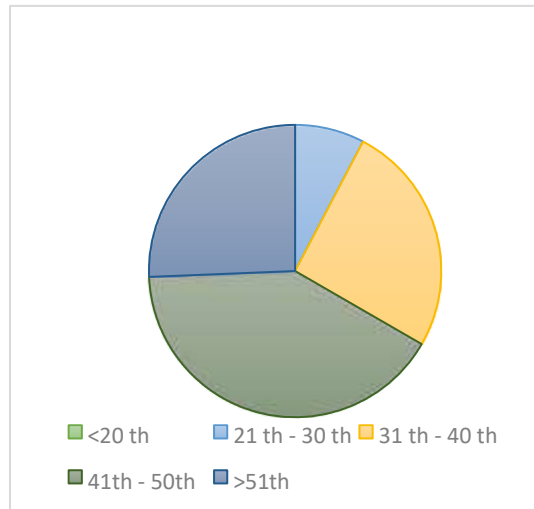
Pada bagian ini peneliti akan menguraikan gambaran mengenai karakteristik dari responden dalam penelitian. Karakteristik responden tersebut diantaranya yaitu jenis kelamin, usia dan Pendidikan terakhir. Dalam penelitian ini terdapat 39 orang responden yang merupakan ASN dari kantor kecamatan sumur Bandung. oleh karena itu peneliti akan sajikan deskripsi responden yang dapat diuraikan sebagai berikut: **a. Jenis Kelamin Responden**



**Gambar 1. Grafik Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin** Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden

Pada gambar 1 dapat dilihat bahwa banyaknya responden berdasarkan jenis kelamin mereka. Untuk responden Laki-laki sebanyak 24 orang dengan persentase 62% dan responden Perempuan sebanyak 15 orang dengan persentase 38%. Dalam melaksanakan kegiatan dalam ruang lingkup kantor kecamatan, seringkali pegawai diminta untuk turun langsung ke lapangan serta dituntut untuk siap setiap saat jika diberi penugasan, hal ini menjadi pertimbangan bagi instansi untuk memberikan lebih banyak kapasitas untuk tenaga kerja laki-laki agar dapat lebih fleksibel dalam melaksanakan pekerjaan dilapangan khususnya dalam penugasan.

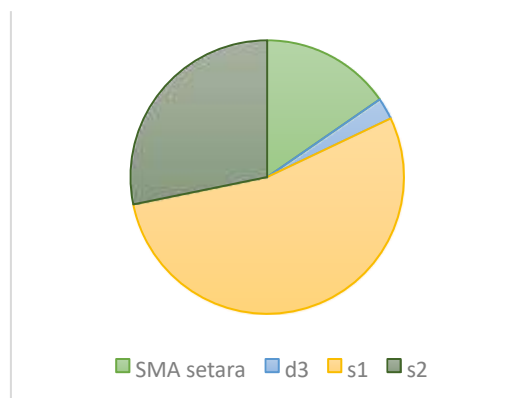
**b. Usia Responden**



**Gambar 2. Grafik Persentase Responden Berdasarkan Rentang Usia Responden** Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa banyaknya responden berdasarkan rentang usia mereka. Untuk usia responden < 20 tahun sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, usia responden 21-30 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 8%, usia responden 31-40 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 26%, usia responden 41-50 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 40%, dan usia responden > 51 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 26%. Dari data tersebut tidak ada pegawai yang berusia dibawah 20 tahun, dan kebanyakan pegawai didominasi usia diatas 30 tahun, ini artinya banyak dari pegawai ASN kantor kecamatan sumur Bandung merupakan pegawai yang sudah lama bekerja di instansi pemerintahan. Sedikitnya pembaruan kepegawaian dikarenakan beberapa faktor seperti batasan usia pensiun yang sudah diatur oleh pemerintah dan posisi penambahan tenaga kerja terjadi jika ada yang pensiun atau terdapat penambahan kapasitas tenaga kerja.

**c. Pendidikan Terakhir Responden**



**Gambar 2. Grafik Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden** Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa banyaknya responden berdasarkan Pendidikan terakhir mereka. Untuk responden dengan Pendidikan terakhir SMA dan setara memiliki jumlah 6 orang responden dimana memiliki persentase sebesar 15%, responden dengan Pendidikan terakhir D3 memiliki jumlah 1 orang responden dimana memiliki persentase sebesar 3%, responden dengan Pendidikan terakhir S1 dan setara memiliki jumlah 21 orang responden dimana memiliki persentase sebesar 54%, responden dengan Pendidikan terakhir S2 dan setara memiliki jumlah 11 orang responden dimana memiliki persentase sebesar 28%. Ini menandakan sudah cukup banyaknya pegawai yang sadar akan pentingnya Pendidikan sehingga banyak dari pegawai yang sudah menyelesaikan program studi sarjana, pendidikan diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan keilmuan untuk menunjang pekerjaan, tidak hanya itu, pendidikan juga dapat mempengaruhi peningkatan jabatan seorang pegawai, semakin tinggi tingkat pendidikan, prestasi dan pengalaman maka semakin tinggi juga peluang untuk dipromosikan.

### **Pembahasan**

Peneliti akan membahas secara jelas dan rinci mengenai pengaruh Motivasi intrinsik, Komitmen *afektif* dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ASN kantor Kecamatan Sumur Bandung secara deskriptif maupun verifikatif.

### **Pembahasan Motivasi *intrinsik* (X1) Pegawai ASN kantor Kecamatan Sumur Bandung**

Dari hasil penelitian dengan menggunakan lima belas pernyataan yang disebar kepada 39 responden, Hasil analisis deskriptif secara keseluruhan mengenai Motivasi intrinsik memiliki hasil yang Cukup baik, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil total dari variabel Motivasi intrinsik yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,01.

Pada pernyataan mengenai variabel Motivasi intrinsik, Nilai item tertinggi didapat pada nomor item empat dengan pernyataan “Saya yakin hasil kerja yang baik akan menjadi pertimbangan untuk dipromosikan jabatannya” dengan nilai skor 3,23 yang berada pada kategori cukup baik, dengan tingginya nilai rata-rata variabel tersebut menunjukkan bahwa para Pegawai ASN kantor Kecamatan Sumur Bandung sadar akan pentingnya hasil kerja yang baik yang akan menjadikan bahan pertimbangan untuk dipromosikannya sebuah jabatan, hal tersebut sudah cukup lumrah pula dilakukan oleh Perusahaan swasta, karena selain memberikan kemudahan untuk menilai kelayakan jabatan, hal tersebut juga dapat memberikan motivasi yang timbul dari tiap diri karyawan atau pegawai bahwa halnya apa yang mereka kerjakan akan berpotensi untuk peningkatan diri mereka terutama dalam karir.

Dan adapun nilai item terendah didapat pada nomor item dua belas dengan pernyataan “Hasil kerja saya selalu diapresiasi rekan” dengan nilai skor 2,74 yang berada pada kategori Cukup baik. Pemberian apresiasi tidak hanya dilakukan oleh atasan terhadap bawahan saja, apresiasi dan pengakuan atas apa yang dikerjakan pula dapat berasal dari rekan kerja, namun pada pernyataan ini masih lebih rendah dibandingkan

item pernyataan lainnya pada variabel Motivasi intrinsic, pemberian apresiasi dan pengakuan merupakan hal yang cukup rumrah meskipun memang sudah sewajarnya kita harus menyelesaikan pekerjaan kita dengan sebaik-baiknya tanpa rasa pamrih atau mesti mendapatkan pengakuan.

### **Pembahasan Komitmen *afektif* (X2) Pegawai ASN kantor Kecamatan Sumur Bandung**

Dari hasil penelitian dengan menggunakan lima belas pernyataan yang disebar kepada 39 responden, Hasil analisis deskriptif secara keseluruhan mengenai Komitmen *afektif* memiliki hasil yang Cukup baik, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil total dari variabel Komitmen *afektif* yang memiliki nilai rata-rata sebesar 2,86.

Pada pernyataan mengenai variabel Komitmen *afektif*, Nilai item tertinggi didapat pada nomor item tiga dengan pernyataan “Saya akan menghabiskan masa kerja pada organisasi” dengan nilai skor 3,33 yang berada pada kategori Cukup baik, banyak dari Masyarakat menginginkan pekerjaan di instansi pemerintahan, selain dikarenakan gaji dan tunjangan yang sudah terjamin, image dari pegawai pemerintahan sangat baik dimata Masyarakat terutama dari sudut pandang karir dan kebanggaannya, maka dari itu banyak dari masyarakat yang menginginkan untuk menjadi salah satu bagian dari pegawai instansi, bahkan para pegawai instansi yang sudah terdaftar sebagai pegawai yang bekerja pun banyak yang menyadari pentingnya pengabdian mereka sebagai komitmen terhadap instansi dimana mereka bekerja karena tidak semua orang dapat menduduki posisi mereka sebagai seseorang yang sudah dipercaya menjadi abdi negara,

Nilai item terendah didapat pada nomor item ke empat dengan pernyataan “Saya menganggap Organisasi sudah seperti keluarga sendiri” dengan nilai skor 2,46 yang berada pada kategori Kurang baik. Banyak dari pegawai yang masih merasa bahwa lingkungan kerjanya belum dapat disamakan seperti lingkungan yang memiliki rasa kedekatan seperti keluarga sendiri, bukan berarti hal tersebut buruk untuk instansi. Adanya rasa pembatasan yang membuat seseorang tidak terlalu merasa terlalu memiliki kedekatan emosional yang berlebihan seperti keluarga sendiri dapat memberikan Tingkat profesionalisme yang lebih baik dan stabil, khususnya pada Lembaga pemerintahan yang dimana kita dituntut untuk sama rata, namun hal ini juga akan menimbulkan rasa canggung dan kaku dalam antara rekan kerja.

### **Pembahasan Kompetensi (X3) Pegawai ASN kantor Kecamatan Sumur Bandung**

Dari hasil penelitian dengan menggunakan lima belas pernyataan yang disebar kepada 39 responden, Hasil analisis deskriptif secara keseluruhan mengenai Kompetensi memiliki hasil yang Cukup baik, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil total dari variabel Kompetensi yang memiliki nilai rata-rata sebesar 2,88.

Pada pernyataan mengenai variabel Kompetensi, Nilai item tertinggi didapat pada nomor item ke empat dengan pernyataan “Saya memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan” dengan nilai skor 3,15 yang berada pada kategori Cukup baik, untuk menjadi bagian dari Pegawai kantor instansi pemerintah terutama mendapat jabatan

sebagai ASN tentu perlu melalui berbagai serangkaian proses seleksi dan test yang harus dilalui terlebih dahulu, hal ini membuat pegawai pemerintahan terutama yang memiliki jabatan tertentu sudah mesti memiliki kemampuan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya kelak. Karena pengetahuan terkait pekerjaan yang kurang baik akan memiliki resiko hasil dari pekerjaan yang kurang baik.

Nilai item terendah didapat pada nomor item ke tujuh dengan pernyataan “Saya selalu menerapkan nilai kerja pada lingkungan sosial” dengan nilai skor 2,44 yang berada pada kategori Kurang baik. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian tidak selalu akan menerapkan nilai – nilai pada pekerjaannya di lingkungan sosial mereka, hal ini bisa dikarenakan perbedaan antara kebutuhan dan kewajiban mereka pada lingkungan kerja dan lingkungan sosial yang memang tidak selalu sama, pada lingkungan sosial bermasyarakat mereka adalah bagian dari Masyarakat itu sendiri, berbeda dengan saat mereka menjadi pegawai yang harus memberikan pengabdian sepenuhnya untuk negara dan Masyarakat.

### **Pembahasan Kinerja (Y) Pegawai ASN kantor Kecamatan Sumur Bandung**

Dari hasil penelitian dengan menggunakan lima belas pernyataan yang disebar kepada 39 responden, Hasil analisis deskriptif secara keseluruhan mengenai Kinerja memiliki hasil yang Cukup baik, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil total dari variabel Kinerja yang memiliki nilai rata-rata sebesar 2,89.

Pada pernyataan mengenai variabel Kinerja, Nilai item tertinggi didapat pada nomor item ke satu dengan pernyataan “Saya selalu memberikan hasil kerja yang rapi” dengan nilai skor 3,15 yang berada pada kategori Cukup baik. Hasil kerja yang rapih akan memudahkan kita selaku pemilik hasil pekerjaan serta rekan kerja kita atau atasan kita yang mungkin membutuhkan hasil pekerjaan kita. Hasil kerja yang rapi ini sudah menjadi keharusan yang dimana sudah memiliki standar dan ketentuan sehingga para pegawai sudah tinggal mengikuti format dan tatacara yang sudah ada dalam standar ketentuan tersebut.

Nilai item terendah didapat pada nomor item ke lima dengan pernyataan “Saya mampu mengerjakan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan dideadline yang bersamaan” dengan nilai skor 2,49 yang berada pada kategori Kurang baik. Dalam melayani Masyarakat dalam ruang lingkup yang cukup luas, tentu terdapat banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, tidak jarang terdapat pekerjaan yang harus diselesaikan di satu waktu yang bersamaan, hal ini membuat para pegawai perlu memanaj Kembali pekerjaan yang harus diselesaikan dan perlu Menyusun skala prioritasnya agar dapat mengatur bobot dari pekerjaan dan persiapan penyelesaiannya, terkadang tidak hanya pekerjaan yang terdapat disegi administrative saja, adapun pekerjaan diluar kantor yang harus bersinggungan langsung dengan Masyarakat yang membutuhkan waktu dan pendataan yang lebih ekstara, terlebih jika task pekerjaan tersebut cukup banyak dan waktu yang diberikan untuk penyelesaiannya yang singkat.

### **Pembahasan pengaruh Motivasi *intrinsik* (X1) terhadap Kinerja (Y) Pegawai ASN kantor Kecamatan Sumur Bandung**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan melalui SPSS 25, variabel Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh langsung sebesar 24,7% dan pengaruh tidak langsung melalui hubungan dengan Komitmen afektif sebesar 7,2%, serta pengaruh tidak langsung melalui hubungan dengan Kompetensi sebesar 10,1% hingga total pengaruhnya sebesar 42,0%. Pengaruh langsung lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung, hal ini mengindikasikan bahwa variabel (X1) Motivasi Intrinsik merupakan variabel yang mandiri (bisa berdiri sendiri) karena sudah mampu memberikan pengaruh yang besar tanpa harus didukung oleh variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja. Motivasi Intrinsik membangun keinginan dan dorongan yang terdapat di dalam diri dalam melaksanakan pekerjaan.

Jadi, Motivasi Intrinsik ini merupakan hal yang perlu dibangun dalam diri karyawan guna mendorong rasa termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja yang diberikan pun ikut bertambah. Penelitian yang dilakukan oleh Nanan Nurzaman (2016) yang membuktikan bahwa pengaruh antara motivasi berpengaruh signifikan dan kuat positif terhadap kinerja pegawai, Seseorang yang termotivasi akan dengan sendirinya akan mengerjakan tugas-tugasnya dengan hasil yang lebih optimal dibandingkan dengan yang kurang termotivasi, tentu hal ini akan memberikan dampak terutama untuk kinerja yang diberikan.

### **Pembahasan pengaruh Komitmen *afektif* (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai ASN kantor Kecamatan Sumur Bandung**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan melalui SPSS 25, variabel Komitmen afektif mempunyai pengaruh langsung sebesar 4,5% dan pengaruh tidak langsung melalui hubungan dengan Motivasi Intrinsik sebesar 7,2%, serta pengaruh tidak langsung melalui hubungan dengan Kompetensi sebesar 4,4% hingga total pengaruhnya sebesar 16,1%. Pengaruh langsung lebih kecil dibanding pengaruh tidak langsung, hal ini mengindikasikan bahwa variabel (X2) Komitmen afektif merupakan variabel yang tidak mandiri (tidak bisa berdiri sendiri) karena belum mampu memberikan pengaruh yang besar tanpa harus didukung oleh variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Komitmen afektif merupakan rasa memiliki serta keinginan untuk mempertahankan organisasi atau tempat dimana dia bekerja. Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional antara anggota pada organisasi tempat mereka bekerja dan keterlibatan terhadap aktivitas di tempat mereka bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Islamy, Fahmi, (2016), Komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasi karyawan dengan terlibat aktif dan menikmati keanggotannya dalam perusahaan. Pekerja yang memiliki Komitmen *afektif* yang tinggi akan terus berusaha menjadi anggota dalam tempat mereka bekerja karena memang memiliki keinginan untuk terus berada pada tempat kerja tersebut.

### **Pembahasan pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Kinerja (Y) Pegawai ASN kantor Kecamatan Sumur Bandung**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan melalui SPSS 25, variabel Kompetensi mempunyai pengaruh langsung sebesar 12,8% dan pengaruh tidak langsung melalui hubungan dengan Motivasi Intrinsik sebesar 4,4%, serta pengaruh tidak langsung melalui hubungan dengan Komitmen affektif sebesar 10,1% hingga total pengaruhnya sebesar 27,3%. Pengaruh langsung lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung, hal ini mengindikasikan bahwa variabel (X3) Kompetensi merupakan variabel yang mandiri (bisa berdiri sendiri) karena mampu memberikan pengaruh yang cukup besar meski tanpa harus didukung oleh variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan, hal ini sejalan dengan Wibowo (2017) yang menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keahlian dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Kompetensi dapat dilatih dan diasah meski memberikan output hasil yang berbeda di tiap individu namun hal ini penting untuk kinerja yang lebih baik dan optimal. Kompetensi yang tinggi di tiap individu pegawai khususnya memiliki kemampuan kerja yang spesifik dalam bidangnya akan membuat pegawai tersebut menjadi ahli, dimana sosok seperti ini sangat dibutuhkan dan bisa lebih dipercayakan dalam mengerjakan tugas atau menjadi mentor rekan kerjanya dalam melaksanakan tugas.

### **Pembahasan pengaruh Motivasi *intrinsik* (X1), Komitmen *afektif* (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja (Y) Pegawai ASN kantor Kecamatan Sumur Bandung**

Motivasi *intrinsik*, komitmen *afektif*, dan Kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya pengaruh ketiga variabel independent tersebut terhadap variabel dependen, total pengaruh motivasi *intrinsik* terhadap kinerja sebesar 0,420 atau 42%, total pengaruh komitmen *afektif* terhadap kinerja sebesar 0,161 atau 16,1%, dan total pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,273 atau 27,3% sehingga total pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja adalah 0,854 atau 85,4%, ada pun 0,146 atau 14,6% adalah epsilon yang merupakan variabel independent lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini namun memiliki pengaruh terhadap kinerja di Pegawai ASN kantor Kecamatan Sumur Bandung. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurningsih, N. (2024). Yang menyatakan Motivasi *Intrinsik* dan Komitmen *Afektif* Terhadap Kinerja Sumber daya Manusia memiliki hipotesis yang dapat diterima. Adapun penelitian lainnya oleh Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023), yang mengatakan bahwa komitmen *afektif* terbukti

dapat memediasi pengaruh tidak langsung kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai ASN Kantor Kecamatan Sumur Bandung Kota Bandung dipengaruhi secara signifikan oleh tiga variabel utama, yaitu motivasi intrinsik, komitmen afektif, dan kompetensi. Ketiga variabel ini masing-masing menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja, dengan motivasi intrinsik sebagai faktor yang paling dominan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel, serta setiap variabel berada pada kategori cukup baik. Namun demikian, masih terdapat indikator-indikator tertentu dengan nilai rendah, seperti kurangnya apresiasi terhadap hasil kerja pegawai, rendahnya rasa memiliki terhadap organisasi, lemahnya penerapan nilai kerja dalam lingkungan sosial, dan ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan secara multitugas dalam waktu bersamaan. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak pimpinan untuk meningkatkan sensitivitas terhadap pencapaian pegawai, membangun suasana kekeluargaan di lingkungan kerja, memperkuat internalisasi nilai kerja, serta melakukan manajemen beban kerja yang lebih proporsional. Selain itu, strategi peningkatan kinerja hendaknya memprioritaskan motivasi intrinsik sebagai fokus utama, diikuti oleh kompetensi dan komitmen afektif. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian ke instansi pemerintah lain dengan jumlah responden yang lebih besar, menggunakan metode campuran kuantitatif dan kualitatif, serta mengeksplorasi variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja guna memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–98.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133–151.
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2002). *Organizational Behavior At Work* (11th Ed.). McGraw-Hill.
- E., S. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 10(3), 235–242.
- Griffin, Jill. (2005). (2014). Customer Loyalty Menumbuhkan Dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan. In *Jakarta: Erlangga* (Vol. 53, Issue 9).
- Harpitasari, D. R. (2010). *Manajemen Sdm*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Harlena T, M. E. P. Dan H. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Satpol Pp Dan Damkar. *Jurnal Administrasi Bisnis Nusantara*, 2(1), 35–42.
- Harun, M. I. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Sains, Sosial, Dan Humaniora*, 2(1), 91–109.
- Ibrahim, I. (2022). Pelaksanaan Diklat Teknis Berbasis E-Learning Dalam Rangka Pengembangan Kompetensi Asn Pada Badan Diklat Provinsi Gorontalo. *Diklat Review : Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 6(2).  
<https://doi.org/10.35446/diklatreview.v6i2.829>
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Islamy, F. J. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap Stie Inaba Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), 24–35.
- Mariyana, S., Wulan, H. S., & Seputra, A. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semarang Garment (Studi Kasus Pada Sewing Gedung C Factory 1). *Journal Of Management*, 7(1).
- Mujiyanto, G. E. (2021). Moderasi Komitmen Afektif Terhadap Hubungan Masa Kerja Dan Perceived External Prestige Dengan Kinerja Karyawan (Master's Thesis, Universitas Semarang). Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Semarang.
- Muktamar, A., Susanti, E., & Resita, R. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Internasional Multidisiplin Research*, 2(1), 124–131.
- Mungkasa, N. N. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kota Makassar. *Tesis*.
- Nurningsih, N. (2024). *Peran Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia* (Master's Thesis, Universitas Islam Sultan Agung).
- Oktarini, O. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 108–121. Pt Remaja Rosdakarya.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Sanusi, A., Asbari, M., & Ardiansah, A. (2023). Asn Dalam Pendidikan Tinggi: Transformasi Dan Akreditasi. *Journal Of Information Systems And Management (Jisma)*, 2(5), 57–61.
- Silaban, Y., & P. M, R. K. (2023). Efektivitas Layanan Aspirasi Pengaduan Online Rakyat (Lapor) Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan. *Journal Of Science And Social Research*, 6(1).  
<https://doi.org/10.54314/jssr.v6i1.1193>
- Sipayung, B., & Wahyudi, A. (2022). Penerapan Good Governance Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Yang Berintegritas Di Lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suherman, D. (2020). Penyelenggaraan E-Government Di Kabupaten Bandung Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Publica: Jurnal Pemikiran Administrasi Negara*, 12(2), 101–111.
- Sumendap, J., Mandey, J., & Mambo, R. (2015). Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Biro Umum Dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(32), 1–10.
- Tanjung, R. (2022). Pengembangan Kompetensi Pelayanan Publik Asn Melalui Jalur Magang Di

Kabupaten Karawang. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3).  
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.489>

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (3rd Ed.). Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.

Zulbahri. (2012). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Asn Studi Kasus Di Smk 2 Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 622–642.