

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Semakin kompleksnya tata kelola pemerintahan menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menampilkan kinerja yang maksimal sebagai unsur strategis dalam menunjang efektivitas serta pencapaian tujuan organisasi sektor publik. ASN tidak lagi sekadar menjalankan tugas-tugas administratif, melainkan memiliki peran strategis sebagai pelaksana kebijakan pemerintah sekaligus penyelenggara pelayanan publik kepada masyarakat. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai dapat dipahami sebagai capaian kerja yang ditunjukkan melalui tingkat mutu serta jumlah hasil pekerjaan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, kualitas kinerja ASN menjadi tolok ukur penting dalam menilai tingkat efektivitas serta akuntabilitas penyelenggaraan organisasi pemerintahan.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai dipahami sebagai hasil yang terbentuk melalui interaksi berbagai faktor, baik yang bersumber dari karakteristik individu maupun kondisi organisasi tempat pegawai bekerja. Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa pencapaian tujuan organisasi semakin bergantung pada sejauh mana manajemen mampu mengelola tenaga kerja secara optimal melalui pendekatan yang efektif serta berorientasi pada keberlanjutan. Organisasi publik yang memiliki ASN dengan kinerja tinggi

cenderung mampu memberikan pelayanan yang responsif, profesional, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Sebaliknya, rendahnya kinerja ASN berpotensi menghambat pencapaian sasaran organisasi dan menurunkan kualitas pelayanan masyarakat.

Tingkat kepuasan kerja menjadi salah satu determinan signifikan yang memengaruhi kinerja ASN. Kondisi psikologis ini lahir dari evaluasi pegawai terhadap beban kerja, kompensasi, hubungan antarkaryawan, dan lingkungan kerja. Hasibuan (2020) menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap afektif positif pegawai terhadap tugasnya, yang tecermin dari antusiasme, kepatuhan regulasi, serta pemenuhan target organisasi. Pegawai dengan kepuasan tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan optimal dan kontribusi maksimal bagi instansi. Di samping kepuasan kerja, motivasi bertindak sebagai kekuatan pendorong utama individu dalam menuntaskan tanggung jawabnya. Secara konseptual, motivasi ini terbagi menjadi dua dimensi, yakni motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal bersumber dari dalam diri seperti tanggung jawab, pemaknaan tugas, dan pemenuhan prestasi diri. Sebaliknya, motivasi eksternal dipicu oleh faktor luar berupa sistem penghargaan, kompensasi, peluang karier, serta iklim kerja. Pengelolaan kedua dimensi motivasi secara seimbang menjadi kunci penting dalam menjaga konsistensi dan eskalasi mutu kinerja ASN.

Sebagai landasan empiris, penulis menyajikan data awal kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Dari 343 pegawai, sampel difokuskan pada 63 pegawai terindikasi (48 laki-laki dan 15 perempuan) guna mengidentifikasi *performance gap*. Penarikan sampel ini didasarkan pada

temuan ketidakstabilan kerja yang memengaruhi efektivitas instansi, dengan rincian fluktuasi bulanan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Bulanan Pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Barat

No	Bulan	Rata-Rata Nilai Kinerja (%)	Pegawai Kategori Optimal (>90%)	Pegawai Kategori Optimal (<90%)	Keterangan/Tren
1	Januari	90,85%	80,95%	19,05%	Kinerja awal tahun cukup baik
2	Februari	89,42%	77,78%	22,22%	Penurunan tipis
3	Maret	85,10%	69,84%	30,16%	Penurunan drastis
4	April	88,35%	74,60%	25,40%	Kinerja mulai naik
5	Mei	92,15%	85,71%	14,29%	Peningkatan kinerja
6	Juni	89,60%	76,19%	23,81%	Fluktuasi kembali turun
7	Juli	88,20%	71,43%	28,57%	Penurunan signifikan
8	Agustus	91,30%	82,54%	17,46%	Peningkatan kinerja
9	September	87,45%	68,25%	31,75%	Penurunan tajam
10	Oktober	89,20%	75,40%	24,60%	Kinerja membaik
11	November	88,90%	74,10%	25,90%	Cenderung stabil
12	Desember	89,20%	75,50%	24,50%	Penutupan tahun moderat
	Rata-Rata Tahunan	89,15%	76,22%	23,78%	Belum Konsisten (<i>Performance Gap</i>)

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat (2025)

Berdasarkan rekapitulasi data pada Tabel 1.1 di atas, secara keseluruhan rata-rata capaian kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat sepanjang tahun berada pada angka 89,15%. Secara umum, capaian rata-rata ini sepintas menggambarkan bahwa kinerja organisasi berada pada

kategori cukup baik. Namun, apabila dilakukan analisis mendalam secara bulanan dan proporsional, terlihat adanya dinamika serta celah performa (*performance gap*) yang cukup signifikan dan berpotensi mengganggu efektivitas pencapaian target strategis instansi.

Fenomena utama yang menjadi sorotan dalam data rekapitulasi tersebut adalah tingginya fluktuasi kinerja yang belum konsisten dari bulan ke bulan. Hal ini dibuktikan dengan masih besarnya proporsi pegawai yang masuk dalam kategori kurang optimal (capaian kinerja $<90\%$), di mana secara rata-rata bulanan terdapat sebanyak 23,78% pegawai yang gagal mencapai standar target kinerja harian/bulanan yang ditetapkan. Penurunan capaian kinerja paling tajam terjadi pada bulan Maret dan September, di mana persentase pegawai dengan kinerja kurang optimal melonjak hingga mencapai 30,16% pada bulan Maret dan 31,75% pada bulan September. Kondisi ketidakstabilan capaian kinerja pegawai dari bulan ke bulan ini mengindikasikan adanya masalah fundamental pada faktor-faktor pembentuk kinerja SDM di lingkungan instansi, yang mencakup:

1. **Kepuasan Kerja:**

Terindikasinya rasa kurang puas pegawai terhadap dinamika beban kerja bulanan, fasilitas pendukung, maupun iklim kerja yang berubah-ubah, sehingga berdampak langsung pada penurunan efisiensi dan fokus kerja di bulan-bulan tertentu.

2. **Motivasi Internal:**

Adanya dorongan dari dalam diri pegawai (*intrinsic motivation*) yang masih fluktuatif. Belum tertanamnya dorongan berprestasi (*need for achievement*) secara

konsisten menyebabkan semangat dan ketelitian kerja pegawai mudah mengalami penurunan di tengah rutinitas kerja.

3. **Motivasi Eksternal:**

Belum optimalnya pendorong dari luar (*extrinsic motivation*), seperti efektivitas pengawasan kepemimpinan, pemberian apresiasi/insentif, serta kejelasan arahan kerja bulanan yang belum mampu mempertahankan konsistensi capaian kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Adanya bukti empiris mengenai fluktuasi kinerja dan ketidakstabilan ketercapaian target bulanan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat ini mempertegas perlunya dilakukan penelitian ilmiah secara mendalam mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Internal, dan Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Pegawai.

Mengingat adanya ketidakstabilan indikator capaian pada data kinerja sebelumnya, penulis melakukan langkah konfirmasi lebih lanjut melalui pra-survei kuesioner kepada 9 orang responden, yang terdiri dari 4 pegawai laki-laki dan 5 pegawai perempuan. Pra-survei ini dirancang untuk memetakan kondisi awal psikologis kerja pegawai yang diukur melalui variabel kepuasan kerja (X1), motivasi internal (X2), dan motivasi eksternal (X3). Berdasarkan hasil penyebaran pra-survei kuesioner tersebut, diperoleh data indikasi fenomena masalah sebagaimana terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja, Motivasi Internal, Motivasi Eksternal Pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Barat

No	Pernyataan	Responden	SS (%)	S (%)	STS (%)	TS (%)	Persentase
Kepuasan Kerja (X1)							
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya	9	22,2	77,8			100
2	Saya puas dengan penghargaan atau kompensasi yang saya terima dari instansi	9		44,4		22,2	100
3	Lingkungan kerja di unit saya mendukung produktivitas dan kenyamanan	9	22,2	66,7			100
4	Saya merasa kontribusi saya diakui oleh pimpinan dan rekan kerja	9	33,3	44,4		11,1	100
Motivasi Internal (X2)							
5	Saya termotivasi untuk bekerja karena ingin mencapai prestasi dan pengembangan diri	9	44,4	22,2		22,2	100
6	Saya merasa senang dan bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	9	33,3	66,7			100
7	Saya terdorong menyelesaikan pekerjaan karena ingin memberikan hasil terbaik	9	33,3	44,4			100
Motivasi Eksternal (X3)							
8	Saya bekerja lebih giat ketika ada penghargaan atau kompensasi dari instansi	9		22,2		33,3	100
9	Pengakuan atau pujian dari pimpinan memotivasi saya dalam bekerja	9	33,3	22,2		11,1	100
10	Saya terdorong bekerja karena adanya pengawasan atau evaluasi dari pimpinan	9		44,4		22,2	100

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan data deskriptif pada tabel tersebut ditemukan fakta empiris mengenai adanya celah masalah pada ketiga variabel independen yang diteliti. Pada variabel kepuasan kerja (X1), ketidakpuasan pegawai paling menonjol terlihat pada aspek kompensasi atau penghargaan instansi, di mana terdapat

22,2% pegawai menyatakan tidak setuju (TS), serta adanya 11,1% pegawai yang merasa kontribusinya belum sepenuhnya diakui. Pada aspek motivasi internal (X2), meskipun mayoritas pegawai menunjukkan kebanggaan kerja yang baik, masih terdapat 22,2% responden yang merasakan kurangnya dorongan personal untuk berprestasi dan mengembangkan diri di lingkungan kerja.

Sementara itu, indikasi masalah yang paling penting ditemukan pada variabel motivasi eksternal (X3). Fakta menunjukkan bahwa 33,3% pegawai merasa tidak setuju bahwa penghargaan dari instansi dapat memicu mereka bekerja lebih giat. Ditambah lagi, terdapat 11,1% pegawai yang kurang termotivasi oleh pengakuan atasan, serta 22,2% pegawai menilai pengawasan atau evaluasi pimpinan belum optimal dalam mendorong produktivitas mereka. Tingginya persentase respons negatif pada aspek motivasi eksternal dan kepuasan finansial ini sejalan dengan fenomena penurunan nilai kinerja bulanan yang telah dipaparkan sebelumnya. Akumulasi dari temuan masalah pra-survei ini melandasi urgensi kuat bagi penulis untuk menguji secara ilmiah pengaruh kepuasan kerja, motivasi internal, dan motivasi eksternal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Penelitian terdahulu telah banyak mengkaji kinerja pegawai melalui faktor kompetensi, disiplin, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Sejumlah studi juga membuktikan bahwa kepuasan dan motivasi kerja memengaruhi performa di sektor publik. Meski demikian, kajian yang mengintegrasikan kepuasan kerja, motivasi internal, dan motivasi eksternal secara simultan terhadap kinerja ASN di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat masih

sangat terbatas. Oleh karena itu, studi empiris ini dilakukan untuk mengisi celah tersebut. Untuk menunjukkan perbedaan dan posisi studi ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, maka disajikan tabel *research gap* sebagai berikut:

Tabel 1.3 Kesenjangan Penelitian (*Research Gap*)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Temuan Utama	Keterbatasan Penelitian
1	Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar	Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.	Penelitian difokuskan pada sektor perbankan, sehingga hasilnya belum mencerminkan karakteristik kinerja pegawai sektor publik atau ASN.
2	Pratiwi (2019)	Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau	Motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.	Variabel terikat yang digunakan masih terbatas pada prestasi kerja, sehingga belum menggambarkan kinerja pegawai secara menyeluruh.
3	Alim Khoiruddin Rambe (2020)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Candika Wastu Pramathana)	Motivasi dan kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik	Variabel motivasi masih digunakan secara umum dan belum dipisahkan antara motivasi internal dan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Temuan Utama	Keterbatasan Penelitian
4	Imam Hidayat Umam (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Arengka Auto Mall Pekanbaru Provinsi Riau	secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.	motivasi eksternal. Penelitian dilakukan pada organisasi swasta, sehingga temuan penelitian belum dapat digeneralisasikan ke lingkungan instansi pemerintahan.

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel Kesenjangan Penelitian, dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu terkait kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai masih didominasi oleh objek organisasi swasta atau sektor perbankan. Selain itu, sebagian penelitian masih menggunakan prestasi kerja sebagai variabel terikat serta menempatkan motivasi sebagai konsep yang bersifat umum tanpa pemisahan antara motivasi internal dan motivasi eksternal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penelitian yang mengintegrasikan kepuasan kerja, motivasi internal, dan motivasi eksternal terhadap kinerja ASN, khususnya pada konteks Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, masih relatif terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada beberapa aspek utama. Pertama, penelitian ini dilakukan pada konteks ASN di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, yang memiliki karakteristik dan tantangan spesifik sesuai dengan tugas dan fungsi strategis

instansi. Kedua, kajian empiris dengan fokus/topik serupa masih lebih banyak dilakukan pada perusahaan atau organisasi swasta, sedangkan penelitian pada instansi pemerintah, khususnya di tingkat pemerintah provinsi, masih relatif terbatas. Ketiga, penelitian ini membedakan variabel motivasi ke dalam dua kategori terpisah secara tegas, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal, guna membedah dampak masing-masing dimensi secara lebih mendalam terhadap kinerja pegawai ASN. Keempat, penelitian ini menyatukan variabel kepuasan kerja, motivasi internal dan motivasi eksternal dalam satu kerangka pemikiran analisis yang diuji secara bersamaan. Kelima, fokus penelitian ini selaras dan relevan dengan implementasi Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat Periode 2024-2026 yang menitikberatkan pada penguatan kualitas layanan, profesionalisme, serta pembenahan sistem kerja ASN.

Dari dimensi teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen SDM sektor publik dengan menekankan signifikansi pendekatan psikologis (kepuasan dan motivasi) sebagai determinan utama performa kerja, di samping aspek struktural organisasi. Secara praktis, temuan ilmiah ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dalam merumuskan kebijakan tata kelola SDM yang lebih adaptif. Hasil analisis ini dapat dimanfaatkan sebagai dasar penyusunan strategi eskalasi kepuasan kerja, penguatan motivasi internal, serta pembenahan regulasi motivasi eksternal demi mewujudkan produktivitas ASN yang berkelanjutan.

Berdasarkan fenomena lapangan, hasil pra-survei kuesioner, serta celah teoretis yang telah diuraikan, terdapat urgensi yang nyata untuk menganalisis secara empiris kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh sebab itu, pelaksanaan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Internal serta Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat)”** dinilai sangat relevan dan penting untuk dilakukan sebagai upaya nyata memberikan kontribusi akademik sekaligus solusi praktis bagi organisasi sektor publik.

B. Identifikasi Masalah

Berlandaskan pemaparan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, selanjutnya dapat diidentifikasi beberapa pokok permasalahan yang berkaitan dengan ASN pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya ketidakstabilan produktivitas kerja ASN yang tecermin dari fluktuasi dan tren penurunan nilai capaian kinerja bulanan pada beberapa unit tugas berjalan.
2. Indikasi belum optimalnya kepuasan kerja pegawai, khususnya terkait kompensasi, penghargaan, dan pengakuan kontribusi dari organisasi.
3. Implementasi kebijakan pemindahan tugas (rotasi) pegawai di lapangan yang dinamis berpotensi memicu kendala penyesuaian iklim kerja baru apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan motivasi eksternal yang adaptif.

4. Masih terbatasnya pemahaman dan kajian mendalam mengenai pemisahan variabel motivasi secara spesifik ke dalam dimensi motivasi internal dan motivasi eksternal dalam lingkup kinerja ASN.
5. Belum banyak kajian empiris terdahulu yang menguji dan mengintegrasikan variabel kepuasan kerja, motivasi internal, serta motivasi eksternal dalam satu model analisis yang diuji secara simultan pada instansi pemerintah tingkat provinsi.
6. Diperlukan sebuah analisis ilmiah yang lebih spesifik untuk memetakan kontribusi nyata dari masing-masing faktor psikologis tersebut guna dijadikan dasar perumusan kebijakan tata kelola sumber daya manusia aparatur yang lebih efektif.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Untuk memastikan penelitian ini tetap terfokus dan tidak keluar dari pokok bahasan yang telah ditetapkan, ruang lingkup serta batasan permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berada dalam lingkup kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan penekanan utama pada kinerja ASN di instansi sektor publik. Penelitian ini secara khusus mengkaji keterkaitan antara kepuasan kerja, motivasi internal dan motivasi eksternal dengan kinerja ASN di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, dengan pembahasan yang menitikberatkan pada kondisi kepuasan kerja serta dorongan motivasi yang bersumber dari aspek internal individu pegawai maupun dari

pengaruh lingkungan eksternal berperan dalam membentuk sikap, perilaku kerja, dan hasil kerja ASN dalam menunjang tercapainya sasaran organisasi serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

2. Batasan Masalah

Penetapan batasan masalah dilakukan guna mempertegas ruang lingkup penelitian sehingga pembahasan dapat berlangsung secara terarah dan komprehensif. Penelitian ini difokuskan pada ASN yang bertugas di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, tanpa melibatkan unit kerja pada tingkat kabupaten maupun kota. Adapun variabel yang dianalisis meliputi kepuasan kerja (X1), motivasi internal (X2), dan motivasi eksternal (X3) sebagai variabel bebas, serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Data dikumpulkan melalui metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen utama. Pembatasan ruang lingkup ini diterapkan agar analisis dapat berjalan secara sistematis dan komprehensif dalam mengkaji pengaruh kepuasan kerja, motivasi internal, serta motivasi eksternal terhadap kinerja ASN.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, identifikasi permasalahan, serta pembatasan ruang lingkup penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka pokok-pokok pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja, motivasi internal, motivasi eksternal, serta capaian kinerja pegawai ASN pada

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat?

2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh motivasi internal terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat secara parsial?
4. Bagaimana pengaruh motivasi eksternal terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat secara parsial?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, motivasi internal, dan motivasi eksternal secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui deskripsi gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja, motivasi internal, motivasi eksternal, serta capaian kinerja pegawai ASN pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat secara parsial.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi internal terhadap

kinerja pegawai ASN pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat secara parsial.

4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi eksternal terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat secara parsial.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi internal, dan motivasi eksternal secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

F. Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, studi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang relevan baik secara teoretis, praktis, maupun sosial, terutama dalam penguatan pengembangan ilmu serta implementasi manajemen sumber daya manusia pada sektor publik. Adapun sejumlah manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas cakupan literatur manajemen SDM sektor publik, khususnya mengenai determinan kinerja ASN dari aspek psikologis dan dorongan kerja. Secara teoretis, studi ini menegaskan bahwa produktivitas aparatur tidak semata-mata bergantung pada sistem atau prosedur formal, melainkan juga dipengaruhi secara kuat oleh kondisi mentalitas pegawai.
- b. Penelitian ini mempertegas pola hubungan antara kepuasan kerja,

motivasi internal, dan motivasi eksternal terhadap kinerja ASN. Pemisahan variabel motivasi ke dalam dua dimensi yang berbeda diharapkan mampu memberikan kejelasan mengenai besaran kontribusi masing-masing faktor terhadap pencapaian kinerja di sektor pemerintahan.

- c. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya mengenai kinerja ASN dengan menambahkan variabel lain, seperti komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, penelitian lanjutan dapat menghasilkan kajian yang lebih luas dan relevan bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, pelaksanaan penelitian ini memberikan pengalaman empiris dalam menerapkan konsep dan teori kepuasan kerja serta motivasi internal dan eksternal ke dalam konteks nyata organisasi sektor publik. Selain itu, penelitian ini juga melatih kemampuan peneliti dalam melakukan analisis kuantitatif secara sistematis untuk mengkaji pengaruh antarvariabel secara objektif.
- b. Bagi kalangan akademisi maupun praktisi dalam ranah manajemen sumber daya manusia, penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan ilmiah yang relevan dalam memahami peran faktor-faktor psikologis yang memengaruhi kinerja ASN. Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan dalam kegiatan pembelajaran, penulisan ilmiah,

serta pengembangan kajian MSDM sektor publik.

- c. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, serta dimanfaatkan sebagai dasar dalam perumusan strategi peningkatan kepuasan kerja, penguatan motivasi internal pegawai, serta perbaikan sistem motivasi eksternal guna mendukung peningkatan kinerja ASN secara berkelanjutan dan selaras dengan tujuan organisasi.

