
**PENGARUH *PUBLIC SERVICE MOTIVATION* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIB
PURBALINGGA**

Hendro Mahfud Fijianto ¹, Kusmiyanti ²

Prodi Manajemen Pemasarakatan

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

e-mail : hendromahfud2000@gmail.com, kusmiyanti.poltekip@gmail.com

Abstrak

Rutan merupakan termasuk dalam organisasi sektor publik yang salah satu fungsinya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun kondisi saat ini berdasarkan laporan Ombudsman tahun 2022 organisasi sektor publik yang ada belum memberikan pelayanan publik secara maksimal kepada masyarakat. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk bisa mengetahui pengaruh public service motivation terhadap kinerja pegawai. Rutan Kelas IIB Purbalingga dipilih untuk menjadi lokus dari penelitian ini. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi yang ada pada Rutan Kelas IIB Purbalingga sebanyak 52. Dalam penelitian ini menggunakan total sampling yang mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel karena populasi yang ada pada lokus penelitian relatif kecil. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan menghasilkan persamaan regresi $Y = 3,386 + 0,137X$. Hasil dari dilakukan uji hipotesis menghasilkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya public service motivation berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rutan Kelas IIB Purbalingga. Tingkat pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 26,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: kinerja, public service motivation, rutan

Abstract

Rutan are included in public sector organizations, one of whose functions is to provide services to the public. However, the current condition, based on the 2022 Ombudsman report, is that existing public sector organizations have not provided maximum public services to the public. The purpose of this research is to determine the influence of public service motivation on employee performance. Rutan Class IIB

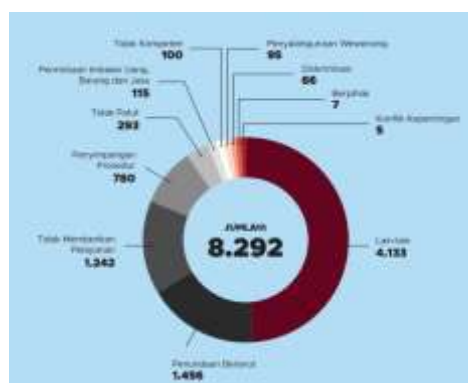
Purbalingga was chosen to be the locus of this research. The method used in this research is quantitative through distributing questionnaires to respondents. The population in the Purbalingga Class IIB Detention Center is 52. In this study, total sampling was used where the entire population was used as a sample because the population at the research locus was relatively small. From the results of the data processing, the regression equation $Y = 3.386 + 0.137X$. The results of the hypothesis test resulted in H_0 being rejected and H_a being accepted, which means that public service motivation influences employee performance at the Rutan Class IIB Purbalingga. The resulting level of influence was 26.6%. and the rest is influenced by other variables.

Keyword : performance, prison, public service motivation

A. PENDAHULUAN

Organisasi publik merupakan organisasi yang salah satu fungsinya adalah untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Menurut Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 pelayanan publik merupakan suatu kegiatan pemenuhan kebutuhan pelayanan yang sesuai dengan peraturan bagi setiap masyarakat atas barang, jasa dan administratif yang ada. Kondisi saat ini terdapat banyak aduan atas ketidakpuasan kepada organisasi publik dari masyarakat sebagai pengguna layanan atas pelayanan yang diterima.

Gambar 1. Laporan Tahunan Ombudsman 2022



Sumber : Laporan Tahunan Ombudsman, 17 Maret 2023

Dari laporan tahunan Ombudsman tahun 2022 ditemukan banyak aduan dari masyarakat mengenai pelayanan publik yang diberikan. Ini menunjukkan bahwa para pengguna layanan/masyarakat banyak yang merasa tidak puas

atas pelayanan serta menganggap pelayanan yang diterima tidak semestinya atau terjadi suatu maladministrasi. Banyaknya keluhan mengenai pelayanan publik yang diberikan, karena dirasa hanya sekedar formalitas tidak memperhatikan adanya kualitas serta kuantitas (Marwiyah et al., 2023).

Penyebab adanya pelayanan kurang baik adalah karena kurangnya motivasi dari para pegawai. Motivasi diartikan sebagai sebuah tahapan yang menunjukkan sebuah intensitas, arah serta kegigihan dari individu untuk mendapatkan suatu tujuan (Robbins & Judge, 2018). Ketika seorang pegawai tidak ada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan maka kurang ada keinginan untuk memberikan pelayanannya. Perlu dorongan motivasi dalam melaksanakan kegiatan pada instansi atau pemerintahan (Mulasari & Suratman, 2021).

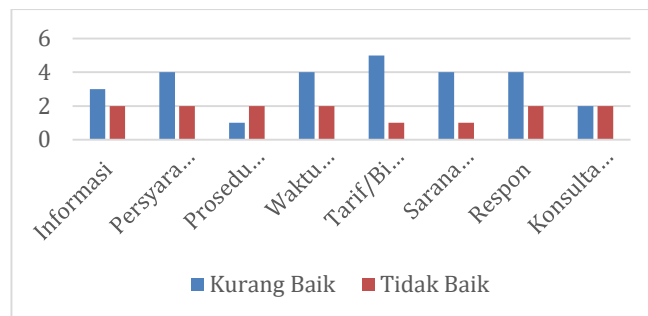
Motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai instansi publik adalah motivasi untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Bagian khas dari motivasi pelayanan publik dalam mendorong pegawai agar bisa mengutamakan kepentingan organisasi (Negara & Febrianti, 2019). *Public service motivation* bisa diartikan sebagai sebuah keinginan yang muncul dari individu untuk melayani masyarakat. *Public service motivation* bisa dipahami sebuah kecenderungan suatu individu dalam merespon motif yang unik pada instansi atau organisasi publik (Perry & Wise, 1990). Menurut Vandenabeele (2009) *public service motivation* berkorelasi terhadap kinerja seorang individu. Saat individu dalam organisasi memiliki *public service motivation* maka akan berdampak pada kinerja yang diberikan kepada organisasi tempat bekerja.

Rumah Tahanan Negara atau Rutan merupakan salah satu bentuk organisasi publik. Menurut Undang-Undang Nomor 22 tahun 2022 Rutan menjadi tempat untuk menjalankan fungsi pelayanan kepada para tahanan. Pengguna layanan pada rumah tahanan negara umumnya adalah para tahanan yang sedang dalam proses hukum dan narapidana yang sedang menjalani masa hukuman pidana penjara. Pelayanan publik yang ada pada Rutan adalah

pelayanan yang lebih mengedepankan kepada tujuan dari individu penerima (Anwar, 2018).

Selain memberikan pelayanan kepada tahanan, Rutan juga memberikan pelayanan kepada para keluarga tahanan. Menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 seorang ASN harus memberikan sebuah pelayanan publik yang profesional serta berkualitas. Kegiatan pelayanan publik yang ada seperti dalam kegiatan pelayanan kegiatan kunjungan, pelayanan informasi dan pelayanan pengaduan. Para pegawai Rutan diharapkan memiliki sebuah *public service motivation*.

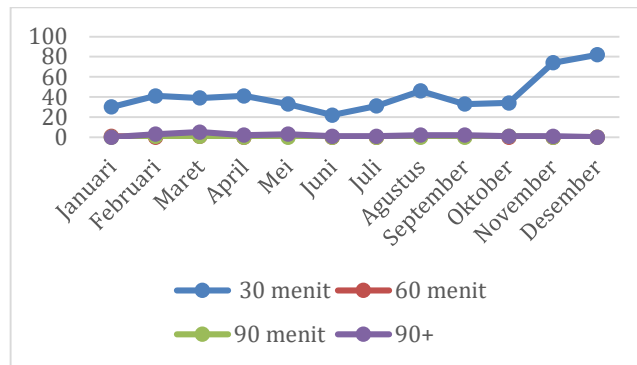
Gambar 2. Hasil Survei IKM/IPK Rutan Kelas IIB Purbalingga 2022



Sumber : Survei A3S Balitbang Kumham, 17 Februari 2023

Berdasarkan dari hasil survei diketahui bahwa di masih adanya tanggapan dari masyarakat mengenai pelayanan di Rutan Kelas IIB Purbalingga yang kurang baik dan tidak baik di tahun 2022. Artinya masyarakat yang merupakan pengguna layanan merasa belum puas atas pelayanan yang diterima di Rutan Kelas IIB Purbalingga. Dari gambar diatas variabel yang memiliki banyak mendapatkan tanggapan kurang baik/tidak baik dari masyarakat adalah pada persyaratan, waktu penyelesaian, tarif biaya, dan respon.

Gambar 3. Data Keterlambatan Pegawai tahun 2022



Sumber : Kepegawaian Rutan Kelas IIB Purbalingga, 17 Februari 2023

Diketahui berdasarkan data pada tahun 2022 banyak pegawai di Rutan Kelas IIB Purbalingga yang mengalami keterlambatan kerja. Keterlambatan masih dikatakan wajar jika masih pada batas toleransi, namun jika keterlambatan menjadi rutinitas bisa menjadi penghambat dari tujuan dari organisasi (Rohmatullah et al., 2023). Artinya para pegawai yang sering datang terlambat bisa menjadi penghambat dalam mewujudkan target kinerja yang ditetapkan Rutan Kelas IIB Purbalingga. Ketika pegawai terlambat untuk bekerja artinya pegawai tidak siap untuk memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi serta berarti pelayanan yang diberikan kurang maksimal. Disiplin kerja diperlukan sebuah peraturan yang ditetapkan organisasi agar bisa digunakan sebagai tolak ukur dan terus disiplin dalam bekerja (Indahsari & Damayanti, 2020).

Tabel 1. Target Kinerja Rumah Tahanan Kelas IIB Purbalingga tahun 2023

KODE	SASARAN PROGRAM/ INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKP)	TARGET 2023
06	Terwujudnya Penyelenggaraan Pemasarakatan yang berkualitas	
06.01	Indeks Kepuasan Layanan Pemasarakatan	85
06.02	Indeks Pelaksanaan Kerjasama Pemasarakatan	85
06.03	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan IT Pemasarakatan	85
06.04	Indeks Parameter Derajat Kesehatan Narapidana, Anak dan Tahanan	83

Sumber : Rencana Kerja Kementerian/Lembaga, 17 Februari 2023

Di tahun 2023 Rumah Tahanan Kelas IIB Purbalingga memiliki target cukup tinggi yaitu diatas 80 pada setiap indikator kinerja atau sasaran program. Ini menunjukkan bahwa adanya target cukup tinggi yang ingin dicapai untuk bisa mewujudkan penyelenggaraan pemasyarakatan yang berkualitas pada tahun 2023. Dengan demikian pegawai di Rutan Kelas IIB Purbalingga diharuskan memiliki sebuah kinerja yang tinggi agar target tinggi yang telah ditetapkan bisa tercapai secara maksimal.

Dari hal tersebut para pegawai dituntut untuk memiliki *public service motivation*. Adanya *public service motivation* bisa menentukan kinerja yang diberikan pegawai agar mempunyai motivasi serta melakukan pelayanan public dengan sepenuh hati (Fresti, 2022). Mengingat organisasi Rutan diharapkan untuk bisa memberikan pelayanan publik yang prima kepada setiap masyarakat baik itu para tahanan maupun para keluarga dari tahanan. Dengan *public service motivation* yang dimiliki para pegawai bisa mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh para pegawai.

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang ditemukan pada penelitian ini, maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *public service motivation* terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Purbalingga?

Hipotesis atau dugaan sementara yang diambil pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara *public service motivation* terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Purbalingga

H_a : Terdapat pengaruh antara *public service motivation* terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Purbalingga

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Negara & Febrianti (2019) bertujuan untuk menguji pengaruh *public service motivation* terhadap kinerja pegawai pemerintah kota Tangerang. Pada penelitian ini dilakukan pada instansi pemasyarakatan, yang mana masih jarang dilakukan penelitian mengenai *public service motivation* pada instansi pemasyarakatan. Instansi

pemasyarakatan pada khususnya Rutan salah satu tugasnya adalah untuk memberikan pelayanan kepada Masyarakat. Oleh karena itu sangat perlu dilakukan penelitian terkait *public service motivation* pada instansi pemasyarakatan khususnya Rutan.

Di dalam penelitian ini terdapat 2 teori yang digunakan sesuai dengan variabel yang akan diteliti :

1. *Public Service Motivation*

Berdasarkan teori *public service motivation* yang dikemukakan oleh (Perry & Wise, 1990) menjelaskan *public service motivation* dipahami sebagai sebuah kecenderungan seseorang untuk menanggapi motif secara unik pada lembaga atau organisasi publik. Makna dari *public service motivation* publik berbeda pada tiap disiplin ilmu dan bidang, namun definisinya memiliki fokus yang sama pada motif dan tindakan di ranah publik yang memiliki maksud untuk berbuat baik bagi orang lain dan membentuk kesejahteraan masyarakat (Perry & Hondeghem, 2008). Menurut (Perry, 1996) ditemukan ada 4 dimensi yaitu *attraction to public policy making* (daya tarik bagi pembuat kebijakan), *commitment to the public interest* (komitmen terhadap kepentingan umum), *compassion* (kasih sayang) dan *self-sacrifice* (pengorbanan diri).

2. Kinerja

Kinerja menurut (Ivancevich et al., 2011) merupakan serangkaian perilaku yang terkait dengan pekerjaan seorang karyawan yang disusun untuk meraih satu tujuan dari organisasi. Kinerja bisa juga berarti sebagai output/hasil yang diperoleh, perilaku bagaimana hasil diperoleh atau bisa juga sebagai hasil dan perilaku (Armstrong, 2021).

Dalam melakukan pengukuran kinerja menggunakan alat ukur yang digunakan oleh (Heilman et al., 1992), dengan indikator yaitu *he/she is very competent* (dia sangat kompeten), *he/she gets his/her work done very effectively* (dia menyelesaikan pekerjaannya dengan sangat efektif) dan *he/she performed his/her job well* (dia telah melakukan pekerjaannya dengan baik).

B. METODE PENELITIAN

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah permasalahan pada *public service motivation* dan kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Purbalingga. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif, teori digunakan secara deduktif serta menempatkan pada awal studi, yang bertujuan untuk melakukan pengujian atau memverifikasi teori daripada mengembangkan, peneliti mengembangkan teori, melakukan pengumpulan data dan melakukan refleksi konfirmasi atau ketidakkonfirmasiannya dengan hasil (Creswell & Creswell, 2018).

Statistical Product and Service Solution (SPSS) menjadi alat bantu dalam melakukan pengolahan data. Teknik dalam melakukan pengambilan sampel menggunakan total sampling, yang mana seluruh anggota populasi yang ada pada lokus penelitian menjadi sampel dalam penelitian ini. Data primer dan sekunder diperlukan dalam mendukung kegiatan penelitian.

Data primer merupakan data yang didapatkan oleh peneliti secara langsung pada lokus penelitian. Pada penelitian ini data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Purbalingga. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui sumber-sumber yang telah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh melalui artikel-artikel pada jurnal terkait serta buku referensi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas berkaitan dengan ketepatan mengenai alat ukur yang digunakan pada konsep yang dilakukan pengukuran, sehingga benar melakukan pengukuran mengenai hal yang seharusnya diukur (Nurhasanah, 2019). Apabila hasil yang didapatkan pada nilai r hitung

lebih besar dari r tabel berarti bahwa instrument bisa dikatakan valid. Lalu jika hasil menunjukkan r hitung kurang dari r tabel berarti instrument bisa dikatakan tidak valid. R tabel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah 0,361 karena sampel yang digunakan dalam melakukan uji validitas sebanyak 30 sampel.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Public Service Motivation

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,417	0,361	Valid
2	0,506	0,361	Valid
3	0,810	0,361	Valid
4	0,865	0,361	Valid
5	0,454	0,361	Valid
6	0,376	0,361	Valid
7	0,804	0,361	Valid
8	0,335	0,361	Tidak Valid
9	0,753	0,361	Valid
10	0,461	0,361	Valid
11	0,859	0,361	Valid
12	0,810	0,361	Valid
13	0,619	0,361	Valid
14	0,757	0,361	Valid
15	0,858	0,361	Valid
16	0,619	0,361	Valid
17	0,907	0,361	Valid

Sumber : Data SPSS Diolah Penulis (18 Maret 2023)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,927	0,361	Valid
2	0,915	0,361	Valid
3	0,915	0,361	Valid

Sumber : Data SPSS Diolah Penulis (18 Maret 2023)

Berdasarkan hasil dari uji validitas yang telah dilakukan pada variabel x diketahui bahwa 16 dari 17 item pernyataan dinyatakan valid atau memiliki nilai r hitung lebih dari 0,361. Kemudian 1 item pernyataan yang tidak valid tidak digunakan dalam pengujian selanjutnya. Sedangkan pada variabel y diketahui seluruh pernyataan dinyatakan valid karena 3 item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,361. Oleh karena itu total dari dua variabel yang akan diteliti terdapat 19 item pernyataan variabel *public service motivation* (X) dan Kinerja (Y) yang dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bermanfaat dalam melakukan pengukuran mengenai alat ukur apakah tepat dipergunakan untuk melakukan pengukuran konsep yang akan diukur serta menjelaskan sejauh mana hasil dari pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran berkali-kali (Nurhasanah, 2019). Kriteria yang digunakan dalam melakukan sebuah pengujian reliabilitas yaitu :

1. Jika nilai cronbach's alpha $> 0,6$ maka kuesioner dianggap reliabel atau konsisten
2. Jika nilai cronbach's alpha $< 0,6$ maka kuesioner dianggap tidak reliabel atau tidak konsisten

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen *Public Service Motivation*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	16

Sumber : Data SPSS Diolah Penulis (18 Maret 2023)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	3

Sumber : Data SPSS Diolah Penulis (18 Maret 2023)

Dari Hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada tabel diatas bisa diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel X sebesar 0,911 yang berarti instrumen penelitian yang digunakan pada variabel *public service motivation* dinyatakan reliabel atau konsisten. Sedangkan pada variabel Y sebesar 0,908 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel Kinerja yang diteliti memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih dari 0,6 maka hasil tersebut bisa disimpulkan instrumen penelitian reliabel.

Uji Normalitas

Melakukan uji normalitas digunakan untuk bisa mengetahui data yang didapatkan terdistribusi secara normal atau tidak sebagai salah satu syarat sebelum dilakukan sebuah pengujian secara lebih lanjut. Apabila hasil uji yang didapatkan memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau $Asymp.Sig(2\text{ tailed}) > 0,05$ maka bisa dinyatakan data terdistribusi secara normal. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $Asymp.Sig(2\text{ tailed}) < 0,05$ maka dinyatakan data tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66584875
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.051
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data SPSS Diolah Penulis (27 April 2023)

Dari hasil uji normalitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai $Asymp. Sig. (2\text{-tailed})$ sebesar 0,200. Dengan demikian bisa diketahui bahwa data yang diperoleh dalam penelitian yang dilakukan terdistribusi secara normal karena memiliki nilai signifikansi atau $Asymp. Sig(2\text{ tailed})$ lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$).

Uji Regresi Linear Sederhana

Bentuk dari dilakukannya pengujian terhadap tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat pada suatu penelitian, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan

Y : Variabel Terikat

a : Konstanta

b : nilai koefisien regresi

X : Variabel bebas

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	3.386	2.236		1.515	.136
	Public Service Motivation	.137	.032	.516	4.255	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS Diolah Penulis (27 April 2023)

Rumus yang digunakan dalam melakukan sebuah pengujian regresi linear sederhana yaitu $Y=a+bX$. a merupakan angka konstanta dari unstandardized coefficients. Dari hasil uji yang dilakukan menunjukkan angka 3,386. Angka tersebut merupakan angka konstan. b adalah angka koefisien regresi yang nilainya sebesar 0,137. Dari angka tersebut diketahui bahwa setiap terjadi penambahan 1% *public service motivation* (X) maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,137. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka bisa disimpulkan bahwa Public Service Motivation (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi yang ada yaitu $Y = 3,386 + 0,137X$.

Uji Signifikansi

Melakukan uji signifikansi untuk bisa mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dengan melakukan sebuah uji statistik t. Dengan melakukan pengujian ini bertujuan untuk bisa mengetahui hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak.

- a. Nilai sig. $t < 0,05 = H_0$ ditolak dan H_a diterima
- b. Nilai sig. $t > 0,05 = H_0$ diterima dan H_a ditolak

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.242	1	51.242	18.103	.000 ^b
	Residual	141.528	50	2.831		
	Total	192.769	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Public Service Motivation

Sumber : Data SPSS Diolah Penulis (27 April 2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui sig yang didapatkan menunjukkan angka 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu bisa disimpulkan terdapat pengaruh *public service motivation* terhadap kinerja pegawai.

Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan guna mengetahui tingkat dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini dilakukannya uji determinasi untuk bisa mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh *public service motivation* sebagai variabel independent terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.266	.251	1.682

a. Predictors: (Constant), Public Service Motivation
Sumber : Data SPSS Diolah Penulis (27 April 2023)

Pada kolom R Square menunjukkan angka 0,266 yang menunjukkan seberapa besar tingkat pengaruh variabel *public service motivation* terhadap kinerja pegawai. Nilai R Square menunjukkan bahwa besar pengaruh antara variabel *public service motivation* terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Purbalingga sebesar 0,266 atau 26,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 73,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Pembahasan

Sebelum kuesioner penelitian disebarakan pada lokus penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan kepada 30 orang petugas masyarakat di Lembaga Masyarakat Narkotika Kelas IIB Purbalingga. Dan dari total 20 instrumen pernyataan diketahui valid sebanyak 19 instrumen pernyataan karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sedangkan dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dari dua variabel yang diteliti memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 yaitu 0,911 untuk variabel X dan 0,908 untuk variabel Y. Maka instrument penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian instrumen bisa disebarakan pada lokus penelitian.

Dari hasil uji normalitas yang dilakukan menghasilkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, yang mana hal ini berarti bahwa data yang diperoleh terdistribusi secara normal. Lalu diketahui bahwa terdapat adanya pengaruh dari *public service motivation* terhadap kinerja pegawai. Ini didapatkan dari hasil pengujian regresi linear sederhana yang menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang diterima pada penelitian ini yaitu yang menyebutkan adanya pengaruh *public service motivation* terhadap kinerja

pegawai. Variabel bebas terhadap variabel terikat memberi sebuah pengaruh positif sebesar 0,137 yang berarti setiap terjadi sebuah peningkatan 1% *public service motivation* akan memberi pengaruh sebesar 0,137 terhadap kinerja. Dengan demikian adanya *public service motivation* bisa dikatakan sangat penting bagi pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Purbalingga karena bisa mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Pengaruh yang dihasilkan dari *public service motivation* terhadap kinerja pada lokus penelitian sebesar 26,6%.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan memiliki relevansi dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, yang dilakukan oleh Hakim & Hamid (2021) yaitu “Pengaruh *Public Service Motivation* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” . Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa adanya sebuah pengaruh yang sangat signifikan motivasi pelayanan publik terhadap kinerja. Selain itu juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widarni & Prabowo (2021) yaitu “Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Kompatibilitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang”. Yang mana hasil penelitian yang didapatkan bahwa motivasi pelayanan publik memiliki pengaruh terhadap kinerja dari petugas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.

D. SIMPULAN

Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan khususnya Rutan merupakan bagian dari organisasi sektor publik. Sehingga memiliki sebuah tugas utama untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Masyarakat disini adalah para pelanggar hukum yang sedang menjalani masa penahanan ataupun dengan keluarga para tahanan. Dengan demikian *public service motivation* diperlukan oleh para pegawai yang ada di Rutan Kelas IIB Purbalingga.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan melakukan pengolahan data yang didapatkan pada lokus penelitian, diketahui bahwa H0

ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh dari *public service motivation* terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Purbalingga. Pengaruh yang dihasilkan dari variabel ini adalah pengaruh positif, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat *public service motivation* yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Ketika seorang pegawai memiliki *public service motivation* (motivasi pelayanan publik) akan bisa meningkatkan kinerjanya. Tingkat pengaruh yang dihasilkan sebesar 26,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Keterbatasan dari penelitian ini adalah dalam melakukan penyebaran kuesioner kepada para pegawai di Rutan Kelas IIB Purbalingga khususnya yang bekerja pada regu jaga harus menyesuaikan jadwal *shift* pegawai. Yang mana terdapat 3 *shift* yaitu pagi, siang dan malam. Sehingga memerlukan waktu yang lebih lama dalam melakukan penyebaran kuesioner. Penelitian selanjutnya khususnya yang dilakukan di UPT Pemasarakatan diperlukan persiapan untuk mengetahui waktu *shift* para pegawai regu jaga.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel

- Anwar, U. (2018). Pemberantasan Pungutan Liar Dalam Pelayanan Publik (Public Service) Pada Rutan Klas I Bandung. *Journal of Correctional Issues*, 1(2), 61–78.
- Fresti, A. E. (2022). Pengaruh Public Service Motivation, Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 4, 4.
- Hakim, A. A. A. A., & Hamid, N. (2021). Pengaruh Public Service Motivation dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(2), 170–181.
- Heilman, M. E., Block, C. J., & Lucas, J. A. (1992). *Presumed Incompetent? Stigmatization and Affirmative Action Efforts*. 77(4), 536–544.

- Indahsari, N. N., & Damayanti, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan Penataran*, 5(2), 171–179.
- Marwiyah, S., Busthomi, A. N., & Septian, E. D. (2023). Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Kabupaten Probolinggo Tahun 2021-2024 (Studi Kasus Pada Unit Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik). *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jambi*, 7(1), 70–81.
- Mulasari, H., & Suratman, B. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 9(1), 198–210.
<https://doi.org/10.26740/jpap.v9n1.p198-210>
- Negara, A. K., & Febrianti, R. W. (2019). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Perceived Organizational Support dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik di Kota Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(2), 53–64.
- 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.
<https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303>
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, July 2005, 367–373.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2005.00466.x>
- Rohmatullah, Ahiruddin, & Hudalil, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-III*, 3(1), 157–163.
- Vandenabeele, W. (2009). The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: more robust evidence of the PSM performance relationship. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1), 11–34.

<https://doi.org/10.1177/0020852308099504>

Widarni, E. L., & Prabowo, B. H. (2021). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Kompatibilitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. *Dinamika Governance Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(2), 364–379.

Buku

Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management: Improve Business Performance Through Strategic People Management* (Seventh Ed, Vol. 13, Issue 1). Kogan Page.

Creswell, W. J., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (Fifth edit). SAGE Publication, Inc.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2011). *Organizational Behavior and Management Ninth Edition* (Ninth Edit). McGraw-Hill.

Nurhasanah, S. (2019). *Praktikum Statistika 2: Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Salemba Empat.

Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*. Oxford University Press, Inc., 346.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essential of Organizational Behaviour*. In *Pearson*. Pearson Education.

Undang-Undang/Peraturan

Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 22 tahun 2022 tentang Pemasyarakatan