



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENERAPAN E-GOVERNANCE TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA GORONTALO

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND THE IMPLEMENTATION OF E-GOVERNANCE ON THE PERFORMANCE OF STATE CIVIL APPARATUS (ASN) AT THE GORONTALO CITY EDUCATION AND TRAINING AGENCY

Zulfikar Arya Miftha^{1*}, Yacob Noho Nani², Raihan A. Hanasi³

^{1*}Universitas Negeri Gorontalo, Email: aryamifta870@gmail.com

²Universitas Negeri Gorontalo, Email: yacobnani@ung.ac.id

³Universitas Negeri Gorontalo, Email: raihan@ung.ac.id

*email koresponden: aryamifta870@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62567/ijosse.v2i2.2657>

Abstrack

The State Civil Apparatus (ASN) is an important component in the administration of public services and governance. The presence of ASN is very important in achieving national development goals and ensuring the implementation of a society-oriented, effective, and efficient government. The success of government organizations in fulfilling their responsibilities and functions, including the implementation of public policies, public services, and government administration, is measured by the performance of ASN. Therefore, improving the performance of ASN is a fundamental need that must be continuously pursued by every government agency. Work motivation is one of the factors that plays a role in improving employee performance. Research findings (Hanasi et al., 2024) indicate that work motivation has a positive and significant impact on the quality of public services. These findings suggest that employees with high work motivation tend to produce better performance compared to employees with low work motivation. The success of e-governance implementation is not only determined by the technology used but also by the readiness of human resources and organizational support. (Hulopi et al., 2025) explain that effective digital services require the integration of information technology, the competence of personnel, and organizational commitment in supporting digital transformation. This study uses a survey research type with a descriptive quantitative approach aimed at explaining the causal relationships between the research variables and conducting hypothesis testing. The statistical model used to test the hypothesis in this study is multiple linear regression analysis, which is used to determine the effect of work motivation and the implementation of e-governance on the performance of State Civil Apparatus (ASN) at the Gorontalo City Education and Training Personnel Agency. Work motivation and the implementation of E-Governance simultaneously have a significant effect on the performance of state civil apparatus (ASN) at the Gorontalo City Personnel and Human Resource Development Agency, with a determinant value of 73.00%, while the remaining 27.00% can be influenced by other variables not examined in this study. This result means that the combination of work



motivation and the implementation of E-Governance is capable of improving the performance of State Civil Apparatus (ASN) at the Gorontalo City Human Resources Development and Employment Agency.

Keywords: Work motivation, civil servants.

Abstrak

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah komponen penting dalam administrasi layanan publik dan pemerintahan. Kehadiran ASN sangat penting dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional dan jaminan pelaksanaan pemerintahan yang berorientasi pada masyarakat, efektif, dan efisien. Keberhasilan organisasi pemerintah dalam memenuhi tanggung jawab dan fungsinya, termasuk pelaksanaan kebijakan publik, layanan publik, dan administrasi pemerintahan, diukur oleh kinerja ASN. Oleh karena itu, peningkatan kinerja ASN merupakan kebutuhan mendasar yang harus terus diupayakan oleh setiap instansi pemerintah. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan hasil kerja pegawai. Hasil penelitian (Hanasi et al., 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah. Keberhasilan penerapan e-governance tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dan dukungan organisasi. (Hulopi et al., 2025) menjelaskan bahwa pelayanan digital yang efektif memerlukan integrasi antara teknologi informasi, kompetensi aparatur, serta komitmen organisasi dalam mendukung transformasi digital. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel penelitian serta melakukan pengujian hipotesis. Model statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan penerapan e-governance terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo. Motivasi kerja dan Penerapan E-Governance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo dengan nilai determinasi sebesar 73,00%, sedangkan sisanya sebesar 27,00% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini bermakna bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan penerapan E-Governance mampu meningkatkan kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo.

Kata Kunci: Motivasi kerja, ASN.

1. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah komponen penting dalam administrasi layanan publik dan pemerintahan. Kehadiran ASN sangat penting dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional dan jaminan pelaksanaan pemerintahan yang berorientasi pada masyarakat, efektif, dan efisien. Keberhasilan organisasi pemerintah dalam memenuhi tanggung jawab dan fungsinya, termasuk pelaksanaan kebijakan publik, layanan publik, dan administrasi pemerintahan, diukur oleh kinerja ASN. Oleh karena itu, peningkatan kinerja ASN merupakan kebutuhan mendasar yang harus terus diupayakan oleh setiap instansi pemerintah.

Penerapan *e-governance* merupakan salah satu strategi pemerintah dalam meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik. Melalui *e-governance*, proses administrasi pemerintahan diharapkan dapat berlangsung lebih cepat, transparan, dan



akuntabel. Pemanfaatan teknologi informasi memungkinkan instansi pemerintah untuk mengelola data dan informasi secara terintegrasi, mengurangi prosedur yang berbelit-belit, serta meminimalkan potensi kesalahan dan penyimpangan. Namun demikian, penerapan *e-governance* tidak serta-merta menjamin peningkatan kinerja ASN apabila tidak diiringi dengan kesiapan sumber daya manusia yang memadai.

Salah satu lembaga daerah yang memainkan peran penting dalam administrasi sumber daya manusia pegawai negeri sipil adalah Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kota Gorontalo. BKPP bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pengembangan kompetensi ASN, dan pelaksanaan manajemen kepegawaian. Dengan peran tersebut, kinerja ASN di lingkungan BKPP sangat menentukan kualitas pengelolaan ASN di seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Gorontalo. Apabila kinerja ASN di BKPP tidak optimal, maka hal tersebut dapat berdampak pada efektivitas pengelolaan kepegawaian secara keseluruhan.

Dalam konteks penerapan *e-governance*, motivasi kerja ASN menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan implementasi sistem tersebut. Sistem *e-governance* yang dirancang dengan baik tidak akan berjalan secara efektif apabila ASN sebagai pengguna utama tidak memiliki motivasi untuk mempelajari, memahami, dan memanfaatkan sistem tersebut dalam kegiatan kerja sehari-hari. Resistensi terhadap perubahan, rendahnya minat untuk meningkatkan kompetensi digital, serta anggapan bahwa sistem digital menambah beban kerja merupakan beberapa permasalahan yang sering muncul dalam penerapan *e-governance* di lingkungan pemerintahan.

Upaya peningkatan kinerja ASN selama ini cenderung lebih difokuskan pada aspek formal dan administratif, seperti penyusunan regulasi, sistem penilaian kinerja, dan pembagian tugas. Landasan regulatif yang mengatur secara khusus mengenai manajemen dan penilaian kinerja ASN tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. PP Nomor 30 Tahun 2019 menegaskan bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja dilakukan secara terencana, berkelanjutan, dan terintegrasi dengan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi informasi. Namun, pendekatan tersebut belum sepenuhnya menyentuh faktor internal ASN, khususnya motivasi kerja, serta faktor eksternal berupa efektivitas penerapan *e-governance*. Padahal, kedua faktor tersebut saling berkaitan dan berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja ASN secara berkelanjutan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Di Badan Kepegawaian dan Pelatihan Daerah Kota Gorontalo, penelitian Irna Djibrin (2015) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka. Namun, penelitian tersebut belum mengkaji penerapan *e-governance* sebagai variabel yang turut memengaruhi kinerja ASN. Seiring dengan perkembangan teknologi dan kebijakan pemerintahan berbasis digital, diperlukan penelitian yang lebih aktual dan komprehensif yang mengkaji pengaruh motivasi kerja dan penerapan *e-governance* terhadap kinerja ASN.



Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan hasil kerja pegawai. Hasil penelitian (Hanasi et al., 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah.

Keberhasilan penerapan e-governance tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dan dukungan organisasi. (Hulopi et al., 2025) menjelaskan bahwa pelayanan digital yang efektif memerlukan integrasi antara teknologi informasi, kompetensi aparatur, serta komitmen organisasi dalam mendukung transformasi digital.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditegaskan bahwa permasalahan utama dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja ASN di BKPP Kota Gorontalo yang diduga berkaitan dengan tingkat motivasi kerja aparatur. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan motivasi kerja dan penerapan *e-governance* sebagai variabel independen dan kinerja ASN sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan penerapan *e-governance* terhadap kinerja ASN di BKPP Kota Gorontalo, sehingga selaras dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja dan Penerapan *E-Governance* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo.”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel penelitian serta melakukan pengujian hipotesis. Model statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan penerapan e-governance terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo.

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dirumuskan, penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Gorontalo. Penetapan lokasi penelitian tersebut didasarkan pada kesesuaiannya dengan fokus kajian penelitian, yakni pengaruh motivasi kerja dan penerapan e-governance terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), mengingat BKPP memiliki peran penting dalam pengelolaan serta pengembangan sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo.

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan berlangsung selama empat bulan, yaitu pada bulan Februari hingga Mei 2026. Jangka waktu tersebut dinilai cukup untuk mendukung seluruh rangkaian kegiatan penelitian, mulai dari proses pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, sampai dengan penyusunan laporan hasil penelitian.



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Kualitas Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

Kualitas data untuk instrumen dalam penelitian ini dapat dianalisis dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan kepada 30 orang pengawai di luar dari sampel.

1. Variabel Motivasi kerja (X_1)

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur Motivasi kerja dalam penelitian ini sebanyak 15 pernyataan pada 30 responden ($n=30$). Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1: Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja

No	Validitas			Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Status	Cronbach Alpha	Status
1	0.627	0.361	Valid	0,934	Reliabel
2	0.738	0.361	Valid		
3	0.761	0.361	Valid		
4	0.759	0.361	Valid		
5	0.788	0.361	Valid		
6	0.611	0.361	Valid		
7	0.782	0.361	Valid		
8	0.747	0.361	Valid		
9	0.770	0.361	Valid		
10	0.742	0.361	Valid		
11	0.721	0.361	Valid		
12	0.684	0.361	Valid		
13	0.620	0.361	Valid		
14	0.756	0.361	Valid		
15	0.719	0.361	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa dari 15 pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh dari variabel motivasi kerja, semua pernyataan telah memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,361 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Kemudian untuk koefisien reliabilitas sebesar 0,934. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen motivasi kerja yang valid memiliki konsistensi yang baik.

2. Variabel Penerapan E-Governance (X_2)

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh penerapan E-Governance dalam penelitian ini sebanyak 13 pernyataan pada 30 responden ($n=30$). Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut:



Tabel 4.2: Hasil Uji Validitas Variabel Penerapan E-Governance

No	Validitas			Reliabilitas	
	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Status	Cronbach Alpha	Status
1	0.531	0.361	Valid	0,925	Reliabel
2	0.607	0.361	Valid		
3	0.767	0.361	Valid		
4	0.813	0.361	Valid		
5	0.882	0.361	Valid		
6	0.762	0.361	Valid		
7	0.818	0.361	Valid		
8	0.775	0.361	Valid		
9	0.647	0.361	Valid		
10	0.607	0.361	Valid		
11	0.840	0.361	Valid		
12	0.556	0.361	Valid		
13	0.806	0.361	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa dari 13 pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh dari variabel Penerapan E-Governance, semua pernyataan telah memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,361 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Kemudian untuk koefisien reliabilitas sebesar 0,925. Nilai koefisien Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen Penerapan E-Governance yang valid memiliki konsistensi yang baik.

3. Variabel Kinerja aparatur sipil negara (ASN) (Y)

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur validitas kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam penelitian ini sebanyak 12 pernyataan pada 30 responden ($n=30$). Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3: Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja aparatur sipil negara (ASN)

No	Validitas			Reliabilitas	
	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Status	Cronbach Alpha	Status
1	0.763	0.361	Valid	0,870	Reliabel
2	0.816	0.361	Valid		
3	0.767	0.361	Valid		
4	0.610	0.361	Valid		
5	0.750	0.361	Valid		
6	0.669	0.361	Valid		
7	0.590	0.361	Valid		
8	0.477	0.361	Valid		



No	Validitas			Reliabilitas	
	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Status	Cronbach Alpha	Status
9	0.509	0.361	Valid		
10	0.631	0.361	Valid		
11	0.721	0.361	Valid		
12	0.497	0.361	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa dari 12 pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh dari variabel kinerja aparatur sipil negara (ASN), semua pernyataan telah memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,361 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Kemudian untuk koefisien reliabilitas sebesar 0,870. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Deskriptif Variabel Penelitian

Jumlah responden yang menjadi subjek penelitian sebanyak 54 responden yang memenuhi standar sampel penelitian. Jumlah responden ini telah sesuai dengan standar sampel yang ditentukan sebelumnya. Dari keseluruhan yang disebarkan yang kembali sebanyak 54 responden, kemudian yang dapat digunakan sebanyak 54 responden. Responden yang dapat digunakan (*response use*) sebesar 100%. Diketahui responden dalam penelitian ini sebanyak 54 orang dengan nilai skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Sehingga berdasarkan rentang skala tersebut dibuat penilaian (mengacu pada Sugiyono, 2014) sebagaimana terlihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.6: Interpretasi Skor

No	Persentase Skor	Kriteria
1	84,01% – 100,00%	Baik
2	68,01% – 84,00%	Cukup Baik
3	52,01% – 68,00%	Kurang Baik
4	36,01% – 52,00%	Tidak Baik
5	20,05 – 36,00%	Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyono, 2014

Hasil analisis deskriptif dari setiap variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi kerja

Jawaban responden untuk mengetahui bagaimana persepsi responden untuk variabel Motivasi kerja. Hal ini dapat disajikan dalam tabel berikut ini:



Tabel 4.7 : Analisis Jawaban Responden variabel Motivasi kerja

No	Indikator	Skor			Kriteria
		Aktual	Ideal	%	
1	Ketertarikan Terhadap Pelayanan Publik	880	1,080	81.48%	Cukup Baik
2	Komitmen terhadap Kepentingan Organisasi dan Publik	880	1,080	81.48%	Cukup Baik
3	Empati dalam Lingkungan Kerja	833	1,080	77.13%	Cukup Baik
4	Pengorbanan Diri (Self-Sacrifice)	637	810	78.64%	Cukup Baik
Skor Variabel		3,230	4,050	79.75%	Cukup Baik

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo terdapat pada kriteria yang cukup baik dengan skor sebesar 79,75%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di instansi tersebut sudah mampu mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. ASN memiliki dorongan kerja yang cukup untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan ketentuan yang berlaku, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar motivasi kerja dapat berada pada kategori yang lebih tinggi. Kondisi ini menggambarkan bahwa pegawai telah memiliki kesadaran dalam melaksanakan kewajiban, menunjukkan sikap disiplin, serta mampu bekerja sama dalam lingkungan kerja. Selain itu, adanya perhatian dari pimpinan, pemberian arahan kerja, serta dukungan fasilitas kerja turut memengaruhi terbentuknya motivasi kerja yang cukup baik tersebut. Namun demikian, masih diperlukan upaya peningkatan seperti peningkatan kesejahteraan, pengembangan karir, peningkatan kenyamanan lingkungan kerja, dan penguatan komunikasi organisasi agar semangat kerja ASN dapat meningkat secara optimal sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih efektif, produktif, dan berkualitas dalam mendukung pelayanan publik di Kota Gorontalo.

2. Variabel Penerapan E-Governance (X2)

Jawaban responden untuk mengetahui bagaimana persepsi responden untuk variabel Penerapan E-Governance. Hal ini dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8 : Analisis Jawaban Responden variabel Penerapan E-Governance

No	Indikator	Skor			Kriteria
		Aktual	Ideal	%	
1	Kualitas Sistem Informasi	892	1,080	82.59%	Cukup Baik
2	Integrasi Sistem	649	810	80.12%	Cukup Baik
3	Efisiensi dan Efektivitas Kerja	680	810	83.95%	Cukup Baik
4	Akuntabilitas dan Transparansi	679	810	83.83%	Cukup Baik
Skor Variabel		2,900	3,510	82.62%	Cukup Baik

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa variabel Penerapan E-Governance pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo



Gorontalo terlewat pada kriteria yang cukup baik dengan skor sebesar 82,62%. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan sistem digital dalam pelaksanaan pelayanan serta administrasi kepegawaian sudah berjalan dengan cukup efektif dalam mendukung aktivitas organisasi. Penerapan E-Governance telah membantu ASN dalam mempercepat proses kerja, mempermudah pengelolaan data, meningkatkan ketepatan informasi, serta mendukung transparansi dalam pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini juga menggambarkan bahwa sebagian besar ASN telah mampu menyesuaikan diri dengan penggunaan sistem berbasis elektronik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, keberadaan sarana teknologi, akses informasi, dan dukungan kebijakan organisasi turut memberikan pengaruh terhadap terlaksananya penerapan E-Governance yang cukup baik tersebut. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala yang perlu diperhatikan, seperti keterbatasan kemampuan teknis sebagian pegawai, optimalisasi penggunaan sistem, serta peningkatan kualitas infrastruktur teknologi informasi agar penerapan E-Governance dapat berjalan lebih maksimal. Dengan peningkatan tersebut, diharapkan proses pelayanan administrasi kepegawaian menjadi lebih cepat, akurat, efisien, dan mampu meningkatkan kualitas kinerja ASN secara keseluruhan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo.

3. Variabel Kinerja aparatur sipil negara (ASN)

Jawaban responden untuk mengetahui bagaimana persepsi responden untuk variabel Kinerja aparatur sipil negara (ASN). Hal ini dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9 : Analisis Jawaban Responden variabel Kinerja aparatur sipil negara (ASN)

No	Indikator	Skor			Kriteria
		Aktual	Ideal	%	
1	Kualitas Kerja	586	810	72.35%	Cukup Baik
2	Kuantitas Kerja	443	540	82.04%	Cukup Baik
3	Ketepatan Waktu	398	540	73.70%	Cukup Baik
4	Tanggung Jawab	464	540	85.93%	Cukup Baik
5	Kerja Sama	684	810	84.44%	Baik
Skor Variabel		2,575	3,240	79.48%	Cukup Baik

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa variabel kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo terletak pada kriteria yang cukup baik dengan skor 79,48%. Hal ini menunjukkan bahwa ASN telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan ketentuan, target, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang cukup baik tersebut terlihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menjaga disiplin kerja, serta memberikan pelayanan administrasi yang cukup efektif kepada masyarakat maupun sesama pegawai. Selain itu, ASN juga telah menunjukkan adanya tanggung jawab, kerja sama, dan kemampuan beradaptasi dalam menjalankan tugas, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi dan tuntutan pelayanan publik yang semakin meningkat. Kondisi ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja,



serta dukungan penerapan sistem berbasis elektronik telah memberikan pengaruh positif terhadap pelaksanaan kinerja pegawai. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar kinerja ASN dapat mencapai kategori yang lebih optimal, seperti peningkatan kompetensi, kualitas pelayanan, efektivitas kerja, serta penguatan profesionalisme dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya perbaikan dan pengembangan secara berkelanjutan, diharapkan ASN mampu bekerja lebih produktif, efisien, dan berkualitas sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal serta mampu memberikan pelayanan publik yang lebih baik di Kota Gorontalo.

Transformasi Data

Syarat pertama yang harus dipenuhi dalam menggunakan analisis regresi (parametrik) adalah data harus berskala interval. Sedangkan data penelitian yang diperoleh menggunakan skala likert yang berbentuk ordinal. Dengan demikian sebelum diolah lebih lanjut, data penelitian yang diperoleh akan dinaikkan menjadi skala interval dengan menggunakan metode MSI (*Method of Successive Interval*) seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Ilustrasi dari penggunaan *Method of Successive Interval* sebagai cara melakukan konversi data dijabarkan berikut ini:

- Pre mis 1 : Data kuesioner hasil jawaban responden merupakan data ordinal (Non Metrik).
- Pre mis 2 : Salah satu syarat pengujian Regresi yakni data harus berskala Metrik (Sedikit-Kurangnya Interval)
- Konklusi : Jadi Data Kuesioner yang merupakan Ordinal (Non Metrik) dirubah menjadi Interval (Metrik) dengan MSI

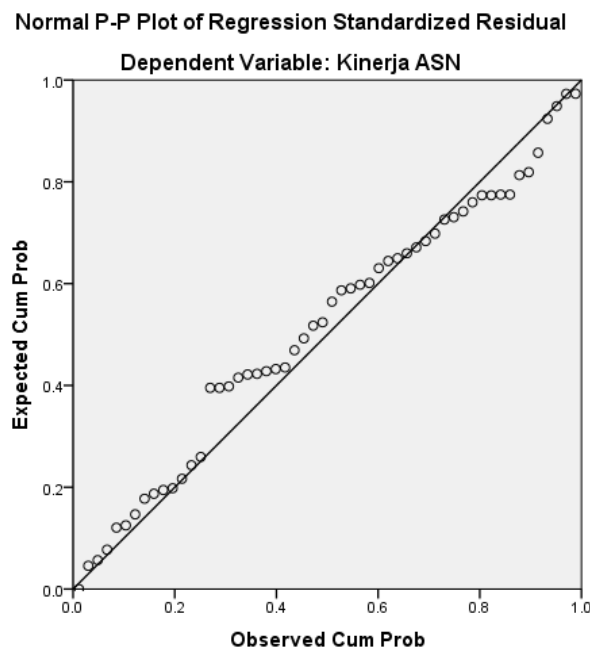
Kolom *Categoris* berisi data ordinal yang dikumpulkan dari kuesioner sedangkan kolom *Scale* berisi data interval yang digunakan untuk pengolahan regresi data dalam pengujian hipotesis. Hasil MSI untuk setiap variabel dapat dilihat pada lampiran (5) lima.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Pengujian Normalitas Data

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas diuji melalui *Kolmogorov Smirnov* agar hasilnya lebih dapat diandalkan. Tingkat kepercayaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% atau tingkat signifikansinya (α) sebesar 1%. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Non Probability Plot* dan *Kolmogorov Smirnov*. Dengan menggunakan *Non Probability Plot*, dikatakan normal jika mengikuti garis diagonal. Kemudian uji *Kolmogorov Smirnov*, apabila nilai signifikansi dari pengujian lebih dari nilai α 0,05, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Hasil *Normal Probability Plot* untuk uji normalitas digambarkan pada gambar 4.2 berikut:



Gambar 4.4: Grafik Hasil Pengujian Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa data (titik) tersebut berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan mengikuti dasar pengambilan keputusan di atas, maka disimpulkan bahwa data dalam model regresi ini memenuhi asumsi normalitas data. Kemudian hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.10: Hasil Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.83373193
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.091
	Negative	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		.985
Asymp. Sig. (2-tailed)		.287

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil pengujian normalitas data (*Kolmogorov Smirnov*) yang ditunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov 0,985 lebih kecil dari standar 1,96 dan nilai signifikansi galat (residual) lebih besar dari nilai alpha 0,05 ($0,287 > 0,05$) sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian mengikuti distribusi normal.

2. Multikolinearitas



Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya, diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11: Hasil Pengujian Multikolinearitas

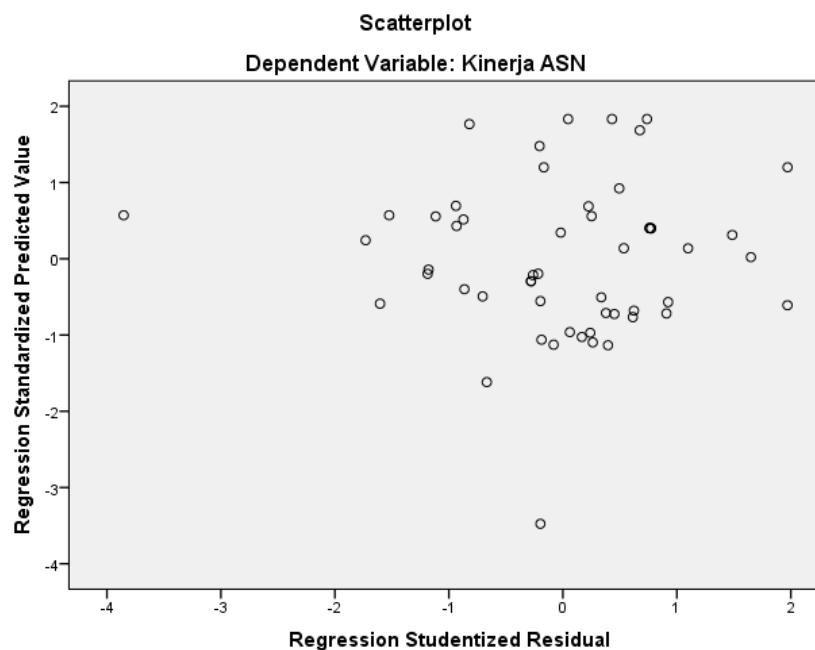
Variabel	VIF	Kesimpulan
Motivasi kerja	4,003	Non Multikolinearitas
Penerapan E-Governance	4,003	Non Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Motivasi kerja yakni sebesar 4,003 dan untuk variabel Penerapan E-Governance sebesar 4,003. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih rendah dari nilai kritis (angka 10). Jadi disimpulkan model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas. Sehingga data memenuhi uji multikolinearitas.

3. Pengujian Heterokedastisitas

Gambar 4.2 berikut merupakan hasil pengolahan data (*Scatterplot*) untuk menguji heterokedastisitas:



Gambar 4.5: Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk memperlakukan hasil tersebut, maka perlu dilakukan uji heterokedastisitas dengan metode *Glejser*. Hasil pengujian heterokedastisitas dengan metode *Glejser* disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12: Hasil Pengujian Heterokedastistas *Glejser*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	24.474	2	12.237	1.930	.156 ^b
Residual	323.315	51	6.340		
Total	347.789	53			

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau *Probability Value* (P-Value) sebesar 0,156. Nilai signifikansi pengujian yang lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha 0,05. Jadi disimpulkan model regresi tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

Penaksiran Model Regresi

Sebelum dilakukan uji asumsi klasik dan ternyata dipecahkan, tahap selanjutnya dilakukan pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis ditampilkan pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.13: Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.535	3.018		1.834	.072
1 Motivasi Kerja	.396	.120	.482	3.309	.002
E-Governance	.337	.122	.402	2.762	.008

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2026

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linear sederhana yang dibangun adalah:

$$\hat{Y} = 5,535 + 0,396X_1 + 0,337X_2 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

a. $\alpha = 5,535$

Nilai konstanta merupakan nilai tetap yang berarti bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari motivasi kerja dan pelayanan E-Governance, maka kinerja aparatur sipil negara (ASN) bernilai konstan yakni sebesar 5,535 satuan.

b. $\beta_1 = 0,396$

Nilai koefisien Regresi Variabel X_1 (Motivasi kerja) sebesar 0,396, menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan akan mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo sebesar 0,396 kali satuan. Dengan asumsi variabel Pelayanan E-Governance nilai yang konstan atau *ceteris paribus*.

c. $\beta_2 = 0,337$



Nilai Koefisien Regresi Variabel X_2 (Penerapan E-Governance) sebesar 0,337, menunjukkan setiap perubahan variabel Penerapan E-Governance sebesar 1 satuan akan mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo sebesar 0,337 kali satuan. Dengan asumsi variabel Motivasi kerja nilai yang konstan atau *ceteris paribus*.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Parsial

Setelah dipelembah model persamaan regresi, maka langkah selanjutnya melakukan pengujian hipotesis. Tingkat kepercayaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% atau dengan kata lain tingkat signifikansinya (α) sebesar 5%. Jika nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel maka H_0 ditolak, dan jika nilai t -hitung lebih kecil dari nilai t -tabel maka H_0 diterima. Hasil pengujian pengaruh setiap variabel bebas (Motivasi kerja dan Penerapan E-Governance) terhadap variabel terikat yakni Kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14: Hasil Uji Parsial

No	Variabel	t_{hitung}	P-Value	t_{tabel}	Keterangan
0	(Constant)	1.834	0.072		
1	Motivasi kerja	3.309	0.002	2,008	Signifikan
2	Penerapan E-Governance	2.762	0.008	2,008	Signifikan

^{ns} Not Signifikan

*Significant at the 0.1 level (2-tailed)

** Significant at the 0.05 level (2-tailed)

***Significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2026

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat dijabarkan hasil pengujian parsial dalam penelitian ini:

1) Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN)

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi kerja dipelembah sebesar 3,309 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan-1 atau $54-2-1=51$ sebesar 2,008. Jika kedua nilai t tersebut dibandingkan maka nilai t_{hitung} masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($3,309 > 2,008$). Maka dari itu disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo. Koefisien positif dan signifikan bermakna bahwa semakin tinggi motivasi kerja ASN, maka semakin meningkat pula kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo.



2) Pengaruh Penerapan E-Governance terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN)

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Penerapan E-Governance diperoleh sebesar 2,762 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan $n-k-1$ atau $54-2-1=51$ sebesar 2,008. Jika kedua nilai t tersebut dibandingkan maka nilai t_{hitung} masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($2,762 > 2,008$). Maka dari itu disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% Penerapan E-Governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo. Koefisien positif dan signifikan bermakna bahwa semakin baik penerapan E-Governance, maka semakin meningkat pula kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo.

2. Pengujian Hipotesis Simultan

Tingkat kepercayaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 99% atau dengan kata lain tingkat signifikansinya (α) sebesar 5%. Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak, dan jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari nilai F_{tabel} maka H_0 diterima. Adapun hasil Pengujian simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.15: Hasil Pengujian Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2103.882	2	1051.941	68.872	.000 ^b
	Residual	778.968	51	15.274		
	Total	2882.850	53			

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2026

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai F_{hitung} penelitian ini sebesar 68,872. Sementara itu nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan df_1 sebesar $k = 2$ dan df_2 sebesar $N-k-1=54-2-1=51$ adalah sebesar 3,179. Jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai F_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar F_{tabel} sehingga Motivasi kerja dan Penerapan E-Governance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo. Hasil ini bermakna bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan penerapan E-Governance mampu meningkatkan kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo.

3. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0%-100%. Besarnya koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.16: Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.719	3.90818



Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2026

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas maka dapat dilihat bahwa besaran pengaruh (kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat) menggunakan nilai R^2 , sebesar 0,730. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 73,00% variabilitas kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan penerapan E-Governance, sedangkan sisanya sebesar 27,00% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan pengujian koefisien parsial. Hasil pengujian untuk koefisien determinasi parsial dijabarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.17: Koefisien Determinasi Parsial

		Kinerja ASN	Motivasi Kerja	E-Governance
Pearson Correlation	Kinerja ASN	1.000	.830	.820
	Motivasi Kerja	.830	1.000	.866
	E-Governance	.820	.866	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja ASN	.	.000	.000
	Motivasi Kerja	.000	.	.000
	E-Governance	.000	.000	.
N	Kinerja ASN	54	54	54
	Motivasi Kerja	54	54	54
	E-Governance	54	54	54

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2026

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi di atas maka dapat dijelaskan untuk pengaruh dari masing-masing variabel berikut ini:

1) Motivasi kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi sebesar 0,830 dan nilai koefisien t-standar regresi sebesar 0,482. Sehingga nilai koefisien determinasi yang hasilnya sebesar 0,400. Sehingga sebesar 40,00% kemampuan dari variabel Motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo.

2) Penerapan E-Governance

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi sebesar 0,820 dan nilai koefisien t-standar regresi sebesar 0,402. Sehingga nilai koefisien determinasi yang hasilnya sebesar 0,330. Sehingga sebesar 33,00% kemampuan dari variabel Penerapan E-Governance dalam mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo.



Pembahasan

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo

Motivasi kerja pegawai merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi semangat, kesediaan, dan komitmen pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan kebutuhan ekonomi, tetapi juga mencakup penghargaan, rasa aman, kesempatan berkembang, pengakuan atas prestasi, dan kepuasan psikologis dalam bekerja. Dalam organisasi sektor publik, motivasi kerja memiliki peran penting karena berkaitan dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab lebih besar, disiplin kerja yang baik, serta kesediaan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Motivasi juga memengaruhi bagaimana pegawai menghadapi tekanan kerja, beradaptasi terhadap perubahan organisasi, dan menjaga kualitas kinerja secara konsisten. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan yang menggerakkan perilaku pegawai untuk bekerja secara optimal demi mencapai target organisasi sekaligus memenuhi kebutuhan pribadi dan profesionalnya. Putra dan Frianto (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mendorong perilaku kerja pegawai agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan produktif.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo tergolong baik dengan skor sebesar 79,75%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di instansi tersebut sudah mampu mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. ASN memiliki dorongan kerja yang cukup untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan ketentuan yang berlaku, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar motivasi kerja dapat berada pada kategori yang lebih tinggi. Kondisi ini menggambarkan bahwa pegawai telah memiliki kesadaran dalam melaksanakan kewajiban, menunjukkan sikap disiplin, serta mampu bekerja sama dalam lingkungan kerja. Selain itu, adanya perhatian dari pimpinan, pemberian arahan kerja, serta dukungan fasilitas kerja turut memengaruhi terbentuknya motivasi kerja yang cukup baik tersebut. Namun demikian, masih diperlukan upaya peningkatan seperti pemberian penghargaan, pengembangan karier, peningkatan kenyamanan lingkungan kerja, dan penguatan komunikasi organisasi agar semangat kerja ASN dapat meningkat secara optimal sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih efektif, produktif, dan berkualitas dalam mendukung pelayanan publik di Kota Gorontalo.

Hasil tiap indikator ditemukan bahwa seluruh indikator berada pada kriteria cukup baik, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo telah terbentuk dengan cukup positif dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Indikator ketertarikan terhadap pelayanan publik dan komitmen terhadap kepentingan organisasi dan publik menjadi indikator tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa ASN memiliki perhatian dan kepedulian yang cukup baik



terhadap pelayanan kepada masyarakat serta memiliki kesadaran untuk mendahulukan kepentingan organisasi dalam menjalankan pekerjaan. Pegawai telah menunjukkan adanya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas serta berupaya memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan publik. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa ASN cukup memahami perannya sebagai pelayan masyarakat dan bagian dari organisasi pemerintahan yang harus bekerja secara profesional. Selain itu, adanya dorongan untuk menjaga nama baik instansi dan mencapai tujuan organisasi turut memengaruhi tingginya kedua indikator tersebut dalam variabel motivasi kerja.

Se meantime itu, indikator empati dalam lingkungan kerja menjadi indikator yang rendah, meskipun masih berada pada kriteria cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan ASN dalam memahami kondisi, kebutuhan, dan perasaan rekan kerja maupun pihak lain dalam lingkungan organisasi masih perlu ditingkatkan agar tercipta hubungan kerja yang lebih harmonis dan kondusif. Rendahnya indikator ini dapat dipengaruhi oleh masih adanya komunikasi kerja yang belum optimal, perbedaan karakter pegawai, serta tingginya beban kerja yang dapat memengaruhi interaksi sosial dalam lingkungan kerja. Adapun indikator pengorbanan diri juga berada pada kriteria cukup baik, yang menunjukkan bahwa ASN telah memiliki kesediaan untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan dan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi dalam kondisi tertentu. Namun demikian, sikap tersebut masih perlu diperkuat melalui peningkatan rasa solidaritas, kerja sama, dan kepedulian antarpegawai. Dengan adanya peningkatan pada indikator yang masih rendah, maka motivasi kerja ASN diharapkan dapat berkembang menjadi lebih optimal sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Motivasi kerja memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai karena motivasi menjadi penggerak utama yang menentukan tingkat kesungguhan individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, disiplin dalam menjalankan tugas, serta memiliki inisiatif untuk mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Motivasi juga membuat pegawai lebih bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya karena adanya dorongan untuk memperoleh pencapaian, penghargaan, maupun kepuasan pribadi. Dalam lingkungan organisasi publik, motivasi sangat penting untuk menjaga kualitas pelayanan dan efektivitas pelaksanaan tugas birokrasi. Ketika pegawai merasa dihargai, memperoleh dukungan organisasi, serta memiliki peluang pengembangan karier, mereka akan terdorong bekerja lebih maksimal dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya memengaruhi perilaku individu secara psikologis, tetapi juga berdampak langsung terhadap produktivitas, ketepatan kerja, kemampuan menyelesaikan tugas, dan pencapaian tujuan organisasi. Saputra et al., (2022) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai karena pegawai yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja tinggi dan orientasi pencapaian yang lebih baik.

Hasil analisis regresi hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo dengan nilai



de terminasi sebesar 40,00%. Koesistensi positif dan signifikan bermakna bahwa semakin tinggi motivasi kerja ASN, maka semakin meningkat pula kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang menjelaskan variasi kinerja ASN. Artinya, dorongan internal maupun eksternal ASN tidak hanya berfungsi sebagai sikap psikologis, tetapi juga menjadi energi kerja yang tampak dalam ketepatan menyelesaikan tugas, kepatuhan pada prosedur, kesediaan memberi pelayanan, serta kemampuan menjaga kualitas pekerjaan. Temuan ini penting karena BKPSDM memiliki peran strategis dalam manajemen kepegawaian daerah, sehingga kinerja ASN di instansi ini berdampak langsung pada kualitas administrasi kepegawaian, pengembangan kompetensi, dan pelayanan kepada ASN lain di lingkungan pemerintah daerah.

Peningkatan kinerja tidak cukup hanya mengandalkan aturan, pengawasan, atau sistem kerja formal. ASN yang memiliki dorongan kuat untuk berprestasi, merasa pekerjaannya bermakna, memperoleh penghargaan yang layak, serta memahami kontribusinya terhadap pelayanan publik akan lebih mudah menunjukkan perilaku kerja produktif. Motivasi membuat pegawai lebih bertanggung jawab, lebih tahan menghadapi beban kerja, dan lebih terdorong mencapai target organisasi. Karena itu, pimpinan BKPSDM perlu melihat motivasi kerja sebagai instrumen manajerial yang harus dipelihara melalui pembinaan, komunikasi, kejelasan karier, penghargaan berbasis kinerja, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Motivasi pegawai memiliki hubungan kuat dengan kinerja, bahkan menjadi prediktor yang lebih dominan dibandingkan persepsi kemudahan dan manfaat teknologi dalam pekerjaan (Omar et al., 2019). Dalam sektor publik, motivasi juga tidak semata-mata bersifat material, tetapi berkaitan dengan makna pekerjaan, nilai pelayanan, komitmen terhadap kepentingan masyarakat, serta dukungan organisasi yang membuat pegawai merasa dihargai (Ciobanu et al., 2019). Dengan demikian, hasil regresi ini mempertegas bahwa ASN yang memiliki alasan kuat untuk bekerja dengan baik akan lebih mampu mengubah kapasitas, pengalaman, dan tanggung jawab formalnya menjadi capaian kerja nyata.

Urgensi hasil ini terletak pada kebutuhan organisasi publik untuk memastikan bahwa kinerja ASN dibangun melalui motivasi yang terarah, bukan sekadar kepatuhan administratif. Umpan balik kinerja, kejelasan tujuan, dan otonomi kerja membantu pegawai memahami standar hasil yang harus dicapai sehingga kinerja individual meningkat (Park & Choi, 2020). Selain itu, motivasi pelayanan publik berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi (Gan et al., 2020). Oleh karena itu, organisasi sektor publik perlu menjadikan motivasi kerja sebagai dasar kebijakan pembinaan ASN, terutama melalui penghargaan, pengembangan kompetensi, kejelasan sasaran kerja, dan budaya kerja yang memberi ruang bagi ASN untuk berkontribusi secara bermakna.

Hasil penelitian yang ditemukan dapat memperkuat positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo sehingga sejalan dengan pernyataan Pawirosu marto et al., (2019) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh penting



te rhadap pe ningkatan kine rja pe gawai kare na motivasi me njadi faktor yang mendorong individu untuk bekerja lebih disiplin, produktif, dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki komitmen terhadap tu gas, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dalam organisasi sektor pu blik mau pu n swasta, motivasi kerja menjadi dasar yang memengaru hi perilaku kerja pegawai, termasuk ketepatan waktu , ku alitas pelayanan, dan kemampu an mencapai target kerja. Ketika pegawai merasa kebu tu han ekonomi, penghargaan, pengembangan karier, dan pengaku an atas prestasinya terpenu hi, maka dorongan u ntu k bekerja secara optimal akan meningkat. Selain itu , motivasi ju ga membantu pegawai mempertahankan konsistensi kerja dalam menghadapi tekanan pekerjaan dan peru bahan lingku ngan organisasi. Asim (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap employee performance karena pegawai yang memiliki motivasi tinggi lebih mu dah mencapai hasil kerja yang maksimal. Sehingga motivasi kerja memiliki hu bu ngan signifikan terhadap employee performance karena motivasi mendorong pegawai u ntu k meningkatkan keterlibatan kerja, kreativitas, dan orientasi pencapaian dalam organisasi.

Pengaruh Penerapan E-Governance terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo

E-Governance merupakan konsep tata kelola pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas pelayanan publik. Melalui E-Governance, berbagai aktivitas administrasi pemerintahan dilakukan secara digital sehingga proses pelayanan menjadi lebih cepat, mudah, dan terintegrasi. Penerapan E-Governance mencakup penggunaan sistem elektronik dalam pengelolaan data, komunikasi antarinstansi, pelayanan masyarakat, penyimpanan arsip, hingga pengambilan keputusan berbasis teknologi. Dalam organisasi pemerintahan, penerapan E-Governance bertujuan untuk mengurangi prosedur birokrasi yang lambat, meminimalkan kesalahan administrasi, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Selain itu, penerapan sistem digital juga membantu pemerintah dalam menciptakan tata kelola yang lebih transparan karena setiap proses kerja dapat dipantau dan terdokumentasi dengan baik. Dengan adanya E-Governance, organisasi publik dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi se kaligu s me ningkatkan ke mampuan aparatu r dalam me njalankan tu gas se cara profe sional dan mode rn. Pe nje lasan te rse bu t se jalan de ngan pe ne litian Alvare nga e t al., (2020) yang me nyatakan bahwa transformasi digital dan pe ne rapan E -Gove rnance dalam se ktor pu blik be rpe ran pe nting dalam me ningkatkan e fe ktivitas tata ke lola pe me rintahan se rta pe nge lolaan pe nge tahu an organisasi.

Hasil de skriptif me nu nju kan bahwa variabe l Pe ne rapan E -Gove rnance pada Badan Ke pe gawaian dan Pe nge mbangan Su mbe r Daya Manu sia Kota Gorontalo te rle tak pada krite ria yang cu ku p baik de ngan skor se be sar 82,62%. Hal ini me nu nju kkan bahwa pe manfaatan te knologi informasi dan siste m digital dalam pe laksanaan pe layanan se rta administrasi ke pe gawaian su dah be rjalan de ngan cukup efektif dalam mendukung aktivitas organisasi. Penerapan E-Governance telah membantu ASN dalam mempercepat proses kerja,



mempermudah pengelolaan data, meningkatkan ketepatan informasi, serta mendukung transparansi dalam pelayanan kepada pegawai maupun masyarakat. Kondisi ini juga menggambarkan bahwa sebagian besar ASN telah mampu menyesuaikan diri dengan penggunaan sistem berbasis elektronik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, keberadaan sarana teknologi, akses informasi, dan dukungan kebijakan organisasi turut memberikan pengaruh terhadap terlaksananya penerapan E-Governance yang cukup baik tersebut. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala yang perlu diperhatikan, seperti keterbatasan kemampuan teknis sebagian pegawai, optimalisasi penggunaan sistem, serta peningkatan kualitas infrastruktur teknologi informasi agar penerapan E-Governance dapat berjalan lebih maksimal. Dengan peningkatan tersebut, diharapkan proses pelayanan administrasi kepegawaian menjadi lebih cepat, akurat, efisien, dan mampu meningkatkan kualitas kinerja ASN secara keseluruhan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo.

Hasil tiap indikator ditunjukkan bahwa seluruh indikator berada pada kriteria cukup baik, yang menunjukkan bahwa penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo telah berjalan dengan cukup efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas ASN. Indikator efisiensi dan efektivitas kerja menjadi indikator tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan E-Governance telah mampu membantu pegawai dalam mempercepat proses kerja, mempermudah penyelesaian tugas, serta meningkatkan ketepatan dan kelancaran pelayanan administrasi. Selain itu, indikator akuntabilitas dan transparansi juga berada pada kategori yang cukup baik, yang menggambarkan bahwa penggunaan sistem elektronik telah mendukung keterbukaan informasi, kemudahan pengawasan, dan tanggung jawab kerja ASN dalam menjalankan tugasnya. Adapun indikator kualitas sistem informasi turut menunjukkan kondisi yang cukup baik, yang berarti sistem yang digunakan telah mampu menyediakan informasi yang cukup jelas, mudah diakses, dan membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan E-Governance telah memberikan dampak positif terhadap aktivitas organisasi dan pelayanan publik.

Sementara itu, indikator integrasi sistem menjadi indikator terendah meskipun masih berada pada kriteria cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa keterhubungan antar sistem informasi dalam organisasi belum sepenuhnya berjalan secara optimal sehingga masih terdapat beberapa hambatan dalam pertukaran data dan koordinasi antarbagian. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa sistem yang digunakan, keterbatasan infrastruktur teknologi, maupun belum optimalnya pengelolaan data secara terpadu. Meskipun demikian, ASN tetap mampu memanfaatkan sistem yang ada untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan dan pelayanan administrasi. Rendahnya indikator integrasi sistem dibandingkan indikator lainnya menunjukkan perlunya peningkatan dalam pengembangan teknologi informasi yang lebih terintegrasi agar proses kerja menjadi lebih cepat, akurat, dan efisien. Dengan adanya perbaikan pada aspek integrasi sistem serta peningkatan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi, maka penerapan E-Governance diharapkan dapat berjalan



le bih maksimal dan mampu me ningkatkan ku alitas pe layanan se rta kine rja ASN se cara me nye lu ru h di lingku ngan Badan Ke pe gawaian dan Pe nge mbangan Su mbe r Daya Manu sia Kota Gorontalo.

Penerapan E-Governance dapat meningkatkan kinerja pegawai karena sistem digital membantu mempercepat proses kerja, mempermudah akses informasi, dan meningkatkan ketepatan dalam pelaksanaan tugas. Dengan adanya teknologi berbasis elektronik, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dibandingkan dengan sistem manual yang cenderung membutuhkan waktu lebih lama dan berisiko menimbulkan kesalahan administrasi. Selain itu, E-Governance memungkinkan proses koordinasi antarpegawai maupun antarunit organisasi berjalan lebih cepat karena data dan informasi dapat diakses secara real time. Pegawai juga menjadi lebih mudah dalam menyusun laporan, mengelola dokumen, dan memantau perkembangan pekerjaan sehingga produktivitas kerja meningkat. Dalam konteks organisasi publik, penerapan E-Governance penting untuk mendukung pelayanan yang transparan, akurat, dan akuntabel. Sistem kerja yang berbasis teknologi juga mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin karena setiap aktivitas dapat terdokumentasi dengan jelas. Dengan demikian, E-Governance tidak hanya berfungsi sebagai alat teknologi, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja pegawai dalam organisasi. Congo dan Choi (2022) menjelaskan bahwa penerapan E-Governance dalam organisasi publik memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi.

Hasil analisis re gre si hipote sis ke du a me nu nju kan bahwa pe ne rapan E - Gove rnance be rpe ngaru h positif dan signifikan te rhadap kine rja aparatu r sipil ne gara (ASN) di Badan Ke pe gawaian dan Pe nge mbangan Su mbe r Daya Manu sia Kota Gorontalo de ngan nilai de te rminan se be sar 33,00%. Koe fisie n positif dan signifikan be rmakna bahwa se makin baik pe ne rapan E - Gove rnance , maka se makin meningkat pu la kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Su mber Daya Manu sia Kota Gorontalo. Penerapan E-Governance dapat dipahami sebagai faktor yang memperkuat cara kerja ASN agar lebih cepat, tertib, transparan, dan terdokumentasi. Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa sistem digital bukan hanya alat bantu administratif, tetapi menjadi bagian dari mekanisme kerja yang memengaruhi kualitas output pegawai. Ketika layanan kepegawaian, pengolahan data, arsip, koordinasi, dan pelaporan dilakukan melalui sistem elektronik yang baik, ASN memiliki peluang lebih besar untuk bekerja secara akurat dan efisien. Hal ini penting karena BKPSDM menangani urusan strategis seperti data pegawai, pengembangan kompetensi, mutasi, promosi, dan administrasi kepegawaian. Jika proses tersebut masih dominan manual, risiko keterlambatan, duplikasi data, kehilangan dokumen, dan kesalahan prosedural akan lebih tinggi. Oleh karena itu, hasil regresi ini memberi makna bahwa perbaikan sistem digital dapat menjadi jalan penting untuk meningkatkan mutu kinerja aparatur.

Kinerja ASN tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kualitas sistem kerja yang digunakan dalam organisasi. E-Governance yang berjalan baik akan membantu ASN mengurangi pekerjaan berulang, mempercepat akses informasi, memperjelas alur pelayanan, dan memudahkan pemantauan pekerjaan. Dengan sistem digital, pimpinan dapat menilai progres kerja secara lebih objektif, sedangkan pegawai dapat memahami target,



batas waktu, serta standar pelayanan dengan lebih jelas. Urgensinya terletak pada kebutuhan birokrasi modern untuk bergerak dari pola kerja berbasis kebiasaan menuju pola kerja berbasis data, sistem, dan akuntabilitas. Dalam instansi kepegawaian, hal ini sangat penting karena keputusan yang diambil harus didukung oleh data ASN yang valid, mutakhir, dan mudah ditelusuri. Dengan demikian, penerapan E-Governance menjadi instrumen penting untuk membangun birokrasi yang responsif dan profesional.

E-Government dan kapasitas pemerintah berperan penting dalam membentuk persepsi kemanfaatan layanan digital, terutama karena keberhasilan digitalisasi tidak cukup hanya pada ketersediaan aplikasi, tetapi juga pada kesiapan organisasi, infrastruktur, keamanan, integrasi antarunit, dan kemampuan pelaksana (Mensah, 2020). Aplikasi atau sistem elektronik baru akan berdampak pada kinerja ASN apabila benar-benar membantu pekerjaan inti, bukan sekadar menjadi formalitas teknologi. Keberhasilan transformasi digital sektor publik berkaitan erat dengan manajemen pengetahuan, sebab sistem digital memungkinkan informasi organisasi dikelola, dibagikan, dan digunakan kembali untuk meningkatkan kualitas layanan (Alvarenga et al., 2020). Dengan demikian, E-Governance perlu dipahami sebagai perubahan tata kelola kerja yang menyatukan teknologi, data, pengetahuan, dan perilaku birokrasi.

Adopsi E-Governance berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui ekspektasi kinerja, pengaruh sosial, dan kondisi pendukung seperti fasilitas, pelatihan, serta dukungan teknis (Congo & Choi, 2022). Artinya, organisasi sektor publik tidak cukup hanya menyediakan sistem, tetapi juga harus memastikan ASN mampu dan mau menggunakannya secara konsisten. Studi terbaru pada sektor publik juga menemukan bahwa transformasi digital dapat meningkatkan kinerja organisasi dan berkaitan dengan motivasi pegawai, sehingga investasi teknologi perlu disertai penguatan sumber daya manusia (Hammad et al., 2025). Oleh karena itu pemerintah perlu memperkuat infrastruktur digital, pelatihan ASN, integrasi data, keamanan informasi, serta evaluasi penggunaan aplikasi agar E-Governance benar-benar menjadi pendorong kinerja, bukan sekadar kewajiban administratif.

Hasil penelitian yang ditemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan Penerapan E-Governance terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo sejalan dengan pernyataan Nkohkwo dan Islam (2021) bahwa penerapan E-Governance berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena sistem pemerintahan berbasis digital mampu mempercepat proses administrasi, memperbaiki pengelolaan informasi, dan meningkatkan efisiensi pelayanan organisasi. Penerapan E-Governance memungkinkan pegawai bekerja secara lebih terstruktur melalui penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan data, komunikasi internal, pelayanan publik, dan pelaporan kerja. Dengan sistem elektronik yang terintegrasi, pegawai dapat mengurangi kesalahan administrasi, mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, penggunaan teknologi digital dalam birokrasi juga membantu organisasi menciptakan transparansi dan akuntabilitas karena setiap proses kerja dapat terdokumentasi secara jelas. Pegawai yang bekerja dengan dukungan sistem digital cenderung lebih mudah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memiliki akses informasi yang lebih cepat dibandingkan sistem manual. Implementasi E-Governance mampu



meningkatkan efektivitas pelayanan publik dan kualitas kinerja aparatur melalui penggunaan teknologi yang terintegrasi. Aritonang (2020) juga menjelaskan bahwa penerapan E-Government memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kualitas kerja aparatur karena digitalisasi birokrasi membantu mempercepat pelayanan dan meningkatkan efisiensi kerja organisasi publik.

Pengaruh Motivasi kerja dan Penerapan E-Governance secara simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi, baik dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun kemampuan bekerja sama. Kinerja tidak hanya menunjukkan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencerminkan bagaimana pegawai menjalankan proses kerja secara disiplin, profesional, dan sesuai standar organisasi. Dalam organisasi publik, kinerja pegawai menjadi indikator penting untuk menilai keberhasilan pelayanan kepada masyarakat dan efektivitas pelaksanaan program pemerintah. Pegawai yang memiliki kinerja baik umumnya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menghasilkan output berkualitas, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan dukungan teknologi dalam organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar pegawai mampu bekerja secara optimal sesuai target organisasi. Pradhan dan Jena (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan gambaran kemampuan individu dalam mencapai target organisasi melalui efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo telah terpenuhi kriteria yang cukup baik dengan skor 79,48%. Hal ini menunjukkan bahwa ASN telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan ketentuan, target, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang cukup baik tersebut terlihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menjaga disiplin kerja, serta memberikan pelayanan administrasi yang cukup efektif kepada masyarakat maupun sesama pegawai. Selain itu, ASN juga telah menunjukkan adanya tanggung jawab, kerja sama, dan kemampuan beradaptasi dalam menjalankan tugas, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi dan tuntutan pelayanan publik yang semakin meningkat. Kondisi ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, serta dukungan penerapan sistem berbasis elektronik telah memberikan pengaruh positif terhadap pelaksanaan kinerja pegawai. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar kinerja ASN dapat mencapai kategori yang lebih optimal, seperti peningkatan kompetensi, kualitas pelayanan, efektivitas kerja, serta penguatan profesionalisme dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya perbaikan dan pengembangan secara berkelanjutan, diharapkan ASN mampu bekerja lebih produktif, efisien, dan berkualitas sehingga tujuan



organisasi dapat tercapai secara maksimal serta mampu memberikan pelayanan publik yang lebih baik di Kota Gorontalo.

Hasil tiap indikator ditemukan bahwa sebagian besar indikator berada pada kriteria cukup baik dan satu indikator berada pada kriteria baik. Indikator tanggung jawab menjadi indikator tertinggi dibandingkan indikator lainnya, yang menunjukkan bahwa ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo telah memiliki kesadaran dan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas serta kewajiban pekerjaan yang diberikan. Pegawai dinilai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan dan bersedia mempertanggungjawabkan hasil kerja yang telah dilakukan. Selain itu, indikator kerja sama juga berada pada kategori baik, yang menggambarkan bahwa hubungan antarpegawai dalam bekerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan tugas organisasi sudah berjalan dengan baik. Kondisi ini menunjukkan adanya koordinasi dan komunikasi yang cukup efektif antarpegawai sehingga mampu mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Adapun indikator kuantitas kerja juga berada pada kriteria cukup baik, yang berarti ASN telah mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai target yang ditentukan meskipun masih memerlukan peningkatan agar hasil kerja menjadi lebih optimal.

Se meantime itu, indikator kualitatif kerja menjadi indikator terendah meskipun masih berada pada kriteria cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitatif hasil pekerjaan ASN masih perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek ketepatan, ketepatan, dan standar mutu pekerjaan yang dihasilkan. Rendahnya indikator ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterbatasan kemampuan teknis, beban kerja, maupun kurangnya optimalnya pemanfaatan teknologi dalam mendukung pekerjaan. Selain itu, indikator ketepatan waktu juga berada pada kriteria cukup baik, yang menunjukkan bahwa sebagian ASN masih mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh proses kerja yang belum sepenuhnya efisien, adanya penumpukan pekerjaan, maupun koordinasi yang belum maksimal. Meskipun demikian, secara umum kinerja ASN sudah menunjukkan kondisi yang cukup baik dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kompetensi, penguatan disiplin kerja, serta optimalisasi sistem kerja agar kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dapat meningkat sehingga kinerja ASN menjadi lebih efektif, produktif, dan profesional.

Kinerja pegawai dapat dioptimalkan melalui kombinasi antara motivasi kerja dan penerapan E-Governance karena kedua faktor tersebut saling mendukung dalam menciptakan efektivitas kerja organisasi. Motivasi kerja memberikan dorongan psikologis kepada pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, penerapan E-Governance menyediakan sistem kerja berbasis teknologi yang membantu pegawai melaksanakan tugas secara lebih cepat, tepat, dan efisien. Ketika pegawai memiliki semangat kerja tinggi dan didukung oleh sistem digital yang baik, maka proses kerja akan menjadi lebih produktif dan berkualitas. Dalam organisasi publik, kombinasi kedua faktor ini sangat penting karena birokrasi modern membutuhkan aparatur yang tidak hanya memiliki kemauan untuk bekerja, tetapi juga kemampuan memanfaatkan



teknologi dalam pelayanan publik. Penerapan sistem elektronik tanpa motivasi kerja yang baik tidak akan berjalan optimal, begitu pula motivasi tinggi tanpa dukungan sistem digital dapat menghambat efektivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat motivasi pegawai sekaligus meningkatkan kualitas penerapan E-Governance agar kinerja pegawai dapat berkembang secara maksimal. Hammad, et al., (2025) yang menjelaskan bahwa transformasi digital dan motivasi pegawai secara bersama-sama mampu meningkatkan kualitas kinerja organisasi sektor publik.

Hasil pengujian simultan hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan Penerapan E-Governance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo dengan nilai determinan sebesar 73,00%, sedangkan sisanya sebesar 27,00% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini bermakna bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan penerapan E-Governance mampu meningkatkan kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo.

Kinerja ASN di BKPSDM Kota Gorontalo tidak hanya dibentuk oleh faktor personal, tetapi juga oleh kualitas sistem kerja yang digunakan dalam organisasi. Motivasi kerja memberi dorongan dari dalam diri ASN untuk bekerja lebih bertanggung jawab, disiplin, dan berorientasi pada hasil. Sementara itu, E-Governance menyediakan sarana kerja yang lebih tertata melalui digitalisasi layanan, pengelolaan data, pelaporan, serta koordinasi antarbidang. Ketika kedua aspek ini hadir bersama, ASN tidak hanya memiliki kemauan untuk bekerja baik, tetapi juga memiliki perangkat kerja yang mendukung penyelesaian tugas secara cepat, akurat, dan transparan.

Peningkatan kinerja ASN perlu dilihat sebagai hasil dari pertemuan antara sikap kerja dan sistem organisasi. Motivasi yang tinggi dapat melemah apabila proses kerja masih lambat, manual, dan tidak terintegrasi. Sebaliknya, sistem digital yang baik juga tidak akan optimal apabila pegawai tidak memiliki dorongan, komitmen, dan kesediaan untuk menggunakannya secara konsisten. Karena itu, BKPSDM perlu mengelola keduanya secara seimbang. Penguatan motivasi melalui penghargaan, pembinaan, komunikasi, dan pengembangan karier harus berjalan beriringan dengan penguatan E-Governance melalui pelatihan teknologi, integrasi data, keamanan sistem, dan evaluasi pemanfaatan aplikasi kerja.

Motivasi pelayanan publik dapat memperkuat kinerja organisasi karena pegawai terdorong bekerja bukan hanya untuk kepentingan pribadi, tetapi juga untuk menghasilkan dampak sosial yang lebih luas (Zubair et al., 2021). Dorongan semacam ini penting karena pekerjaan kepegawaian berhubungan langsung dengan kualitas tata kelola aparatur daerah. Selain itu, penelitian Mylona dan Mihail menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan komitmen berperan dalam membangun motivasi pegawai publik untuk terus belajar dan berkembang (Mylona & Mihail, 2020). Artinya, penerapan E-Governance akan lebih efektif apabila ASN merasa didukung, dilibatkan, dan diberi ruang untuk meningkatkan kompetensi digitalnya.



Dari sisi teknologi, hasil ini juga menegaskan bahwa keberhasilan digitalisasi tidak dapat dipisahkan dari kesiapan pegawai. Penelitian tentang technology readiness menunjukkan bahwa pegawai yang siap menggunakan teknologi cenderung memiliki kinerja adaptif yang lebih baik, terutama ketika pekerjaan dianggap bermakna (Udin et al., 2022). Selain itu, studi Blanka, Krumay, dan Rueckel menjelaskan bahwa transformasi digital membutuhkan kompetensi pegawai, karena kemampuan individu menjadi pemicu penting dalam keberhasilan perubahan organisasi berbasis digital (Blanka et al., 2022). Oleh sebab itu, urgensi hasil regresi ini terletak pada perlunya strategi terpadu: meningkatkan semangat kerja ASN sekaligus memastikan sistem E-Governance benar-benar mudah digunakan, relevan dengan tugas, dan mempercepat pelayanan kepegawaian.

Hasil penelitian yang ditemukan terdapat pengaruh motivasi kerja dan penerapan E-Governance terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo sejalan dengan pernyataan Alkaraan (2022) bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi modern tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu seperti motivasi kerja, tetapi juga oleh dukungan sistem digital yang mendukung efektivitas pekerjaan. Motivasi kerja memberikan dorongan psikologis kepada pegawai untuk bekerja lebih disiplin, memiliki tanggung jawab tinggi, dan berorientasi pada pencapaian target organisasi. Di sisi lain, penerapan E-Governance menyediakan sarana kerja berbasis teknologi yang membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat, akurat, dan efisien. Ketika kedua faktor tersebut berjalan secara bersamaan, maka pegawai tidak hanya memiliki semangat kerja tinggi, tetapi juga didukung oleh sistem kerja yang modern dan terintegrasi. Dalam organisasi publik, kombinasi motivasi kerja dan E-Governance sangat penting karena birokrasi modern membutuhkan aparatur yang memiliki kemampuan adaptasi teknologi sekaligus komitmen tinggi dalam pelayanan publik. Transformasi digital yang didukung motivasi pegawai mampu meningkatkan organizational performance secara signifikan karena pegawai menjadi lebih adaptif dan produktif dalam menjalankan tugas organisasi. Eliyana et al., (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja yang didukung sistem organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan komitmen, efektivitas kerja, dan kualitas pelayanan organisasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo dengan nilai determinasi sebesar 40,00%. Koefisien positif dan signifikan bermakna bahwa semakin tinggi motivasi kerja ASN, maka semakin meningkat pula kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo.
2. Penerapan E-Governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya



Manusia Kota Gorontalo dengan nilai determinan sebesar 33,00%. Koefisien positif dan signifikan bermakna bahwa semakin baik penerapan E-Governance, maka semakin meningkat pula kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo.

3. Motivasi kerja dan penerapan E-Governance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo dengan nilai determinan sebesar 73,00%, sedangkan sisanya sebesar 27,00% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini bermakna bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan penerapan E-Governance mampu meningkatkan kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gorontalo.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M., & Kadir, A. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 60–71.
- Abdussamad, Z., & Tohopi, R. (2025). Digital governance and public service innovation in local government. Gorontalo: UNG Press.
- Afriyani, F., Purnamasari, P., Pujowati, Y., Liem, J. S. D., & Ali, H. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 23–35.
- Akbar, R., & Fitriani, L. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 85–96.
- Alkaraan, F. (2022). Corporate transformation toward Industry 4.0 and financial performance: The influence of knowledge management and motivation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(1), 23–35.
- Alvarenga, A., Matos, F., Godina, R., & Matias, J. C. O. (2020). Digital transformation and knowledge management in the public sector. *Sustainability*, 12(14), 5824.
- Andini, R., & Suryani, D. (2022). Motivasi kerja sebagai faktor penentu kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(2), 120–131.
- Anggarainy, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah*, 9(2), 134–146.
- Arifin, Z., & Kurniawan, H. (2021). Analisis motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja ASN. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 6(1), 33–45.
- Aritonang, D. M. (2020). The impact of E-Government system on public service quality in Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1–8.
- Asim, M. (2020). The effect of motivation on employee performance with employee engagement as intervening variable. *Journal of Accounting and Business Education*, 5(2), 1–12.
- Basri, N. D., Maryam, S., Sumangelipu, A., & Hariani. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 10(1), 45–56.
- Blanka, C., Krumay, B., & Rueckel, D. (2022). The interplay of digital transformation and employee competency: A design science approach. *Technological Forecasting and Social Change*, 178, 121575.



- Ciobanu, A., Androniceanu, A., & Lazaroiu, G. (2019). An integrated psycho-sociological perspective on public employees' motivation and performance. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 36.
- Congo, S., & Choi, S. O. (2022). Evaluating public sector employees' adoption of E-Governance and its impact on organizational performance in Angola. *Sustainability*, 14(23), 15605.
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2015). *The new public service: Serving, not steering*. New York: Routledge.
- Djibrani, I. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kota Gorontalo. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Dunleavy, P., Margetts, H., Bastow, S., & Tinkler, J. (2006). *Digital era governance: IT corporations, the state, and e-government*. Oxford: Oxford University Press.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Fadillah, M., & Rahman, A. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pemerintah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 14–26.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. (2021). Manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara dalam peningkatan kualitas pelayanan publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 27(2), 98–112.
- Firmansyah, D., & Utami, R. (2022). Hubungan motivasi kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 134–146.
- Firmansyah, R., & Wibowo, A. (2022). Motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam perspektif manajemen sumber daya manusia sektor publik. *Jurnal Manajemen Publik*, 10(2), 85–97.
- Gan, K.-P., Lin, Y., & Wang, Q. (2020). Public service motivation and turnover intention: Testing the mediating effects of job attitudes. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 1289.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hammad, M., Omar, K., Abdul Halim, M. A. S. B., Abid, M., Javed, A., & Zafar, M. J. (2025). Digital transformation in public sector: Enhancing employee motivation and performance. *Public Organization Review*, 25, 1459–1481.
- Hamzah, A., & Nurdin, M. (2021). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 8(2), 101–113.
- Hanasi, R. A., Aneta, A., & Abdussamad, J. (2024). Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Universitas Negeri Gorontalo. <https://doi.org/10.37479/jimb.v7i2.27469>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hidayah, S., & Anwar, M. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi e-governance di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Publik*, 15(1), 77–92.
- Hidayat, R., & Lestari, S. (2022). Motivasi kerja dan kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 7(2), 98–109.
- Hulopi, A., Mozin, S. Y., & Nani, Y. N. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi pelayanan digital publik di Dinas Sosial Kota Gorontalo. *Jurnal RIGGS*. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.3136>



- Ismail, A., & Putra, R. (2021). Kinerja ASN dalam perspektif manajemen sumber daya manusia sektor publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 28(1), 55–67.
- Kurniawati, D., & Pratama, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 11(1), 40–52.
- Kurniawati, E., & Santoso, B. (2023). Pengaruh penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik terhadap kinerja ASN. *Jurnal E-Government Indonesia*, 5(1), 23–35.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI). (1999). *Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Aparatur Pemerintah*. Jakarta: LAN-RI.
- Lestari, D., & Nugroho, R. (2022). Pengaruh digitalisasi pelayanan publik terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 145–158.
- Lestari, E., & Prasetya, D. (2023). Motivasi kerja sebagai faktor penentu kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 11(2), 75–87.
- Mahmud, S., & Arifin, Z. (2022). Kinerja ASN dan faktor-faktor yang memengaruhinya pada organisasi perangkat daerah. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 7(1), 45–58.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulana, F., & Nugraha, E. (2024). Motivasi kerja sebagai determinan kinerja ASN pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen Publik*, 12(1), 1–13.
- Mensah, I. K. (2020). Impact of government capacity and E-Government performance on the adoption of E-Government services. *International Journal of Public Administration*, 43(4), 303–311.
- Mylona, E., & Mihail, D. (2020). Exploring public employees' motivation to learn and develop in turbulent times: The role of perceived support and organizational commitment. *International Journal of Public Administration*, 43(16), 1366–1375.
- Nkohkwo, Q. N., & Islam, M. S. (2021). Challenges to the successful implementation of E-Government initiatives in Sub-Saharan Africa: A literature review. *Electronic Journal of E-Government*, 19(2), 121–134.
- Nugroho, S., & Santoso, B. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 22–34.
- Nurhayati, S., & Hidayah, R. (2021). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 29–41.
- Omar, N., Munir, Z. A., Kaizan, F. Q., Noranee, S., & Malik, S. A. (2019). The impact of employees motivation, perceived usefulness and perceived ease of use on employee performance among selected public sector employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(6), 1128–1139.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Osman, I. R., & Rosidin, A. A. (2024). Pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pemerintahan Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 8(2), 112–123.
- Park, S., & Choi, S. (2020). Performance feedback, goal clarity, and public employees' performance in public organizations. *Sustainability*, 12(7), Article 3011.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2019). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 61(6), 1337–1358.



- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 5–22.
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). *Motivation in public management: The call of public service*. Oxford: Oxford University Press.
- Prabowo, H., & Setyawan, D. (2023). Motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 12(1), 90–102.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2019). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 7(1), 69–85.
- Prasetyo, D., & Yuniarti, E. (2022). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 7(2), 65–77.
- Pratama, A., & Lestari, D. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 77–89.
- Pratama, R., & Yusuf, M. (2023). E-governance dan transformasi digital dalam pelayanan publik. *Jurnal Administrasi Digital*, 4(2), 101–115.
- Putra, A. R., & Hanafiah, M. (2023). Motivasi kerja dan kinerja ASN dalam perspektif organisasi publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 30(1), 88–100.
- Putra, R. S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 512–522.
- Putri, A. R., Sari, M., & Kurniawan, B. (2022). Implementasi e-government dalam meningkatkan efisiensi pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 8(1), 67–78.
- Putri, R. A., & Kurniawan, T. (2022). Motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(1), 41–53.
- Rahman, F., & Wahyuni, S. (2021). Analisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(2), 110–122.
- Rahman, F., Hidayat, T., & Akbar, A. (2021). Integrasi teknologi dan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi publik. *Jurnal Manajemen Publik*, 9(3), 201–213.
- Rahmawati, D., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(1), 55–66.
- Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Salia, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Publik dan Kebijakan*, 6(2), 89–101.
- Santosa, M. I., Suwarsi, S., & Assyofa, A. R. (2024). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 12(1), 67–79.
- Saputra, N. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 45–54.
- Saputra, Y., & Dewi, R. (2024). Motivasi kerja dan kinerja ASN pada Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Administrasi Publik dan Kebijakan*, 10(1), 15–28.
- Sari, N. P., & Wibowo, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Negara*, 10(1), 55–66.
- Sari, N., & Hidayat, R. (2023). Motivasi kerja sebagai determinan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen Publik*, 11(2), 101–114.
- Setiawan, B., & Anwar, M. (2023). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN di lingkungan pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 5(1), 15–27.
- Siregar, M., & Lubis, A. (2022). Kinerja ASN dan faktor-faktor yang memengaruhinya. *Jurnal*



- Manajemen Sumber Daya Manusia, 7(2), 101–113.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulastri, E., & Ramli, M. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah*, 10(1), 1–13.
- Udin, U., Yuniawan, A., Rahardja, E., & Wikaningrum, T. (2022). The role of employees' technology readiness, job meaningfulness and proactive personality in adaptive performance. *Sustainability*, 14(23), 15696.
- Utami, N., & Prabowo, H. (2023). Motivasi kerja sebagai variabel penentu kinerja pegawai pemerintah. *Jurnal Manajemen Publik*, 11(2), 90–103.
- Wahyuni, S., & Ramadhan, F. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 90–102.
- Wibowo, H., Prasetyo, E., & Laksana, D. (2021). Peran motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 6(2), 89–101.
- Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliana, N., & Saputra, A. (2024). Motivasi kerja sebagai determinan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 11(1), 1–13.
- Zubair, S. S., Khan, M. A., & Mukaram, A. T. (2021). Public service motivation and organizational performance: Catalyzing effects of altruism, perceived social impact and political support. *PLOS ONE*, 16(12), e0260559.