

***Public Service Motivation Leveling* pada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang**

**Gunawan Ari Nursanto, Arief Febrianto, Rita Kusuma Astuti,
Vira Widhaningsih, Hanifa Maulidia, Besse Hartati**

Politeknik Imigrasi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

*Correspondence e-mail: budymulyawan23@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan hal krusial dan menarik untuk dibahas, hal tersebut terkait citra organisasi dan kompetensi dalam pelaksanaan tugas di dalam organisasi tersebut. ASN dengan kinerja yang baik tentunya akan menampilkan citra yang baik pula bagi organisasi. Aspek yang perlu diberikan perhatian secara khusus oleh pemerintah dalam aspek motivasi adalah motivasi internal. Salah satu motivasi internal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah *public service motivation*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan mengambil lokasi di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang dengan responden sebanyak 109 ASN (Aparatur Sipil Negara) pada kantor tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mencari perbedaan signifikan tingkat *public service motivation* di antara PNS berdasarkan demografi. Penelitian ini menemukan tidak terdapat perbedaan signifikan tingkat *public service motivation* berdasarkan jabatan dan latar belakang Pendidikan. Namun demikian ditemukan adanya perbedaan signifikan tingkat *public service motivation* berdasarkan umur dan jenis kelamin.

Kata kunci: ASN; motivasi pelayanan publik

ABSTRACT

The performance of the State Civil Apparatus which is further abbreviated as (ASN) is crucial and interesting to discuss, it is related to the image of the organization and competence in carrying out tasks within the organization. An ASN with good performance will certainly display a good image for the organization as well. The aspect that needs to be given special attention by the government in the motivational aspect is internal motivation. One of the internal motivations that can improve employee performance is public service motivation. This study used quantitative methods and took place at the Class I Immigration Office in Tangerang with 109 ASN (State Civil Apparatus) respondents at the office. This study aims to find significant differences in the level of public service motivation among civil servants based on demographics. This study found that there were no significant differences in the level of public service motivation based on position and educational background. However, there were significant differences in the level of public service motivation based on age and gender.

Keywords: *public service motivation; ASN*

PENDAHULUAN

Kinerja Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya dalam penelitian ini disingkat sebagai (ASN) merupakan hal krusial dan menarik untuk dibahas, hal tersebut terkait citra organisasi dan kompetensi dalam pelaksanaan tugas di dalam organisasi tersebut. ASN dengan kinerja yang baik tentunya akan menampilkan citra yang baik pula bagi organisasi. Dengan citra suatu organisasi yang baik, diharapkan akan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap suatu organisasi atau dalam hal ini institusi pemerintah. Usaha untuk meningkatkan kinerja ASN bergantung kepada kemampuan pemerintah untuk mengidentifikasi dan mengeksplorasi bentuk-bentuk motivasi ASN. Aspek yang perlu diberikan perhatian secara khusus oleh pemerintah dalam aspek motivasi adalah motivasi internal. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan Perry dan Hondeghem, mereka berpendapat bahwa ASN perlu memiliki berbagai motivasi seperti *public service motivation*, *task motivation* dan *mission motivation* agar mereka dapat memberi pelayanan yang terbaik kepada masyarakat (J. L. Perry & Hondeghem, 2008).

Salah satu faktor internal yang dapat meningkatkan kinerja ASN adalah motivasi pelayanan publik atau disebut juga dengan *public service motivation*. Beberapa peneliti terdahulu dari negara-

negara Barat seperti Taylor (2011), Schott et al (2015) dan Van Loon (2015), berpendapat bahwa ASN yang memiliki tingkat *public service motivation* tinggi diasumsikan akan memiliki pengaruh positif terhadap kinerjanya. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *public service motivation* dari ASN, maka akan semakin baik juga kinerjanya. Sejalan dengan hal tersebut, beberapa peneliti terdahulu dari seperti Shahzadi et al (2014), Omollo (2015), Shariq (2016), Obiebi dan Irikefe (2018), Olusadum dan Anulika (2018) dan Almusaddar et al (2018) yang berasal dari Afrika dan Asia juga menemukan bahwa *public service motivation* menjadi salah satu faktor yang turut meningkatkan kinerja dari ASN.

Penelitian yang dilakukan oleh Perry dan Wise (1990) terkait teori *public service motivation* merupakan penelitian yang signifikan dan membuatnya sering kali jadi acuan dan referensi terkait studi Pelayansn Publik atau *Public Service* sejak beberapa dekade terakhir. Perry & Hondeghem (2008) mendapati bahwa *public service motivation* merupakan salah satu aspek yang khas dari motivasi yang dapat didefinisikan sebagai motif yang mencakup kepercayaan, nilai, dan sikap yang melampaui kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi, mendorong seorang ASN untuk berbuat baik kepada orang lain dan menyumbangkan jasanya kepada kesejahteraan organisasi dan masyarakat. Dalam Crewson (1997) *public service motivation* merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk memberikan pertolongan kepada orang lain, memiliki kecenderungan untuk melayani masyarakat, dan melakukan perbuatan yang dapat bermanfaat bagi bangsa dan negara.

Apabila merujuk konsep dan teori *public service motivation* dari Perry dan Wise serta keterkaitannya dengan kinerja ASN, pada hakikatnya ASN merupakan individu-individu yang terpilih dalam mengemban tugas serta tanggung jawab untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dalam rangka mencapai kinerja yang optimal. Dengan kata lain *public service motivation* yang positif akan menghasilkan ASN yang berdedikasi tinggi terhadap tugas dan kewajibannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dari suatu organisasi. Oleh sebab itu untuk mencapai kinerja yang baik, organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan motivasi pegawainya dalam hal ini ASN Direktorat Jenderal Imigrasi, sehingga akan sejalan dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perbedaan tingkat *public service motivation* di antara ASN Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang yang di dasarnya pada beberapa aspek yaitu jabatan, tingkat pendidikan, usia, dan jenis kelamin

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan deskriptif. Teknik metode kuantitatif adalah satu dari berbagai macam jenis penelitian yang rinciannya sangat metodis, sangat tersusun dan tertata dengan jelas dari awal sampai dengan selesainya penelitian (Sugiyono, 2017). Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang yang berjumlah 109 orang. Responden yang digunakan sebagai sampel meliputi seluruh ASN pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang.

Penelitian ini menggunakan empat dimensi sebagai indikator untuk mengukur tingkat *public service motivation* pada seorang pekerja. Peneliti menggunakan indikator dari Perry dan Wise yang telah dimodifikasi oleh Kim (2009), adapun masing-masing dimensi dan indikatornya dalam penjelasan di bawah ini :

1. Dimensi ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik, merupakan pandangan yang dimiliki oleh seseorang terhadap program pemerintah yang berhubungan dengan kesejahteraan masyarakat dalam bidang pelayanan publik.
2. Dimensi komitmen terhadap kepentingan publik dan kewajiban sebagai warga negara, memiliki definisi sebagai motif yang menggerakkan individu sebagai seorang warga negara, untuk berkomitmen memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam program-program yang berhubungan dengan pelayanan publik.
3. Dimensi sifat belas kasih, merupakan keinginan dari dalam diri seseorang untuk menolong orang lain. Motif ini berupa sifat peduli kepada orang lain dengan lebih mengutamakan kepentingan orang lain (altruisme), ikut memahami perasaan orang lain (*empathy*), peduli atas kesusahan yang dialami orang lain, perasaan kasih sayang, dan motif prososial lainnya (Setiawan, 2017).
4. Dimensi pengorbanan diri, adalah kecenderungan seseorang untuk bersikap rela berkorban terhadap kepentingan masyarakat yang dipraktikan dalam tindakan-tindakan prososial terkait pelayanan publik.

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Dimensi Ketertarikan Terhadap Pembuatan Kebijakan Publik (*attraction to public policy making*)

No.	Indikator	Korelasi Pearson
1.	Saya memiliki ketertarikan terhadap program pembuatan kebijakan publik yang bermanfaat untuk negara dan masyarakat	0,835
2.	Saya tertarik untuk berbagi pandangan dengan orang lain tentang kebijakan publik	0,854
3.	Saya senang ketika melihat program-program kebijakan publik yang melibatkan saya di dalamnya, memberikan manfaat pada masyarakat	0,861

Sumber: data olahan

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Dimensi Komitmen Terhadap Kepentingan Publik Dan Kewajiban Sebagai Warga Negara (*Commitment To Public Interest And Civic Duty*)

No.	Indikator	Korelasi Pearson
1.	Saya sadar bahwa salah satu tugas saya sebagai warga negara adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat	0,873
2.	Pelayanan publik yang prima sangat penting bagi saya	0,883
3.	Saya lebih mendahulukan kepentingan masyarakat dari pada kepentingan saya sendiri	0,797

Sumber: data olahan

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Dimensi Sifat Belas Kasih (*Compassion*)

No.	Indikator	Korelasi Pearson
1.	Saya merasa iba ketika melihat orang lain dalam kesusahan	0,819
2.	Saya sadar bahawa hidup kita selalu bergantung satu sama lain	0,832
3.	Saya berempati terhadap nasib orang-orang yang kurang beruntung	0,842
4.	Bagi saya, salah satu sikap patriotisme adalah melihat kesejahteraan orang lain	0,807

Sumber: data olahan

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Dimensi Pengorbanan Diri (*Self-Sacrifice*)

No.	Indikator	Korelasi Pearson
1.	Saya memprioritaskan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat dibandingkan pemenuhan kebutuhan finansial saya	0,781
2.	Saya menyadari bahwa membuat perubahan di lingkungan kerja saya lebih berarti dibandingkan dengan membuat prestasi bagi saya pribadi	0,834
3.	Saya rela berkorban demi kepentingan masyarakat	0,827
4.	Saya bersedia mendahulukan tugas kantor saya dibandingkan kepentingan diri sendiri	0,856

Sumber: data olahan

Hasil uji validitas yang dilakukan, diperoleh hasil seluruh indikator dalam kuesioner yang diteliti mendapatkan skor korelasi pearson lebih dari 0,30, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh indikator yang akan diteliti adalah valid, dan dapat dilakukan penelitian selanjutnya. Uji

reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Berikut ini adalah hasil uji *cronbach alpha* (α) terhadap dimensi dari *public service motivation*:

Tabel 5
Hasil uji validitas dimensi pengorbanan diri (*self-sacrifice*)

No.	Dimensi	Cronbach Alpha
1.	Ketertarikan pada Pembuatan Kebijakan (<i>attraction to public policy making</i>)	0,803
2.	Komitmen terhadap kepentingan publik dan kewajiban sebagai warga negara (<i>commitment to public interest and civic duty</i>)	0,787
3.	Sifat belas kasih (<i>compassion</i>)	0,771
4.	Pengorbanan diri (<i>self-sacrifice</i>)	0,813

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* untuk seluruh indikator dalam dimensi melebihi 0,70. Hal ini memiliki arti bahwa tingkat reliabilitas seluruh indicator telah memenuhi standar, terlebih lagi ada di antara indikator memiliki nilai sangat baik yaitu diatas 0,80. Tabel 6 diketahui bahwa tingkat persepsi keseluruhan dari *public service motivation* responden sebesar 4,58 atau dapat dikatakan dalam kategori cukup tinggi. ASN dengan Jabatan Struktural sebanyak 18 orang memiliki rata-rata persepsi (*mean*) sebesar 4,61, selanjutnya diikuti oleh Jabatan Fungsional Tertentu sebanyak 23 orang dengan rata-rata persepsi (*mean*) sebesar 4,57, dan terakhir Jabatan Fungsional Umum sebanyak 68 orang memiliki tingkat *public service motivation* yang paling rendah dengan rata-rata persepsi (*mean*) sebesar 4,56. Tabel 7 diketahui nilai *levene statistic* sebesar 1,451, dengan signifikansi (*p*) sebesar 0,239 dimana nilai $p > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data memiliki signifikansi atau memiliki keseragaman (Fraenkel & Wallen, 2009). Oleh sebab itu syarat untuk melakukan pengujian data dengan menggunakan ujian Anova telah dipenuhi.

Tabel 6.
Deskriptif I

	95% Confidence Interval for Mean							
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
Jabatan Fungsional Umum	68	4.56	.557	.068	4.42	4.69	3	5
Jabatan Fungsional Tertentu	23	4.57	.507	.106	4.35	4.78	4	5
Jabatan Struktural	18	4.61	.485	.114	4.43	4.91	4	5
Total	109	4.58	.532	.051	4.48	4.68	3	5

Sumber: data olahan

Tabel 7
Hasil Uji Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Public service Based on Mean motivation	1.451	2	106	.239

Sumber: data olahan

Tabel 8
Hasil Uji Anova I

Public service motivation	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.170	2	.085	.297	.744
Within Groups	30.417	106	.287		
Total	30.587	108			

Sumber: data olahan

Berdasarkan hasil uji pada tabel 8 di atas, nilai signifikansi variabel *public service motivation* sebesar 0,744 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan rata-rata yang signifikan dari keempat kategori tingkat pendidikan. Karena tidak terdapat perbedaan rata-rata yang signifikan maka pengujian selanjutnya yang menggunakan analisis *Post Hoc* melalui uji Bonferroni yang digunakan untuk membandingkan berdasarkan jabatan, yaitu antara Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional Tertentu dan Jabatan Fungsional Umum tidak dapat dilanjutkan. Berdasarkan uji statistik yang dilakukan, disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan tingkat *public service motivation* berdasarkan jabatan, atau Hipotesis 1 ditolak.

Tabel 9
Deskriptif II

95% Confidence Interval for Mean								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
Sekolah Menengah Atas	15	4.67	.617	.159	4.32	5.01	3	5
Diploma 3	6	4.60	.516	.211	4.12	5.21	4	5
S1/D4	68	4.49	.532	.065	4.36	4.61	3	5
S2	20	4.56	.410	.092	4.61	4.99	4	5
Total	109	4.58						

Sumber: data olahan

Tabel 9 dapat diketahui bahwa ASN dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas sebanyak 15 orang memiliki tingkat *public service motivation* yang paling tinggi dengan *mean* 4,67, selanjutnya ASN dengan pendidikan terakhir Diploma 3 sebanyak 6 orang memiliki *mean* sebesar 4,60, selanjutnya ASN dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 20 orang memiliki *mean* sebesar 4,56 dan terakhir ASN dengan pendidikan terakhir S1/Diploma 4 sebanyak 68 orang memiliki tingkat *public service motivation* yang paling rendah dengan *mean* sebesar 4,49.

Tabel 10
Hasil Uji Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Public service motivation	Based on Mean	5.181	3	105	.006

Sumber: data olahan

Tabel 10 diketahui nilai *Levene statistic* sebesar 5,181, dengan signifikansi (p) sebesar 0,06 dimana nilai $p > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data memiliki signifikansi atau memiliki keseragaman (Fraenkel & Wallen, 2009). Oleh sebab itu syarat untuk melakukan pengujian data dengan menggunakan ujian Anova telah dipenuhi. Berdasarkan temuan pada Tabel 11 nilai signifikansi variabel *public service motivation* sebesar 0,104 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan rata-rata yang signifikan dari keempat kategori tingkat pendidikan. Karena tidak terdapat perbedaan rata-rata yang signifikan maka pengujian selanjutnya yang menggunakan analisis *Post Hoc* melalui uji Bonferroni yang digunakan untuk membandingkan berdasarkan tingkat pendidikan, yaitu antara Strata 2 (S2), Strata 1 / Diploma 4 (s1/D4), Diploma 3 (D3), serta Sekolah Menengah Atas tidak dapat dilanjutkan. Berdasarkan uji statistik yang dilakukan, disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan tingkat *public service motivation* berdasarkan latar belakang pendidikan, atau Hipotesis ke 2 ditolak.

Tabel 11
Hasil Uji Anova II

Public service motivation	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Between Groups	1.735	3	.578	2.105
Within Groups	28.852	105	.275	
Total	30.587	108		

Sumber: data olahan

Tabel 12
Deskriptif III

95% Confidence Interval for Mean								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
20 tahun - 30 tahun	11	4.73	.405	.122	4.55	5.09	4	5
31 tahun - 40 tahun	25	4.70	.557	.111	4.45	4.91	3	5
41 tahun - 50 tahun	54	4.56	.540	.074	4.33	4.63	3	5
Diatas 50 tahun	19	4.33	.507	.116	4.33	4.82	4	5
Total	109	4.58	.532	.051	4.48	4.68	3	5

Sumber: data olahan

Tabel 12 dapat diketahui bahwa ASN dengan umur antara 20 tahun – 30 tahun sebanyak 11 orang memiliki tingkat *public service motivation* yang paling tinggi dengan *mean* 4,73, selanjutnya ASN dengan dengan umur antara 31 tahun – 40 tahun sebanyak 25 orang memiliki *mean* sebesar 4,70, selanjutnya ASN dengan dengan umur antara 41 tahun – 50 tahun sebanyak 54 orang memiliki *mean* sebesar 4,56 dan terakhir ASN dengan dengan umur diatas 51 tahun sebanyak 19 orang memiliki tingkat *public service motivation* yang paling rendah dengan *mean* sebesar 4,33. Tabel 13 diketahui nilai *levene statistic* sebesar 4,122, dengan signifikansi (p) sebesar 0,08 dimana nilai $p > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data memiliki signifikansi atau memiliki keseragaman (Fraenkel & Wallen, 2009). Oleh sebab itu syarat untuk melakukan pengujian data dengan menggunakan ujian Anova telah dipenuhi. Berikut adalah hasil uji Anova:

Tabel 13.
Hasil Uji Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
Public service motivation	Based on Mean	4.122	3	105	0.008

Sumber: data olahan

Tabel 14
Hasil Uji Anova III

Public service motivation	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.398	2	.466	.1676	.002
Within Groups	29.189	105	.278		
Total	30.587	108			

Sumber: data olahan

Berdasarkan temuan pada Tabel 14 nilai signifikansi variabel *public service motivation* sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan rata-rata yang signifikan dari keempat kategori usia. Pengujian selanjutnya yang digunakan adalah analisis *Post Hoc* yang digunakan untuk membandingkan berdasarkan usia, yaitu antara 20 - 30 tahun, 31 tahun - 40 tahun, 41 tahun - 50 tahun dan diatas 50 tahun.

Tabel 15
Hasil Uji Post Hoc

(I) Usia	(J) Usia	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
20 tahun - 30 tahun	31 tahun - 40 tahun	.138	.191	1.000
	41 tahun - 50 tahun	.337	.174	.337
	Diatas 50 tahun	.239	.200	.000
31 tahun - 40 tahun	20 tahun - 30 tahun	-.138	.191	1.000
	41 tahun - 50 tahun	.199	.128	.736
	Diatas 50 tahun	.101	.160	.000
41 tahun - 50 tahun	20 tahun - 30 tahun	-.337	.174	.337
	31 tahun - 40 tahun	-.199	.128	.736
	Diatas 50 tahun	-.097	.141	.000
Diatas 50 tahun	20 tahun - 30 tahun	-.239	.200	.000
	31 tahun - 40 tahun	-.101	.160	.000
	41 tahun - 50 tahun	.097	.141	.000

Sumber: data olahan

Setelah uji homogenitas varians dilakukan, hasil menunjukkan bahwa data yang diperoleh memiliki variansi yang sama atau homogen, oleh karena itu uji statistik selanjutnya yang akan digunakan adalah uji Bonferroni, dimana uji Bonferroni dilakukan untuk menganalisis data yang sama atau berbeda (equal dan unequal). Berdasarkan nilai p yaitu $0,000 < 0,05$ pada tabel diatas, terdapat perbedaan *mean* yang signifikan tingkat *public service motivation* berdasarkan usia, yaitu antara ASN dengan umur diatas 50 tahun dengan ASN lain yang berumur dibawah 50 tahun. Berdasarkan hasil analisis diatas, Hipotesis ke 3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan tingkat *public service motivation* berdasarkan usia pada Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang.

Tabel 16.
Deskriptif IV

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Public service motivation	Laki-Laki	55	4.70	.534	.072
	Perempuan	54	4.46	.536	.073

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 16 diketahui jumlah data kategorikal untuk jenis kelamin untuk Laki-laki adalah sebanyak 55 orang, sementara untuk jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 54 orang. Nilai rata-rata responden atau mean untuk jenis kelamin untuk Laki-laki adalah sebesar 4,70, sementara untuk jenis kelamin perempuan adalah sebesar 4,46. Dengan demikian secara deskriptif statistik dapat disimpulkan ada perbedaan rata-rata dari tingkat *public service motivation* antara laki-laki dengan perempuan. Langkah berikutnya untuk membuktikan apakah terdapat perbedaan yang signifikan atau tidak maka kita diperlukan interpretasi hasil dari uji *Independent Samples Test* atau Uji T.

Tabel 17
Uji t

		F	Sig.	t	df	Sig. (2 tailed)
Public service motivation	Equal Variances Assumed	.009	.926	.076	107	.040
	Equal Variances Not Assumed			.076	106.948	.040

Sumber: data olahan

Tabel 17 hasil Uji t terlihat bahwa nilai Sig. *Levene's Test for Equality of Variances* yang terdapat dalam tabel "*Equal variances assumed*" adalah sebesar $0,926 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa varians data antara laki-laki dengan perempuan adalah homogen atau sama. Berdasarkan tabel output "*Independent Samples Test*" pada bagian "*Equal variances assumed*" diketahui nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,040 < 0,05$, maka sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji independent sample t test dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan mean yang signifikan dalam tingkat *public service motivation* berdasarkan jenis kelamin antara laki-laki dengan perempuan.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa tingkat *public service motivation* pada ASN Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang berada pada tahap yang cukup tinggi. Selanjutnya dilakukan pengukuran tingkat *public service motivation* dari keempat kategorisasi yakni Jabatan, Tingkat Pendidikan, Usia dan Jenis Kelamin, dapat diketahui hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. H_1 tidak terdapat perbedaan dalam tingkat *public service motivation* berdasarkan Jabatan, hal ini dibuktikan dari hasil uji anova dimana nilai signifikansi variabel *public service motivation* sebesar 0,744 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05.
2. H_2 tidak terdapat perbedaan dalam tingkat *public service motivation* berdasarkan tingkat Pendidikan, hal ini dibuktikan dari hasil uji anova dimana nilai signifikansi variabel *public service motivation* sebesar 0,104 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05.
3. H_3 terdapat perbedaan dalam tingkat *public service motivation* berdasarkan Usia, hal ini dibuktikan dari hasil uji anova dimana nilai signifikansi variabel *public service motivation* sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05.

4. H4 terdapat perbedaan dalam tingkat *public service motivation* berdasarkan Jenis Kelamin, hal ini dibuktikan dari hasil uji anova dimana nilai signifikansi variabel *public service motivation* sebesar 0,040 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05.

Tingkat *public service motivation* pada ASN Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tangerang berada pada tahap yang cukup tinggi, sehingga perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan agar mendapatkan kinerja yang lebih baik lagi. Untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat *public service motivation* pada ASN perlu dilakukan pemberian pendidikan, latihan, seminar, atau aktivitas keagamaan yang berkaitan dan terfokus pada empat dimensi *public service motivation* dari Perry dan Wise yang telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Almusaddar, A. A. S. . S. R. R. and V. alliappan R. 2018. The Influence of perryKnowledge, Satisfaction and Motivation on Employee Performance Through Competence. *International Journal of Business and General Management (IJBGM)*, 7(5), 21–40.
- Brewer, G. A., Selden, S. C., & Rex, L. F. 2000. *Whistle Blowers in the Federal Civil Service: New Evidence*
- Crewson, P. E. 1997. Public Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7, 499–518.
- Kim, S. 2009. Testing the Structure of Public Service Motivation in Korea: A Research Note. *Journal of Public Administration Research and Theory*.
- Obiebi, & Irikefe. 2018. Motivational factors: Implications for Job Performance among Workers in Nigeria. *Gloha I Journal of Research and Publication*, 5(2), 1–6.
- Olusadum, N. J. and N. J. A. 2018. Impact of Motivation on Employee Performance: A study of Alvan Ikoku Federal College of Wucation. *Journal of Management and Strata*, 5(1).
- Omollo, P. A. 2015. Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87–103.
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. 2008. *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*. Oxford University press.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. 1990. The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50, 367–373.
- Perry, J., & Wise, L. R. 1990. Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 367–373.
- Schott, Carina, D. D. and T. S. 2015. What does it mean and imply to be public service motivated? *The African Revision of Public Administration*, November.
- Setiawan, A. 2017. Analisis Public Service Motivation dan Kinerja Dokter di Rumah Sakit Umum Daerah Taman Husada Bontang Tahun 2017. In *University Hasanuddin*. University Hasanuddin.
- Shahzadi, Javeed, A., & Khanam, F. 2014. Impact of Employee's Motivation on Employee Performance. *European Journal of Businsses and Management*, 6(23).
- Shariq, A. S. M. 2016. Job Performance and Work Motivation: A Study on Impact Assessment of Intrinsic Rewards in Government Sector Employees of North Nigeria. *International Journal of Recent Trends in Management, Commerce, Accountancy, Economics, Public Administration, Politics, and Allied Researches*, 3(1), 30–43.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, 9th ed.. Alfabeta Cv.
- Taylor, J. 2011. Working Hard for More Money or Working Hard to Make a Difference? Efficiency Wages, Public Service Motivation, and Effort. *Journal of Public Personnel Administration*, 1.
- Van Loon, N. M. 2015. The Role of Public Service Motivation in Performance. *Dissertation*. Utrech University.