ISSN No.2088.2017

Vol. I Nomor 2, Januari 2013, hlm. 81-140

JURNAL ILMIAH MUTIARA MUHAMMADIYAH

**Penerbit
Lembaga Penelitian Dan Pengembangan
Universitas Muhammadiyah Luwuk**

JURNAL ILMIAH MUTIARA MUHAMMADIYAH
ISSN No. 2088-2017
Volume I, Nomor 2, Januari 2013, hlm. 81-140

DAFTAR ISI

1. Laju Pertumbuhan Jabon Merah (<i>Anthocephalus macrophyllus</i>) Yang Tumbuh Di Kecamatan Batui Kabupaten Banggai. Bahidin Laode Mpapa	81-85
2. Penggunaan Perlakuan Anestesi Terhadap Masa Siuman Ikan Mas (<i>Cyprinus carpio</i> Linn.). Sri Sukari Agustina	86-90
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai. Mohammad Gifari Sono	91-101
4. Tinjauan Tentang Pelaksanaan Pembentukan Desa Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 28 Tahun 2006. Endang Mustikowati.....	102-110
5. Tugas Dan Wewenang Komisi Yudisial Dalam Menegakkan Kehormatan Dan Keluhuran Martabat Serta Menjaga Perilaku Hakim Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004. Asis Harianto	111-122
6. Tinjauan Hukum Tentang Tugas Dan Wewenang Dewan Kehormatan Notaris Dalam Penegakan Kode Etik Notaris. Ridwan Labatjo.....	123-134
7. Pemberian Pakan Yang Berbeda Terhadap Nilai Pigmen Benih Ikan Mas Koi (<i>cyprinus carpio</i> linn). Samsu Adi Rahman	135-140

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PELAYANAN PUBLIK PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BANGGAI

Mohammad Gifari Sono

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh motivasi yaitu tanggung jawab, pengakuan, kemajuan dan prestasi terhadap kinerja pelayanan publik pegawai negeri sipil pada pemerintah daerah Kabupaten Banggai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil level manajerial eselon II, III, dan IV pada pemerintah daerah Kabupaten Banggai Sulawesi Tengah. Sampel penelitian ini sebesar 240 orang pegawai yang diambil secara *Proportional Stratified Random Sampling*. Metode analisis data dalam studi ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor dalam Motivasi yaitu tanggung jawab, pengakuan, kemajuan dan prestasi berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap kinerja pelayanan publik pegawai negeri sipil pemerintah daerah Kabupaten Banggai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kata kunci : tanggung jawab, pengakuan, kemajuan, prestasi, kinerja pelayanan publik

PENDAHULUAN

Dari berbagai tugas pemimpin dalam suatu birokrasi, maka tugas yang paling sulit yang harus dilaksanakan adalah bagaimana memotivasi pengikut atau bawahannya agar mereka mau bekerja lebih giat dan penuh tanggung jawab. Dikatakan sulit oleh karena sifat motivasi itu sendiri bersifat abstrak dan tidak dapat berlaku secara universal pada individu dalam suatu birokrasi. Suatu perlakuan tertentu yang berhasil meningkatkan motivasi seseorang pada waktu tertentu belum berhasil apabila diterapkan kepada yang lain pada tempat dan waktu yang berbeda. Penelitian yang dilakukan Komariyah (2006) menunjukkan karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, variabel motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja tetapi berpengaruh melalui variabel intervening kepuasan kerja.

Hal tersebut di atas disebabkan oleh karena dinamika proses motivasi, juga karena beragamnya kebutuhan individu, latar belakang dan motif setiap individu berbeda-beda. Dinamika motivasi pada dasarnya sebagai suatu perubahan berjenjang dari keinginan seseorang yang bersumber dari perilaku. Seseorang berkeinginan bekerja atau melakukan tindakan tertentu disebabkan oleh adanya dorongan yang muncul dalam diri bersangkutan, yang mana dorongan tersebut biasanya muncul sebagai akibat dari pemberian dorongan pihak tertentu, dan juga sebagai kesadaran yang berarti dorongan yang tidak disebabkan oleh pihak lain. Hal ini sejalan dengan penelitian Milette & Gagne (2008) yang menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap

motivasi, kepuasan kerja dan kinerja sukarelawan, motivasi pribadi bertindak sebagai variabel intervening dalam hubungannya antara karakteristik pekerjaan dan kinerja.

Motif merupakan suatu dorongan dari dalam yang menimbulkan tenaga atau energi yang menggerakkan manusia berperilaku untuk mencapai tujuan. Motif cenderung menurun kekuatannya apabila sudah terpenuhi atau terhambat pemenuhannya. Pemuasan terhadap suatu kebutuhan mungkin terhambat dan orang itu kemudian putus asa (*frustasi*), di lain pihak ada orang yang mampu mengatasi hambatan itu dan akhirnya berhasil memenuhi kebutuhannya. Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud.

Di samping sistem pengembangan karir, kepuasan dan kinerja juga dipengaruhi oleh variabel motivasi. Seperti yang dikemukakan oleh Luthans (1995:147) bahwa motivasi berkaitan dengan fisiologi dan psikologi, hal ini menguatkan bahwa motivasi berasal dan dalam diri seseorang. Motivasi diperlukan tidak lain agar tercapai kepuasan kerja yang nantinya akan diikuti oleh prestasi kerja. Selanjutnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja diperkuat oleh hasil temuan Koesmono (2005), dan Hechanova, Alampay & Franco (2006).

Determinan yang penting bagi prestasi atau kinerja individu adalah motivasi kerja, Gibson et al. (1997:93), namun motivasi bukanlah satu-satunya determinan yang menentukan kinerja seseorang. Kinerja merupakan hasil evaluasi perilaku pekerja dalam hal ini berhubungan dengan baik buruknya pekerja dalam menjalankan tugas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, namun motivasi sebagai salah satu faktor yang memberikan kontribusi atas kinerja pekerja. Hal senada juga diungkapkan oleh George and Jones (2002:183), bahwa motivasi adalah satu dari sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Tingkat motivasi yang tinggi tidak selalu mengakibatkan tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, kinerja yang tinggi tidak selalu menyiratkan motivasi yang tinggi. Seorang pekerja dengan tingkat motivasi yang rendah mungkin memiliki kinerja yang tinggi jika mereka mempunyai sejumlah kemampuan. Oleh sebab itu seorang pimpinan harus berhati-hati untuk tidak secara otomatis menentukan atribut penyebab rendahnya kinerja adalah karena kurangnya motivasi atau penyebab tingginya kinerja karena tingginya motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian Smerek & Peterson (2007) bahwa motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik keduanya memainkan peranan yang penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, hasil tersebut didukung oleh hasil temuan Herpen, Praag & Cools (2005).

Fenomena yang terjadi di pemerintahan Kabupaten Banggai dalam motivasi yaitu (1) motivasi pegawai terutama di wilayah kecamatan rendah, jika pimpinan tidak berada ditempat kadang para pegawainya ikut tidak berada ditempat dengan alasan tidak ada pekerjaan karena tidak ada pimpinan, (2) motivasi pegawai yang rajin bekerja rendah akibat tidak adanya perbedaan perlakuan bagi pegawai yang rajin dan kurang rajin dalam bekerja, semua dianggap sama (3) pegawai merasa atasan kurang memberikan tanggung jawab yang bisa diemban oleh pegawai, (4) kurangnya

pengakuan terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan, (5) adanya klaim atas hasil kerja bawahan yang seolah-olah dilakukan oleh atasan

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu rencana, kerangka untuk mengkonseptualisasikan struktur relasi variabel-variabel suatu kajian penelitian, Karlinger, (1993) dalam Komariyah, (2006:107). Atau perencanaan terinci yang digunakan sebagai pedoman studi penelitian yang mengarah pada tujuan dari penelitian tersebut, Aaker, et, al, (2001) dalam Komariyah (2006:107).

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan menguji dan mengkaji motivasi terhadap kinerja pelayanan publik pegawai negeri sipil dalam organisasi pemerintahan Kabupaten Banggai, Sulawesi Tengah. Rancangan dalam penelitian ini menggunakan metode survey dimana penyidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual dari suatu kelompok ataupun suatu daerah (Nazir, 2003:56).

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengkaji dan menganalisis pengaruh motivasi dalam mempengaruhi kinerja pelayanan publik pegawai negeri sipil. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu (perorangan). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan daftar pertanyaan/kuesioner yang diberikan langsung kepada para responden. Penyerahan daftar pertanyaan secara langsung kepada responden disertai dengan penjelasan atas butir-butir pertanyaan yang ada, pada saat kunjungan langsung ke obyek penelitian. Data sekunder dikumpulkan melalui publikasi hasil penelitian, jurnal penelitian, dan sumber sekunder lainnya yang ada kaitannya dengan permasalahan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi

Kuntoro (2008:8) mendefinisikan populasi sebagai kumpulan semua elemen atau individu dan padanya peneliti ingin membuat suatu inferensi atau generalisasi. Menurut Sugiono (2008:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai negeri sipil pada level manajerial yang menduduki jabatan eselon II, III, dan IV dan bekerja diberbagai bidang tugas atau fungsi dalam lingkungan pemerintahan Kabupaten Banggai.

Jumlah PNS pada level manajerial yang bertugas dilingkungan organisasi pemerintah Kabupaten Banggai sampai tahun 2011 sebanyak 636 orang (BKD Pemda Banggai, 2011).

Sampel

Arikunto (2003) dalam Riduwan & Akdon (2006:239) mengatakan sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sedangkan Sugiono (2008:62) memberikan pengertian sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan *Proportional Stratified Random Sampling* yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, dilakukan sampling ini apabila anggota populasinya heterogen (tidak sejenis).

Sukardi, (2004) dalam Riduwan & Akdon (2006:255) mengatakan untuk penelitian yang mempunyai karakteristik heterogen, pengambilan sampel disamping syarat tentang besarnya sampel harus memenuhi syarat *representativeness* (keterwakilan) atau mewakili semua komponen populasi.

Formula empiris yang dianjurkan oleh Isaac & Michael (1981) dalam Riduwan & Akdon (2006:256); Sugiyono (2008:69), sebagai berikut :

$$S = \frac{x^2 NP(1 - P)}{d^2(N - 1) + x^2 P(1 - P)}$$

Keterangan :

S = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

P = Proporsi populasi sebagai dasar asumsi pembuatan Tabel, harga ini diambil P = 0,50

d = Derajat ketepatan yang direfleksikan oleh kesalahan yang dapat ditoleransi dalam fluktuasi proporsi sampel (P), umumnya diambil 0,05

X^2 = Nilai Tabel chi-square untuk satu derajat kebebasan (dk) relative level konviden yang diinginkan, $X^2 = 3,841$ tingkat kepercayaan 0,95

Dalam penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 636 orang pegawai dimasukan kedalam rumus tersebut dan menghasilkan nilai 240 orang pegawai (pembulatan keatas) yang dijadikan sampel. Karena populasinya bertingkat, maka sampelnya pun bertingkat dengan teknik *stratified random sampling* dengan rumus :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot S$$

Dimana :

n_i = jumlah sampel menurut stratum

N_i = jumlah populasi menurut stratum

S = jumlah sampel

N = jumlah populasi

Setelah diketahui jumlah sampel (responden) yang diambil dari Pegawai Negeri Sipil masing-masing level manajerial, maka responden ditentukan secara random pada saat dilakukan penelitian sesuai dengan jumlah sampel seperti pada Tabel 1. berikut :

Tabel 1. Populasi dan Sampel pada Level Manajerial

Level Manajerial	Populasi	Sampel
Eselon II	32	12
Eselon III	187	71
Eselon IV	417	157
Jumlah	636	240

Sumber : data olahan

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam menjelaskan fenomena dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik Regresi Linear Berganda (*Multiple regression analysis*).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai, Adapun waktu penelitian berlangsung selama 3 (tiga) bulan dimulai dari bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2012.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Pengaruh Signifikan Keseluruhan Variabel

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari hasil olah data SPSS yang sudah dirangkum pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Statistik

Variabel	Pengaruh	Koef. Regresi	Koef. Korelasi	t hitung	P (sig)	Keterangan
Constant		0,615	-	-		
Tanggung Jawab		0,238	0,295	7,077	0,000	Signifikan
Pengakuan		0,158	0,190	4,583	0,000	Signifikan
Kemajuan		0,218	0,257	5,981	0,000	Signifikan
Prestasi		0,260	0,322	8,487	0,000	Signifikan
R=0,905 = 90,5 %						
R ² =0,819 = 81,9 %						
Fhit= 266,652					0,000	

Sumber : Hasil olahan statistik, 2012

Berdasarkan tabel diatas diketahui koefisien korelasi R adalah 0,905. Ini berarti bahwa korelasi atau hubungan antara variabel kinerja pelayanan publik (Y) terhadap empat variabel bebas yakni tanggung jawab, pengakuan, kemajuan dan prestasi adalah kuat. Sedangkan nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,819, ini berarti bahwa 81,9% keempat variabel bebas yaitu tanggung jawab, pengakuan, kemajuan dan prestasi secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil dalam memberikan pelayanan kepada publik, sedangkan sisanya 18,1% (100%-81,9%) dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

Dari uji ANOVA (analysis of variant) atau uji-F didapat F -hitung sebesar 266,652 dengan tingkat signifikan 0,000. Ini berarti probabilitas lebih kecil dari 0,05. Untuk membuktikan hal tersebut maka dibandingkan antara F -tabel dan F -hitung. Apabila F -tabel < F -hitung maka variabel bebas berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut diketahui F -tabel 2,56 < F -hitung 266,652 ini berarti berpengaruh nyata dan signifikan.

Dengan demikian hipotesis pertama terbukti yang menyatakan bahwa faktor tanggung jawab, pengakuan, kemajuan dan prestasi berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja pelayanan publik pegawai negeri sipil pemerintah daerah kabupaten banggai dapat diterima.

Pengujian Korelasi Regresi (B)

Hasil perhitungan uji statistik pada tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi (B) untuk variabel tanggung jawab (X_1) = 0,295, Pengakuan (X_2) = 0,190, kemajuan (X_3) = 0,257, dan Prestasi (X_4) = 0,322, sedangkan konstanta koefisien regresi 0,615. Sehingga apabila dimasukkan dalam persamaan regresi akan diperoleh hasil persamaan koefisien korelasi (B) sebagai berikut :

$$Y = 0,615 + 0,295 X_1 + 0,190 X_2 + 0,257 X_3 + 0,322 X_4$$

Persamaan regresi berganda tersebut selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis dengan melakukan uji t untuk mengetahui signifikan dari variabel koefisien regresi. Berdasarkan tabel di atas maka dijelaskan pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sebagai berikut :

Tanggung Jawab (X_1) terhadap kinerja pelayanan publik

Koefisien regresi Tanggung Jawab (X_1) berpengaruh positif, berarti apabila para pegawai negeri sipil pemerintah kabupaten banggai diberi kesempatan yang sama dan adil dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diembannya akan meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkannya. Sedangkan korelasi parsial Tanggung Jawab sebesar 0,419 berarti kontribusi besarnya pengaruh Tanggung jawab adalah sebesar 41,9%

Pengakuan (X_2) terhadap kinerja pelayanan publik

Koefisien regresi Pengakuan (X_2) berpengaruh positif, berarti apabila para pegawai mendapatkan pengakuan yang sama dari pimpinan atau atasan atas hasil unjuk kerja mereka, maka akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja mereka

dalam memberikan pelayanan. Sedangkan korelasi parsial Tanggung jawab sebesar 0,286 berarti kontribusi besarnya pengaruh Pengakuan adalah sebesar 28,6%.

Kemajuan (X₃) terhadap kinerja pelayanan publik

Koefisien regresi Kemajuan (X₃) berpengaruh positif, berarti apabila kemajuan akan karir yang dapat mereka terima nanti apabila bekerja dengan baik, oleh para pegawai dirasakan sesuai maka akan meningkatkan kinerja mereka. Sedangkan korelasi parsial kemajuan sebesar 0,363 berarti kontribusi besarnya pengaruh Kemajuan adalah sebesar 36,3%

Prestasi (X₄) terhadap kinerja pelayanan publik

Koefisien regresi Kemajuan (X₄) berpengaruh positif, berarti apabila adanya kepastian terhadap prestasi yang akan diterima oleh para pegawai dirasakan sesuai maka akan meningkatkan kinerja pelayanan mereka. Sedangkan korelasi parsial kemajuan sebesar 0,484 berarti kontribusi besarnya pengaruh Kemajuan adalah sebesar 48,4%

Sedangkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat melalui uji-t, dengan membandingkan nilai antara t-hitung dan t-tabel. Apabila t-hitung > t-tabel artinya variabel bebas (X) memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Y). begitu pula sebaliknya. Nilai t-tabel dengan tingkat signifikan 5% (0,05) adalah 1,65 Dapat dilihat pada tabel berikut ini pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3. Pengaruh dari masing-masing Variabel Bebas (X) terhadap tingkat kinerja pelayanan publik (Y)

Variabel Bebas	Kofisien Regresi (B)	t-hitung	Kontribusi
Prestasi(X ₄)	0,322	8,487	48,4%
Tanggung Jawab(X ₁)	0,295	7,077	41,9%
Kemajuan (X ₃)	0,257	5,981	36,3%
Pengakuan (X ₂)	0,190	4,583	28,6%

Sumber : Hasil olahan statistik, 2012

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas, hipotesis kedua terbukti yang menyatakan Prestasi paling berpengaruh terhadap kinerja pelayanan publik hal ini dapat dilihat bahwa t-tabel < t-hitung, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,322 dan uji-t = 2,698.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel bebas (X) yaitu Tanggung jawab, Pengakuan, Kemajuan dan prestasi berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja pelayanan publik. Pembahasan setiap variabel didasarkan pada hasil statistic dan pengembangan pemahaman kualitatif adalah sebagai berikut :

Tanggung jawab (X_1)

Tanggung jawab merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pelayanan publik. Dari hasil penelitian diatas variabel Tanggung jawab memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,295 yang berarti Tanggung jawab memberikan pengaruh terhadap kinerja pelayanan publik adalah sebesar 29,5%, dengan kata lain jika Tanggung jawab dinaikkan satu satuan maka kinerja pelayanan publik akan meningkat sebesar 29,5%.

Uji t menunjukkan $t\text{-hitung} = 7,077 > t\text{-tabel } 1,67$ yang berarti variabel Tanggung jawab berpengaruh nyata terhadap kinerja pelayanan publik. Sementara kontribusi variabel Tanggung jawab terhadap peningkatan kinerja pelayanan publik ditunjukkan melalui $r \text{ parsial} = 0,419$ artinya besarnya pengaruh variabel Tanggung jawab terhadap kinerja pelayanan publik adalah sebesar 41,9%. Ini menunjukkan bahwa Tanggung jawab memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pelayanan publik.

Pengakuan (X_2)

Pengakuan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pelayanan publik. Dari hasil penelitian diatas variabel Pengakuan memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,190 yang berarti Tanggung jawab memberikan pengaruh terhadap kinerja pelayanan publik adalah sebesar 19 %, dengan kata lain jika Tanggung jawab dinaikkan satu satuan maka kinerja pelayanan publik akan meningkat sebesar 19%.

Uji t menunjukkan $t\text{-hitung} = 4,583 > t\text{-tabel } 1,67$ yang berarti variabel Pengakuan berpengaruh nyata terhadap kinerja pelayanan publik. Sementara kontribusi variabel Pengakuan terhadap peningkatan kinerja pelayanan publik ditunjukkan melalui $r \text{ parsial} = 0,286$ artinya besarnya pengaruh variabel Pengakuan terhadap kinerja pelayanan publik adalah sebesar 28,6%. Ini menunjukkan bahwa Pengakuan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pelayanan publik.

Kemajuan (X_3)

Kemajuan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pelayanan publik. Dari hasil penelitian diatas variabel kemajuan memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,257 yang berarti variabel kemajuan memberikan pengaruh terhadap kinerja pelayanan publik adalah sebesar 25,7%, dengan kata lain jika variabel kemajuan dinaikkan satu satuan maka kinerja pelayanan publik akan meningkat sebesar 25,7%

Uji t menunjukkan $t\text{-hitung} = 5,981 > t\text{-tabel } 1,67$ yang berarti variabel kemajuan berpengaruh nyata terhadap kinerja pelayanan publik. Sementara kontribusi variabel kemajuan terhadap peningkatan kinerja pelayanan publik ditunjukkan melalui $r \text{ parsial} = 0,363$ artinya besarnya pengaruh variabel kemajuan terhadap kinerja pelayanan publik adalah sebesar 36,3%. Ini menunjukkan bahwa variabel kemajuan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pelayanan publik.

Prestasi (X_4)

Prestasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pelayanan publik. Dari hasil penelitian diatas variabel prestasi memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,322 yang berarti variabel kemajuan memberikan pengaruh terhadap kinerja pelayanan publik adalah sebesar 32,2%, dengan kata lain jika variabel kemajuan dinaikkan satu satuan maka kinerja pelayanan publik akan meningkat sebesar 32,2%

Uji t menunjukkan $t\text{-hitung} = 8,487 > t\text{-tabel } 1,67$ yang berarti variabel prestasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pelayanan publik. Sementara kontribusi variabel prestasi terhadap peningkatan kinerja pelayanan publik ditunjukkan melalui $r \text{ parsial} = 0,484$ artinya besarnya pengaruh variabel prestasi terhadap kinerja pelayanan publik adalah sebesar 48,4%. Ini menunjukkan bahwa variabel prestasi memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pelayanan publik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pelayanan publik pegawai negeri sipil pemerintah daerah kabupaten banggai, maka dapat di simpulkan :

1. Motivasi yang variabel bebasnya terdiri dari tanggung jawab (X_1), pengakuan (X_2), kemajuan (X_3) dan Prestasi (X_4) berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan publik PNS pada pemerintah daerah Kabupaten Banggai hal ini ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,819 atau 81,9% dan secara simultan atau uji $F = 266,652 > 2,56$. karena F hitung di dapat 266,652 lebih besar dari F tabel yaitu 2,56 secara bersamaan variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan publik.
2. Faktor-faktor tanggung jawab, pengakuan, kemajuan, dan prestasi masing-masing secara nyata mempengaruhi kinerja pelayanan publik PNS pada pemerintah daerah Kabupaten Banggai. Faktor yang lebih dominan mempengaruhi kepuasan publik adalah peran prestasi ditunjukkan oleh koefisien korelasi dengan uji $t\text{-hitung} = 8,487 > t\text{-tabel} = 1,65$ dan $r \text{ parsial } 0,484$ artinya sumbangan besarnya pengaruh keterbukaan terhadap kinerja pelayanan publik sebesar 48,4%

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka peneliti menyarankan :

1. Hasil penelitian menunjukan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pelayanan publik. Disarankan kepada para pimpinan/atasan agar memberikan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar lagi kepada para pegawainya atas dasar kepercayaan bahwa pekerjaan itu dapat diselesaikan dengan baik, memberi pengakuan yang lebih baik lagi atas hasil unjuk kerja para pegawainya, misalnya dengan memberikan pujian dan penghargaan dan bukannya mengklaim atas hasil unjuk kerja pegawainya atau bawahnya sebagai hasil kerja pimpinannya, terbukti hal ini memberikan kontribusi terbesar dalam meningkatkan motivasi pegawai, memberikan jaminan

- kepastian kemajuan bagi para pegawainya untuk hasil kerja mereka, agar para pegawai dapat menerima manfaat atas hasil kerja mereka, bahwa apa yang mereka lakukan selama ini pasti akan dapat mendorong mereka ke jenjang jabatan yang lebih baik lagi, menghargai prestasi atau capaian yang dilakukan para pegawainya dengan memberikan penghargaan atas hasil kerja mereka dan mendorong atau mempromosikan pegawai untuk memperoleh jenjang jabatan yang lebih baik lagi.
2. Perlu adanya penerapan secara baik aturan-aturan dalam PP No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, karena mustahil mengharapkan meningkatnya pelayanan terhadap masyarakat apabila para PNS sering tidak masuk kerja, dan juga dengan penerapan yang baik akan meningkatkan motivasi para pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, dkk, 2009, *Perilaku Keorganisasian*, Edisi kedua, Graha Ilmu, Yogyakarta
- George, Jennifer M. and Jones, Gareth R, 2002, *Organizational Behavior*, Third Edition, Prentice Hall, New York
- Gibson, J.L., Ivancevich J.M., and Donnelly J.H, 1997, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Bina Rupa Aksara, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hechanova Regina , M, Alampay, Benedicto A & Franco, Etna P, 2006, *Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Performance Among Filipino Service Workers*, *Asian Journal of Social Psychology*, Vol. 9, pp 72-78
- Herpen, Marco Van, Praag, Mirjam Van & Cools, Kees, 2005, *The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation : An Empirical Study*, *Journal De Economist*, Vol. 153, No. 3, pp 303-329
- Koesmono, Teman H, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Eksport di Jawa Timur*, Desertasi (tidak dipublikasikan), Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, Surabaya
- Komariyah, Siti, 2006, *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Kepala Desa Pada Era Otonomi Daerah di Kabupaten Siduarjo*, Desertasi (tidak dipublikasikan), Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, Surabaya
- Kuntoro, 2008, *Metode Sampling dan Penentuan Besar Sampel*, Pustaka Melati, Surabaya
- Luthans, Fred, 1995, *Organizational Behavior*, Seven Edition, McGraw Hill, Inc, New York
- Manullang, M & Manullang, Marihot, 2004, *Manajemen Personalia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Mangkuprawira, Sjafriz T.B, & Aida V Hubeis, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Matutina, dkk, 1993, *Manajemen Personalia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta

- Millette, Valerie & Gagne, Marylene, 2008, *Designing Volunteers Tasks to Maximize Motivation, Satisfaction and Performance : The Impact of Job Characteristics on Volunteer Engagement*, Journal Springer Science+Business Media, Vol. 32, pp 11-22
- Munandar, Ashar S, 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, UI Press, Jakarta
- Nazir, Moh, 2003, *Metode Penelitian*, Cetakan ke lima, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas PP. No 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, 2010, Novindo Pustaka Mandiri, Jakarta
- Rachmawati, Ike K, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Riduwan & Akdon, 2006, *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistik*, Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veitzal, 2009, *Islamic Human Capital : dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Samsudin, Sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung
- Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Sinungan, Muchdarsyah, 2008, *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Edisi Kedua, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Siswanto, H.B, 2007, *Pengantar Manajemen*, Cetakan Ketiga, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Smerek Ryan E, & Peterson, Marvin, 2007, *Examining Herzberg's Teory : Improving Job Satisfaction Among Non-Academic Employees at A University*, Journal Research in Higher Education, Vol 48, no. 2, pp 229-250
- Sofyandi, Herman & Garniwa, Iwa, 2007, *Perilaku Organisasi*, Graha Ilmu, Yokyakarta
- Sugiyono, 2008, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan ke tiga belas, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sule, Ernie T, & Saefullah Kurniawan, 2008, *Pengantar Manajemen*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Undang-undang Republik Indonesia No 25 Tahun 2009, tentang Pelayanan Publik, 2009, Asa Mandiri, Jakarta.
- Undang-undang Republik Indonesia, No 43 Tahun 1999, Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, 2009, Asa Mandiri, Jakarta.