

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pemenuhan BPN di Pemerintah Kota Yogyakarta. BPN merupakan sebuah konsep yang tertuang dalam teori Self Determination Theory. Pemenuhan BPN sangatlah penting dikarenakan eratnya kaitan BPN dengan peningkatan kinerja pegawai. BPN terdiri dari tiga indikator autonomy, competence, dan relatedness. Penelitian ini memiliki lokus Pemerintah Kota Yogyakarta. Pemerintah Kota Yogyakarta dipilih karena masih terdapat pegawai yang mengalami stress akibat beban kerja dan adanya upaya untuk mengentaskan hal tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian mixed methods. Mixed methods dipilih karena kemampuannya yang pragmatis sehingga mampu untuk menguak fenomena dengan lebih tajam dikarenakan adanya kombinasi penelitian kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kualitatif menggunakan interview sementara kuantitatif menggunakan survei yang dianalisis dengan ordered logistic regression. Penelitian ini menemukan bahwa ketiga indikator memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemenuhan ketiga indikator ini akan memberikan rasa kepercayaan, hubungan yang harmonis, serta peningkatan kompetensi yang akan berujung pada peningkatan kinerja. Akan tetapi penelitian ini juga menemukan bahwa faktor autonomy menjadi faktor utama yang akan mendorong kinerja disusul oleh competence, sementara itu relatedness akan meningkat secara simultan seiring dengan meningkatnya autonomy dan competence. Untuk itu maka strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Pemerintah Kota Yogyakarta dapat berfokus pada peningkatan autonomy dan competence.

Kata Kunci: Pemerintah Kota Yogyakarta, Peningkatan Kinerja Pegawai, *Basic Psychological Needs*, *Autonomy*, *Competence*, *Relatedness*.

ABSTRACT

This study aims to examine the fulfillment of Basic Psychological Needs (BPN) in the Government of Yogyakarta City. BPN is a concept derived from the Self-Determination Theory. The fulfillment of BPN is crucial due to its strong relation to employee performance improvement. BPN consists of three indicators: autonomy, competence, and relatedness. The Government of Yogyakarta City was selected as the research locus because some employees are still experiencing stress due to workload, and there are ongoing efforts to address this issue. This research employs a mixed-methods approach. Mixed methods were chosen for their pragmatic advantages, as the combination of qualitative and quantitative research enables a sharper exploration of the phenomenon. The qualitative approach was conducted through interviews, while the quantitative approach utilized surveys analyzed with ordered logistic regression. The findings reveal that all three indicators play significant roles in enhancing employee performance. Fulfillment of these indicators fosters trust, harmonious relationships, and improved competence, ultimately leading to better performance. However, the study also identifies autonomy as the most influential factor driving performance, followed by competence. Meanwhile, relatedness increases simultaneously with the enhancement of autonomy and competence. Therefore, strategies to improve employee performance in the Government of Yogyakarta City should focus on strengthening autonomy and competence.

Keywords: Government of Yogyakarta City, Employee Performance Improvement, Basic Psychological Needs, Autonomy, Competence, Relatedness.