

Bidang Ilmu: Sosial dan  
Budaya

**LAPORAN AKHIR  
PENELITIAN DOSEN MADYA**



MILIK PERPUSTAKAAN  
UNIV. NEGERI PADANG

**MOTIFASI MENJADI PEGAWAI NEGERI DIKALANGAN PNS PEMERINTAHAN  
KOTA PADANG**

Oleh:

Dr. Dasril, M.Ag

MILIK PERPUSTAKAAN UNIV. NEGERI PADANG	
DITERIMA TGL	: 15 APRIL 2014
SUMBER/HARGA	: Hd
KOLEKSI	: FI
NO. INVENTARIS	: 721/Hd/2014-m., (1)
KLASIFIKASI	:

Dibiayai oleh:

Dana DIPA APBN-P Universitas Negeri Padang  
Sesuai dengan Surat Penugasan Pelaksanaan Penelitian Dosen Madya  
Universitas Negeri Padang Tahun Anggaran 2012  
Nomor: 717/UN35.2/PG/2012 Tanggal 3 Desember 2012

**FAKULTAS ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2012**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : **Motivasi Menjadi Pegawai Negeri di Kalangan PNS Pemerintahan Kota Padang**

Bidang Ilmu : Sosial dan Budaya

### Ketua Peneliti

- a. Nama Lengkap : Dr. Dasril, M.Ag.
- b. NIP/NIK : 19580422 198703 1 003
- c. NIDN : 0022045803
- d. Pangkat / Golongan : Penata /IIIc
- e. Jabatan Fungsional : Lektor
- f. Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial/ Ilmu Sosial Politik
- g. Pusat Penelitian : Lemlit UNP Padang
- h. Alamat Institusi : Kampus UNP, Jl. Prof. Hamka, Air Tawar Padang
- i. Telpon/Faks/E-mail : 081266165731/Dr.Dasril@yahoo.com



Padang, 27 Desember 2012

Ketua Peneliti,

Dr. Dasril, M.Ag.  
NIP. 19580422 198703 1 003



## PRAKATA

Segala puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah Swt, Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan rahmat dan kurnia-Nya serta taufik dan hidayah-Nya sehingga peneliti telah dapat merampungkan penyusunan laporan penelitian ini dengan judul ” *Motivasi Menjadi Pegawai Negeri di Kalangan PNS Pemerintahan Kota Padang*”. Penelitian ini merupakan salah satu bentuk implementasi program penelitian madya yang dilaksanakan melalui Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang (UNP).

Dalam penyusunan laporan penelitian ini peneliti telah banyak mendapatkan bantuan dan fasilitas dari berbagai pihak yang terkait dengan penelitian ini. Oleh sebab itu sudah sepantasnyalah pada kesempatan ini peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada Pimpinan Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang, Pimpinan pada Pemko Padang serta para informan dan responden yang tidak mungkin dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan yang tidak terhingga nilainya bagi penyelesaian penelitian ini, baik berupa informasi maupun data pendukung (dokumen) dan fasilitas lainnya. Semoga bantuan dan fasilitas yang mereka berikan kepada Peneliti tersebut menjadi amal ibadah di sisi Allah swt. dan mendapat ganjaran pahala yang berlipat ganda dari-Nya. Amiin Yaa Rabbal 'Alamiin.

Rasa terima kasih yang sebesar-besarnya juga tidak lupa peneliti sampaikan kepada para *reviewer* (penelaah) hasil penelitian ini yang telah meluangkan waktu untuk mengoreksi dan mengarahkan peneliti demi kesempurnaan laporan penelitian ini. Mudah-mudahan Allah memberkati dan memberikan imbalan yang berlipat ganda atas usaha-usaha yang telah diberikan kepada peneliti.

Akhirnya rasa terima kasih juga peneliti sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya laporan penelitian ini. Semoga Allah melindungi dan

## PENGANTAR

Kegiatan penelitian mendukung pengembangan ilmu serta terapannya. Dalam hal ini, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang berusaha mendorong dosen untuk melakukan penelitian sebagai bagian integral dari kegiatan mengajarnya, baik yang secara langsung dibiayai oleh dana Universitas Negeri Padang maupun dana dari sumber lain yang relevan atau bekerja sama dengan instansi terkait.

Sehubungan dengan itu, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang bekerjasama dengan Pimpinan Universitas, telah memfasilitasi peneliti untuk melaksanakan penelitian tentang *Motifasi Menjadi Pegawai Negeri Dikalangan PNS Pemerintahan Kota Padang*, sesuai dengan Surat Penugasan Pelaksanaan Penelitian Dosen Madya Universitas Negeri Padang Tahun Anggaran 2012 Nomor: 717/UN35.2/PG/2012 Tanggal 3 Desember 2012.

Kami menyambut gembira usaha yang dilakukan peneliti untuk menjawab berbagai permasalahan pembangunan, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian tersebut di atas. Dengan selesainya penelitian ini, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang akan dapat memberikan informasi yang dapat dipakai sebagai bagian upaya penting dalam peningkatan mutu pendidikan pada umumnya. Di samping itu, hasil penelitian ini juga diharapkan memberikan masukan bagi instansi terkait dalam rangka penyusunan kebijakan pembangunan.

Hasil penelitian ini telah ditelaah oleh tim pembahas usul dan laporan penelitian, kemudian untuk tujuan diseminasi, hasil penelitian ini telah diseminarkan ditingkat Universitas. Mudah-mudahan penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pada umumnya dan khususnya peningkatan mutu staf akademik Universitas Negeri Padang.

Pada kesempatan ini, kami ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang membantu terlaksananya penelitian ini, terutama kepada pimpinan lembaga terkait yang menjadi objek penelitian, responden yang menjadi sampel penelitian, dan tim pereriu Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang. Secara khusus, kami menyampaikan terima kasih kepada Rektor Universitas Negeri Padang yang telah berkenan memberi bantuan pendanaan bagi penelitian ini. Kami yakin tanpa dedikasi dan kerjasama yang terjalin selama ini, penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan dan semoga kerjasama yang baik ini akan menjadi lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Terima kasih.

Padang, Desember 2012  
Ketua Lembaga Penelitian  
Universitas Negeri Padang,

The image shows a circular official stamp of Universitas Negeri Padang. The stamp contains the text 'KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN' at the top, 'UNIVERSITAS NEGERI PADANG' in the center, and 'LEMBAGA PENELITIAN' at the bottom. A handwritten signature in black ink is written across the stamp.

Dr. Alwen Bentri, M.Pd.  
NIP. 19610722 198602 1 002

memberkati kita semua. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa laporan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, baik cara penguraiannya maupun isinya. Maka dari itu peneliti masih sangat mengharapkan kritikan-kritikan yang bersifat membangun dari berbagai pihak dan pembaca demi kesempurnaan laporan penelitian ini.

Akhirnya peneliti berharap semoga laporan penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Amiin Yaa Rabbal 'Alamiin.

Padang, Desember 2012

Peneliti

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memotivasi seseorang untuk menjadi pegawai negeri dan untuk mengetahui pengaruh motivasi menjadi pegawai negeri tersebut terhadap kinerja PNS pada saat mereka telah menjadi pegawai negeri sipil (PNS). Penelitian ini dilatarbelakangi oleh berbagai persoalan yang sedang menggejala di kalangan PNS di Indonesia masa kini, antara lain persoalan buruknya prestasi kerja dan rendahnya produktivitas dan kualitas kerja. Prestasi kerja aparatur birokrasi atau PNS dalam beberapa dekade ini cenderung menurun. Kondisi seperti ini diduga ada kaitannya dengan persoalan 'motivasi menjadi pegawai negeri' yang dimiliki oleh para PNS, disamping kelemahan dalam aspek lain seperti kemampuan kerja, kondisi lingkungan kerja dan sebagainya.

Penelitian ini dilaksanakan melalui pendekatan kuantitatif dan kualitatif dan menggunakan metode *field research* (penelitian lapangan). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket kepada para PNS di lingkungan pemerintahan Kota Padang, wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi pada berbagai instansi pemerintahan di Kota Padang. Untuk kepentingan data kuantitatif akan digunakan teknik *multi stage random sampling*. Sedangkan untuk data kualitatif, penentuan informan penelitian dilakukan secara purposive dan dengan menggunakan teknik *snowball sampling*. Analisis data kualitatif akan dilakukan melalui *interactive model of analysis*. Sedangkan analisis data kuantitatif dilakukan melalui analisis statistik deskriptif dalam bentuk frekuensi dan persentase serta analisis regresi sederhana. Hasil analisis ini dilanjutkan dengan pemberian interpretasi data statistik dan penyimpulan hasil analisis, serta penentuan rekomendasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan PNS Kota Padang terkesan kurang baik, karena lebih didorong untuk memenuhi kebutuhan fisiologi dan kebutuhan keamanan menurut kategori motivasi hirarki kebutuhan Maslow. Kurang baiknya motivasi berimplikasi pada rendahnya kualitas kinerja pelayanan publik yang ditunjukkan oleh PNS di Kota Padang. Rendahnya kualitas kinerja berkemungkinan besar erat kaitannya dengan kurang baiknya pendidikan agama yang diterima atau dilalui seorang sebelum menjadi PNS.

Oleh karena itu melalui penelitian ini disarankan antara lain: 1) kebijakan rekrutmen PNS perlu mempertimbangkan aspek penilaian motivasi pelayanan publik atau motivasi memilih pekerjaan yang dilaksanakan secara lebih akurat dan bertanggungjawab dalam proses penerimaan calon PNS; dan 2) bagi mereka yang sudah terlanjur menjadi PNS perlu difikirkan pembinaan motivasi pelayanan publik agar kinerja yang mereka tampilkan sebagai pegawai publik semakin berkualitas. Hal ini antara lain dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pemahaman agama yang berkaitan dengan pentingnya pelayanan publik yang berkualitas diberikan oleh setiap pelayan publik, karena memang itu sudah menjadi kewajiban mereka sebagai pelayan publik.

# DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PENGANTAR .....	iii
PRAKATA .....	iv
ABSTRAK .....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah Penelitian.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Hipotesis Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	7
A. Penelitian Teori.....	7
1. Beberapa Pengertian dan Teori tentang Motivasi.....	
2. Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik.....	10
3. Motivasi Pelayanan Publik di Sektor Publik	15
4. Motivasi dalam Persepektif Agama Islam	17
B. Kerangka Pemikiran.....	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	20
B. Strategi dan Disain Penelitian .....	21
C. Populasi dan Sampel.....	22
D. Teknik Pengumpulan Data .....	23
E. Jenis dan Sumber Data.....	24
F. Uji Keandalan dan Kesahihan Instrumen Penelitian.....	24
G. Teknik Analisis Data .....	24
H. Lokasi dan Tabel Penelitian .....	25

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>26</b>
<b>A. Hasil Penelitian.....</b>	<b>26</b>
1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	26
2. Profil Responden Penelitian.....	29
3. Temuan Data Utama Penelitian.....	34
<b>B. Pembahasan .....</b>	<b>60</b>
1. Kinerja PNS Kota Padang.....	60
2. Motivasi Menjadi Pegawai Negeri dan Pengaruhnya terhadap Kinerja di Kalangan PNS Kota Padang.....	62
3. Pendidikan Keluarga, Pendidikan Agama, dan Penerapan Ajaran Agama dalam Kehidupan sehari-hari dan Pengaruhnya terhadap Kinerja di Kalangan PNS Kota Padang.....	64
 <b>BAB V PENUTUP.....</b>	 <b>67</b>
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>67</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>68</b>
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	 <b>69</b>
<b>LAMPIRAN I.....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN II.....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.	Kerangka Tabel Penelitian.....	25
Tabel 2.	Jumlah PNS pada Instansi-intstansi Pemerintahan di Kota Padang tahun 2008 s/d 2010 Menurut Golongan.....	26
Tabel 3.	Jumlah PNS pada Instansi-instansi Pemerintahan di Kota Padang Tahun 2008 s/d 2010 Menurut Tingkat Pendidikan .....	27
Tabel 4.	Jumlah PNS Jabatan Vertikal dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Kota Padang Menurut Golongan pada Tahun 2011 .....	28
Tabel 5.	Jumlah PNS Jabatan Vertikal dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Kota Padang Menurut Tingkat Pendidikan pada Tahun 2011.....	28
Tabel 6.	Profil Responden Menurut Klasifikasi Umur .....	29
Tabel 7.	Profil Responden Menurut Jenis kelamin .....	30
Tabel 8.	Hasil Analisis Profil Responden Menurut Status Perkawinan.....	31
Tabel 9.	Hasil Analisis Profil Responden Menurut Tingkatan Pendidikan.....	32
Tabel 10.	Hasil Analisis Profil Responden Menurut Tingkatan Pendidikan.....	33
Tabel 11.	Hasil Analisis Profil Responden Menurut Tempoh Masa Bekerja.....	33
Tabel 12.	Rata-rata Skor Kinerja PNS dan Motivasi Menjadi Pegawai Negeri di Kalangan PNS Kota Padang .....	34
Tabel 13.	Hasil uji kolinearitas variabel bebas.....	37
Tabel 14.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Antara Variabel .....	38
Tabel 15.	Hasil Uji Autokorelasi Data Penelitian.....	41
Tabel 16.	Hasil Uji Regresi terhadap Hipotesis 1 (1).....	42
Tabel 17.	Hasil Uji Regresi Untuk Hipotesis 1 (2) .....	44
Tabel 18.	Pengaruh Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Fisiologi terhadap <i>Kinerja PNS</i> .....	46
Tabel 19.	Pengaruh Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Keselamatan terhadap <i>Kinerja PNS</i> .....	46
Tabel 20.	Pengaruh Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Sosial terhadap <i>Kinerja PNS</i>	47
Tabel 21.	Pengaruh Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Pengakuan terhadap <i>Kinerja PNS</i> .....	47
Tabel 22.	Pengaruh Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap <i>Kinerja PNS</i> .....	48
Tabel 23.	Hasil uji kolinearitas variabel bebas.....	49

Tabel 24.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Antara Variabel Bebas.....	51
Tabel 25.	Hasil Uji Autokorelasi Data Penelitian.....	53
Tabel 26.	Hasil Uji Regresi terhadap Hipotesis 2.....	54
Tabel 27.	Hasil Uji Regresi Untuk Maklumat Hipotesis 2 (2).....	56
Tabel 28.	Pengaruh Pendidikan dalam Keluarga terhadap <i>Kinerja PNS</i> .....	58
Tabel 29.	Pengaruh Pendidikan Agama dalam Keluarga terhadap <i>Kinerja PNS</i> .....	59
Tabel 30.	Pengaruh Penerapan Ajaran Agama dalam Kehidupan Sehari-hari terhadap <i>Kinerja PNS</i> .....	59
Tabel 31.	Ringkasan Pengaruh Motivasi Menjadi Pegawai Negeri terhadap Kinerja PNS di Kota Padang.....	63
Tabel 32.	Rata-rata Skor Pendidikan Keluarga Pendidikan Agama, dan Penerapan Ajaran Agama dalam Kehidupan Sehari-hari di Kalangan PNS Kota Padang.....	64
Tabel 33.	Ringkasan Pengaruh Motivasi Menjadi Pegawai Negeri dan Pengaruh Pendidikan Keluarga, Pendidikan Agama, dan Penerapan Agama terhadap Kinerja PNS di Kota Padang.....	65

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Penelitian tentang motivasi telah menjadi salah satu penelitian manajemen pelayanan publik yang cukup menarik perhatian para peneliti dalam beberapa dekade terakhir ini, terutama di negara-negara maju. Penelitian-penelitian tersebut cukup penting artinya baik untuk perkembangan teori atau ilmu pengetahuan ataupun untuk kepentingan praktis. Namun penelitian-penelitian sejenis masih terbatas dilakukan di negara-negara dunia ketiga. Demikianlah pula halnya dengan penelitian tentang motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia, termasuk di Kota Padang. Penelitian yang menyangkut tentang motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia belum lagi menjadi perhatian yang serius di kalangan para peneliti.

Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disingkat dan disebut PNS) adalah suatu organisasi/institusi publik di Indonesia yang melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. PNS berkedudukan sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat. Sebagai salah satu unsur aparatur negara dan abdi masyarakat, PNS memiliki peranan yang sangat penting dalam sistem dan proses penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan di Indonesia. Sesuai dengan kedudukannya itu mereka seharusnya bertugas sebagai abdi masyarakat untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu para PNS diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dalam memberikan pelayanan kepada publik secara produktif, bermutu, responsif, adil dan merata, serta bertanggungjawab.

Setiap PNS mempunyai beberapa kewajiban seperti yang ditentukan dalam berbagai peraturan kepegawaian. Disamping kewajibannya, setiap PNS juga mempunyai beberapa hak seperti 1) hak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya, 2) hak atas cuti, hak memperoleh perawatan atas suatu kecelakaan yang menimpanya dalam menjalankan tugas kewajibannya, 3) hak memperoleh tunjangan untuk cacad jasmani atau cacad rohani yang dideritanya karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkan ia tidak dapat bekerja lagi, 4) hak memperoleh uang duka bagi keluarganya apabila pegawai tersebut meninggal dunia dalam menjalankan tugas, dan 5) hak atas pensiunan.

Agar supaya setiap PNS di Indonesia dapat menjalankan tugasnya dengan baik maka disamping kemampuan profesionalnya mereka juga seharusnya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Peranan motivasi sangatlah penting dalam pelaksanaan tugas dan peningkatan prestasi kerja seorang pegawai. Sehubungan dengan hal ini, motivasi untuk menjadi pegawai negeri di kalangan PNS juga patut menjadi pertimbangan dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil di Indonesia, termasuk di Kota Padang, karena ia sedikit banyaknya pasti akan mempengaruhi pula motivasi kerjanya dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi prestasi kerjanya sebagai pegawai negeri nantinya.

Motivasi dalam pekerjaan sering menjadi perhatian banyak peneliti karena ia berhubungan sangat erat dengan prestasi kerja seseorang atau organisasi dalam mencapai berbagai tujuannya. Di samping itu motivasi kerja yang ideal dan sepatutnya dimiliki oleh setiap PNS dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah motivasi yang dilandasi oleh nilai-nilai yang merujuk kepada kepentingan publik, seperti motivasi atau keinginan mengabdikan kepada negara dan masyarakat, sikap rela berkorban demi kepentingan umum, memiliki rasa tanggungjawab dan kepedulian yang tinggi terhadap nasib orang lain, dan sebagainya. Motivasi seperti inilah yang

sepatutnya dimiliki oleh setiap PNS dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Motivasi menjadi pegawai negeri yang dilandasi oleh berbagai kepentingan dan tujuan lain selain motivasi untuk mengabdikan kepada masyarakat tentu saja akan menyebabkan tidak idealnya penampilan pekerjaan oleh PNS tersebut.

Pekerjaan sebagai PNS di Indonesia merupakan idola dan harapan dari banyak orang. Dalam pandangan sebagian besar masyarakat Indonesia status dan jabatan sebagai PNS dipandang sebagai status dan jabatan yang begitu dihormati dan dihargai tinggi serta diidolakan oleh banyak orang. Sebagian rakyat Indonesia bahkan memandang profesi PNS sebagai sesuatu yang akan mampu menaikkan prestise mereka dibandingkan dengan profesi lainnya (Fanani, 2005). Hal ini antara lain disebabkan oleh anggapan bahwa sebagai pejabat publik (*public servant*) para PNS tentunya memperoleh banyak fasilitas, kenyamanan hidup dengan gaji rutin setiap bulan, dan jaminan hari tua (pensiunan) yang cukup memadai. Hal inilah yang antara lain menyebabkan posisi dan jabatan PNS menjadi incaran banyak orang di Indonesia dari waktu ke waktu.

Namun disamping itu, persoalan yang sedang menggejala di kalangan PNS di Indonesia masa kini adalah persoalan rendahnya produktivitas dan kualitas kerja. Prestasi kerja aparatur birokrasi (istilah lain bagi PNS) beberapa dekade ini cenderung menurun. Kondisi seperti ini diduga ada kaitannya dengan persoalan motivasi menjadi pegawai negeri yang dimiliki oleh para PNS dalam menjalankan fungsi mereka sebagai aparatur negara dan pelayan atau abdi masyarakat, disamping kelemahan dalam aspek lain seperti kemampuan kerja, kondisi lingkungan kerja dan sebagainya, dan hal ini juga sudah barang tentu berawal dari niat dan motivasi mereka untuk menjadi pegawai negeri sebelumnya. Berdasarkan beberapa hasil penelitian dan literatur yang ada, terdapat indikasi bahwa motivasi seseorang untuk menjadi pegawai negeri atau PNS di Indonesia

pada umumnya sangatlah beragam. Artinya, disamping mereka didorong oleh faktor-faktor yang bersifat *intrinsik*, seperti keinginan mengabdikan kepada masyarakat, memperoleh kepuasan kerja, pengakuan atau harga diri, restasi kerja, dan sebagainya, ada kemungkinan pula bahwa mereka juga didorong oleh berbagai motivasi yang bersifat *ekstrinsik* seperti faktor keuangan (*monetary reward*), keamanan kerja (*job security*), status dan prestise, kepentingan promosi jabatan, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa motivasi seseorang untuk menjadi PNS sangatlah beragam. Hal ini tentu pula akan menyebabkan terjadinya keberagaman dalam motivasi kerja yang dimiliki oleh para PNS pada berbagai instansi pemerintahan di Indonesia pada umumnya, dan di Kota Padang pada khususnya. Lebih jauh, hal ini pada akhirnya tentu akan berdampak pula terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik atau pekerjaan yang menjadi kewajibannya sebagai abdi masyarakat. Selain itu, peranan pendidikan dalam keluarga, termasuk pendidikan agama, juga diasumsikan bisa mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam pekerjaannya. Atas dasar kenyataan dan permasalahan di atas maka beralasanlah jika persoalan motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan berbagai kemungkinan pengaruh aspek pendidikan ini perlu diteliti lebih mendalam.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah di atas, perlu dirumuskan beberapa permasalahan penelitian yang lebih fokus dan menjurus kepada tujuan penelitian ini. Rumusan masalah tersebut adalah:

1. Faktor-faktor atau motivasi apakah yang lebih dominan mendorong PNS Kota Padang untuk menjadi pegawai negeri? Artinya, apakah motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan PNS lebih dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik ataukah motivasi intrinsik?

2. Apakah motivasi menjadi pegawai negeri mempengaruhi kinerja PNS pada saat mereka telah menjadi pegawai negeri sipil (PNS)? Artinya:
  - a) Apakah motivasi ekstrinsik (tingkat rendah) di kalangan PNS pada saat akan menjadi pegawai negeri berpengaruh negatif terhadap kinerjanya sebagai PNS?
  - b) Sebaliknya, apakah PNS motivasi intrinsik (tingkat tinggi) di kalangan pada saat akan menjadi pegawai negeri berpengaruh positif terhadap kinerjanya sebagai PNS?
3. Apakah pendidikan keluarga, pendidikan agama, dan intensitas penerapan ajaran agama mempengaruhi kinerja PNS?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini antara lain bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor atau motivasi yang lebih dominan mendorong para PNS Kota Padang untuk menjadi pegawai negeri. Artinya, apakah motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan PNS lebih banyak dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik atautkah motivasi intrinsik.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi menjadi pegawai negeri terhadap kinerja PNS pada saat mereka telah menjadi pegawai negeri sipil (PNS). Artinya, apakah motivasi ekstrinsik pada saat akan menjadi pegawai negeri di kalangan PNS berpengaruh negatif terhadap kinerjanya sebagai PNS, dan sebaliknya, apakah motivasi intrinsik pada saat akan menjadi pegawai negeri di kalangan PNS berpengaruh positif terhadap kinerjanya sebagai PNS.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan keluarga, pendidikan agama, dan intensitas penerapan ajaran agama terhadap kinerja PNS?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini antara lain:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi basis untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan mengarah pada model pembinaan prestasi kerja (kinerja) PNS Kota Padang dalam memberikan pelayanan publik yang prima.
2. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan untuk pengambil kebijakan dan pelaksana kebijakan di Kota Padang dan pihak-pihak terkait sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan dan penerapan program pembinaan prestasi kerja PNS untuk masa yang akan datang.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Sebagai jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian (rumusan masalah penelitian) ini maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan PNS Kota Padang diduga lebih dominan didorong atau dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik dibandingkan motivasi intrinsik.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan PNS terhadap kinerja PNS pada saat mereka telah menjadi pegawai negeri sipil. Artinya, PNS yang lebih memiliki motivasi ekstrinsik (tingkat rendah) pada saat akan menjadi pegawai negeri diduga cenderung memiliki kinerja yang rendah atau buruk. Sebaliknya, PNS yang lebih memiliki motivasi intrinsik (tingkat tinggi) pada saat akan menjadi pegawai negeri diduga cenderung memiliki kinerja yang tinggi atau baik.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari pendidikan keluarga, pendidikan agama, dan intensitas penerapan ajaran agama terhadap kinerja PNS

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Penelitian Teori**

#### **1. Beberapa Pengertian dan Teori tentang Motivasi**

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting peranannya dalam menentukan tindakan atau perilaku seseorang. Motivasi sering dirumuskan sebagai sesuatu yang mendorong perilaku seorang individu yang ditujukan kepada suatu tujuan. Dengan kata lain motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar untuk melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan dengan tujuan tertentu. Dorongan tersebut bisa timbul dengan sendirinya secara internal atau melalui rangsangan eksternal. Dorongan internal melibatkan faktor-faktor individual, seperti kepribadian, sikap mental, dan persepsi atas peran. Sedangkan dorongan eksternal melibatkan faktor-faktor organisasional, seperti situasi pekerjaan, partisipasi, pendisiplinan kerja atau pengawasan, dan promosi.

Menurut Miftah Thoha (2005) motivasi merupakan proses psikologis dan menjadi unsur pokok dalam perilaku seseorang. Pada hakekatnya pembentukan perilaku manusia berorientasi pada suatu tujuan. Dengan kata lain, setiap perilaku seseorang pada umumnya dirangsang oleh keinginan atau motivasi untuk mencapai beberapa tujuan, termasuk di dalam pekerjaannya.

Selain itu, dapat pula dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan suatu proses psikologis yang sangat fundamental sifatnya (Siagian, 2004). Motivasi bukanlah merupakan hal yang selalu terwujud dalam bentuk yang konkrit dan segera bisa dilihat. Artinya, yang dapat diidentifikasi hanyalah manifestasinya dalam bentuk perilaku orang per orang, seperti tingkat produktivitas kerja, tingkat kemangkiran

kerja, dan tingkat kepuasan kerja seseorang dalam organisasi. Manifestasi inilah yang dapat diukur dan dinilai untuk melihat motivasi seseorang individu dalam pelaksanaan tugasnya.

Secara psikologis, salah satu faktor penyebab seseorang berperilaku tertentu juga sering dikenal dengan sebutan "motif". Para psikolog sosial sering mengidentikkan istilah *motif* sebagai ganti istilah *kebutuhan (need)*, *keinginan (want)*, dan *dorongan (drive)* yang boleh diartikan sebagai semua perilaku manusia yang pada hakekatnya memiliki motif. Oleh karena itu, agar dapat memahami perilaku manusia maka terlebih dahulu seseorang perlu mengetahui *apa* dan *bagaimana* perilaku itu. Namun dalam kaitannya dengan *motif*, hal yang perlu dipahami adalah *mengapa* seseorang melakukan sesuatu seperti yang dikerjakannya.

Pada dasarnya motif seseorang terintegrasikan dan terorganisasikan dalam setiap tindakan psikologis manusia yang mengarah pada tujuan apa yang dipersepsikan, dipikirkan, dirasakan, dan diperbuat oleh seseorang ke arah tujuannya. Krech, et.al. (1962) mengemukakan sejumlah faktor yang mempengaruhi seseorang dalam menentukan tujuan yang akan dicapainya, yaitu: 1) norma dan nilai kultural, 2) kapasitas biologis, 3) pengalaman pribadi, dan 4) akses lingkungan fisik dan sosial. Berdasarkan pendapat Krech ini penulis beranggapan bahwa motivasi seseorang untuk menjadi pegawai negeri dipengaruhi oleh tujuan dan motivasi yang dipahaminya, dipersepsi, dipikirkan, dan dirasakan oleh para PNS berdasarkan aspek norma dan nilai kultural serta lingkungan sosial dimana mereka hidup. Anggapan atau dugaan ini juga diperkuat oleh dugaan bahwa perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor personal dan situasi. Sementara disamping itu setiap pribadi sangat dipengaruhi oleh kekuatan dalaman (*inner strength*) yang wujud di dalam diri setiap manusia yang

berfungsi menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisir tingkah laku manusia dalam mencapai tujuannya.

Dari beberapa definisi di atas dapat dipahami bahwa pendorong utama dan pertama bagi seseorang untuk memasuki organisasi tertentu adalah munculnya persepsi dan harapannya bahwa dengan memasuki organisasi tertentu itu berbagai kebutuhan pribadinya akan terlindungi dan berbagai kebutuhannya akan terpenuhi. Motivasi juga merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Jika seseorang termotivasi oleh sesuatu, maka ia akan berusaha keras melakukan sesuatu itu. Disamping itu terlihat bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang, yang sering dikenal dengan motivasi dalaman (*internal* atau *intrinsik*), dan dapat pula berasal dari luar diri yang bersangkutan, yang sering dikenal dengan motivasi luaran (*eksternal* atau *ekstrinsik*). Dengan demikian dapat dipahami bahwa bagaimanapun motivasi didefinisikan, di dalamnya terdapat tiga komponen utama yaitu *kebutuhan*, *dorongan*, dan *tujuan*.

Dalam literatur ilmu administrasi dan manajemen, penelitian tentang motivasi di satu sisi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu motivasi *intrinsik* dan motivasi *ekstrinsik*. Teori tentang kedua motivasi ini memiliki asumsi yang berbeda tentang motivasi. Selain itu, menurut Winardi (2002) dalam kehidupan seseorang manusia terdapat berbagai alasan mengapa manusia itu bekerja. Apabila kita menerima pandangan bahwa orang-orang bekerja untuk memperoleh ganjaran, maka ganjaran tersebut boleh diurai menjadi dua macam, yaitu: 1) ganjaran *ekstrinsik* misalnya upah atau gaji, promosi, dan pujian, dan 2) ganjaran *intrinsik* misalnya suatu perasaan puas atas prestasi dalam melaksanakan tugas tertentu yang sangat menarik dan menantang. Keinginan-keinginan untuk memperoleh ganjaran-ganjaran inilah yang disebut sebagai motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik.

## 2. Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik

### a. Motivasi Ekstrinsik

Secara umum dapat didefinisikan bahwa *motivasi ekstrinsik* yaitu motivasi atau kecenderungan seseorang individu kepada kepentingan untuk mengharapkan ganjaran yang bersifat luaran (eksternal). Jika ia dihubungkan dengan hal-hal yang terjadi dalam pelaksanaan tugas-tugas pelayanan pada sektor publik, maka motivasi ekstrinsik tersebut dapat terwujud dalam bentuk motivasi terhadap ganjaran keuangan (*monetary reward*), keamanan kerja (*job security*), kebanggaan akan status dan prestise (*status and prestige*), promosi jabatan (*promotion*), dan lain sebagainya.

Teori-teori motivasi yang bersifat ekstrinsik pada umumnya dikemukakan oleh teori-teori motivasi klasik dan beberapa teori motivasi moderen. Teori motivasi klasik yang menjelaskan pentingnya ganjaran ekstrinsik antara lain adalah teori manajemen saintifik (*scientific management*) dan teori pilihan rasional (*rational choice*).

Para ahli administrasi dan manajemen klasik pada umumnya mengakui bahwa peranan motivasi sangat penting artinya di dalam administrasi dan manajemen. Namun teori-teori motivasi klasik kelihatannya lebih banyak menekankan pada ganjaran berupa uang (*money reward*) sebagai sesuatu hal yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Teori-teori ini sering mengabaikan adanya kebutuhan-kebutuhan lain yang juga bisa menjadi motivator bagi seseorang dalam melakukan suatu tindakan atau pekerjaan, seperti kebutuhan-kebutuhan terhadap harga diri, ambisi, prestasi, dan sebagainya. Penekanan yang berlebihan kepada perlunya *financial reward* ini ternyata telah menyempitkan ruang gerak manajemen dalam memberikan ganjaran-ganjaran lain yang juga diperlukan oleh sebagian orang pegawai dari hanya semata-mata ganjaran dalam bentuk uang.

Sementara itu teori motivasi modern yang mengemukakan tentang motivasi ekstrinsik (dan termasuk juga motivasi intrinsik) antara lain dikemukakan dalam *Teori Hirarki Kebutuhan Maslow* (1974) yang menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan apa yang diperlukan atau persyaratan seseorang untuk menjalani kehidupannya terutama yang menyangkut pekerjaannya. Menurut teori Maslow ini seseorang akan memiliki motivasi apabila ia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dalam kehidupannya. Namun apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka ia tidak lagi menjadi faktor yang memotivasi.

Abraham H. Maslow dalam bukunya "*Motivation and Personality*", mengemukakan teori tentang *lima hirarki kebutuhan* manusia yang sampai sekarang masih banyak diakui oleh kalangan teoretisi ataupun kalangan praktisi. Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan dalam lima hirarki kebutuhan, yaitu: *kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan ("esteem")*, dan *kebutuhan akan aktualisasi diri*.

- 1) Kebutuhan Fisiologis meliputi kebutuhan akan makanan, minuman, sandang, pangan, seks, dan sebagainya;
- 2) Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan meliputi kebutuhan akan keselamatan dan keamanan – termasuk keamanan kerja – ketertiban, dan kebebasan dari rasa takut, ancaman, dan sebagainya;
- 3) Kebutuhan akan rasa memiliki meliputi kebutuhan akan cinta, rasa memiliki, hubungan manusiawi, dan sebagainya;
- 4) Kebutuhan akan penghargaan meliputi kebutuhan akan harga diri, prestasi, rasa hormat dari orang lain, dan sebagainya; dan

5) Kebutuhan akan aktualisasi diri meliputi meliputi kebutuhan untuk berkembang, kebutuhan untuk menyadari potensi diri.

Menurut Maslow pula, kebutuhan fisiologis dan kebutuhan kepada keamanan dikategorikan sebagai kebutuhan tingkat rendah. Sedangkan tiga kebutuhan lainnya digolongkan kepada kebutuhan tingkat tinggi. Menurut Maslow, dalam masyarakat yang sedang berkembang, motivasinya lebih banyak diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan fisiologis dibandingkan masyarakat yang sudah maju yang lebih mementingkan kebutuhan yang lebih tinggi seperti kebutuhan sosial, harga diri (*self-esteem*), dan aktualisasi diri. Artinya, dalam masyarakat yang sedang berkembang kebutuhan akan ganjaran keuangan, sebagai alat utama dalam pemenuhan kebutuhan tingkat bawah, masih merupakan kebutuhan yang sangat mendesak untuk dipenuhi.

Ahli lain yang juga menganut teori kebutuhan dalam menjelaskan motivasi adalah Douglas McGregor yang terkenal dengan teori X dan Y. Menurut teori X pada dasarnya manusia cenderung berperilaku negatif. Sedangkan menurut teori Y pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif (Siagian, 2004). Ciri-ciri manusia menurut teori X antara lain bahwa manusia pada dasarnya tidak suka bekerja dan sedapat mungkin akan berusaha mengelakkannya. Mereka hanya akan bekerja apabila ia diperintahkan bekerja dan kebanyakan mereka menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan di atas faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaannya serta tidak menunjukkan keinginan bagi kemajuan, keberhasilan atau prestasi. Sebaliknya, ciri manusia menurut teori Y antara lain bahwa manusia pada dasarnya suka bekerja dan memiliki tanggung jawab yang sangat besar serta memiliki keinginan untuk kemajuan dan keberhasilan atau prestasi. Kebanyakan mereka menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan di atas faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaannya serta tidak menunjukkan keinginan untuk kemajuan.

Bila teori X dan Y ini dihubungkan dengan teori hirarki kebutuhan Maslow maka akan terlihat bahwa orang atau pekerja yang tergolong pada teori X akan lebih mementingkan pemuasan kebutuhan tingkat rendah, terutama kebutuhan fisiologis dan keamanan, dan kurang memberikan perhatian terhadap pemuasan kebutuhan tingkat tinggi seperti kebutuhan sosial, penghargaan, atau aktualisasi diri. Sebaliknya, orang atau pekerja yang tergolong pada teori Y terlihat akan lebih mementingkan kebutuhan tingkat tinggi (psikologis dan immateril) dari kebutuhan tingkat rendah (fisiologis dan kebendaan).

Teori lain yang juga membahas tentang kebutuhan dalam menjelaskan teori motivasi adalah teori *motivation-hygiene* yang dikemukakan oleh seorang ahli psikologi bernama Frederick Herzberg dan dikenal juga dengan *Teori Dua Faktor*. Ia meyakini bahwa hubungan seseorang dengan pekerjaannya sangatlah mendasar dan oleh karenanya sikap seseorang terhadap pekerjaannya akan sangat menentukan kejayaan atau kegagalannya (Siagian, 2004). Dilihat dari sudut motivasi, setiap orang atau pekerja ingin melakukan kegiatan yang berarti bagi dirinya sendiri atau bagi organisasi yang telah memberikan keberhasilan terhadap dirinya. Oleh karena itu, suatu "*pekerjaan yang sangat berarti*" dipandang lebih dari "*peluang meniti karir yang lebih tinggi atau penghasilan yang lebih besar*". Artinya, menurut mereka uang memang *penting* tapi bukanlah yang *terpenting*. Sehingga menurut seorang atau sebagian pekerja bahwa berkarya atau bekerja bukanlah sekedar mencari nafkah atau uang, akan tetapi juga sebagai sarana untuk memuaskan berbagai kebutuhan lain selain kebutuhan yang bersifat fisiologis semata.

#### *b. Motivasi Intrinsik*

Secara umum dapat didefinisikan bahwa *motivasi intrinsik* adalah motivasi atau kecenderungan seseorang individu terhadap kepentingan untuk mengharapkan ganjaran

yang bersifat dalaman (*internal*). Jika ia dihubungkan dengan hal-hal yang berlaku dalam pelaksanaan tugas-tugas pelayanan di sektor publik, maka motivasi intrinsik dapat terwujud dalam bentuk motivasi untuk mendapatkan kepuasan batin/pribadi melalui prestasi, motivasi untuk mengabdikan kepada masyarakat atau kepada negara. Perry dan Wise (1990) dan beberapa ahli yang lain mengemukakan bahwa motivasi intrinsik seperti inilah yang sepatutnya dimiliki oleh para pegawai publik dalam menjalankan tugas mereka sebagai pelayan publik.

Menurut Perry dan Wise motivasi intrinsik yang sepatutnya terdapat dalam pelayan publik itu mencakup empat dimensi, yaitu: 1) ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik (*attraction to public policy making*), 2) tanggung jawab kepada kepentingan publik dan kewajiban sebagai warga negara (*commitment to public interest and civic duty*), 3) perasaan keharuan atau kasihan (*compassion*), dan 4) pengorbanan diri (*self-sacrifice*) (Perry dan Wise, 1990; Perry 1996). Motivasi intrinsik ini sangat erat hubungannya dengan kebutuhan untuk berprestasi, sifat *altruism*, dan *patriotism of benevolence*.

Kebutuhan terhadap prestasi merupakan kebutuhan yang bersifat dalaman (*internal*) bagi seorang pegawai yang memungkinkannya mencapai kepuasan batin atau pribadi sebagai perwujudan dari *motif rasional* dalam motivasi pelayanan publik. Salah satu alasan seorang individu untuk ingin mengabdikan dalam sektor publik adalah karena mereka ingin ikut serta terlibat dalam pembentukan kebijakan publik. Melalui keterlibatan ini memungkinkan seseorang individu memperoleh pengalaman pribadi yang menyenangkan dan berprestasi guna mencapai kepuasan batin.

Sementara sifat *altruism* sangat erat hubungannya dengan keinginan seseorang individu untuk mengabdikan kepada kepentingan masyarakat sebagai perwujudan dari *motif norma* dalam motivasi pelayanan publik. *Altruism* merupakan suatu sifat dan perilaku

yang suka menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan dan hanya semata-mata termotivasi untuk mensejahterakan orang lain. Dengan kata lain *altruism* mengandung arti sebagai semangat guna membantu orang lain karena peduli dengan penderitaan sesama manusia. Seseorang yang memiliki sifat *altruism* berarti ia tidak mementingkan diri sendiri dan tidak pernah menuntut upah atau bayaran dari hal-hal yang dilakukannya terhadap orang lain. Jadi *altruism* berarti sifat dan perilaku yang benar-benar menolong dan memberi keuntungan bagi orang lain.

Selanjutnya sifat *patriotism of benevolence* erat hubungannya dengan keinginan seseorang individu untuk mengabdikan kepada negara sebagai perwujudan dari *motif afektif* dalam motivasi pelayanan publik. Sifat *patriotism of benevolence* merupakan suatu semangat kecintaan kepada masyarakat yang berada dalam negaranya tanpa mengenal batasan politik. Para individu yang mempunyai sifat seperti ini biasanya akan selalu lebih mendahulukan kepentingan negaranya dari kepentingan dirinya sendiri, memiliki *loyalty* yang tinggi kepada negara, dan bersedia berkorban demi kepentingan negaranya. Dengan memiliki sifat seperti ini akan memungkinkan seseorang individu untuk bekerja secara bersungguh-sungguh untuk kejayaan negaranya dan memperoleh prestasi yang tinggi dalam pekerjaannya.

### **3. Motivasi Pelayanan Publik di Sektor Publik**

Alasan utama yang mendasari berbagai penelitian dan literatur tentang motivasi kerja pada sektor publik adalah bahwa karakteristik para pegawai sektor publik dan lingkungan kerja mereka diasumsikan berbeda dari karakteristik dan lingkungan kerja sektor swasta. Motivasi dan suasana pekerjaan para pegawai sektor publik berbeda dari motivasi dan suasana pekerjaan para pegawai sektor swasta. Hal ini tentu saja akan menyebabkan karakteristik kerja dan prestasi kerja antara keduanya mungkin saja menjadi berbeda.

Pada umumnya penelitian tentang motivasi kerja dan prestasi kerja pada sektor publik berasal dari perspektif teori-teori yang didasarkan pada kebutuhan (*need-based* atau *drive-based theories*). Berbagai penelitian tersebut pada umumnya mengungkapkan bahwa para pegawai pada suatu instansi atau organisasi dapat saja berbeda dari para pegawai pada instansi atau organisasi lainnya sebagai akibat dari adanya daya tarik atau proses adaptasi (Schneider, 1987; Hall, Schneider, and Nygren, 1975).

Dalam salah satu penelitiannya Perry (2000) mengemukakan bahwa pendorong utama bagi seseorang untuk bekerja pada sektor publik adalah adanya berbagai kepentingan yang menarik perhatian mereka kepada pelayanan publik. Kepentingan-kepentingan ini mungkin saja berbeda dari kepentingan rekan-rekan mereka yang berkerja pada sektor swasta. Artinya, motivasi para pekerja di sektor publik lebih meletakkan faktor ganjaran *non-keuangan* lebih tinggi dari ganjaran *keuangan*. Kondisi ini berbeda dengan rekan-rekan mereka yang bekerja di sektor swasta yang meletakkan kepentingan utama kepada faktor ganjaran keuangan dari pada ganjaran non-keuangan. Motivasi pelayanan publik, menurut Perry dan Wise (1990), secara umum terkait dengan orientasi normatif seperti keinginan untuk mengabdikan kepada kepentingan publik atau keadilan sosial dan ia tidak memerlukan sistem insentif atau ganjaran yang berguna untuk mendorong perilaku para pegawai publik.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut di atas, secara umum dapat dipahami bahwa orang-orang yang ingin bekerja di sektor publik atau mereka yang ingin bekerja sebagai pegawai negeri lebih mementingkan dan termotivasi oleh ganjaran intrinsik dibandingkan dengan para pegawai di sektor swasta. Para pegawai yang berkeinginan menjadi pegawai di sektor swasta lebih sering terfokus kepada motivasi untuk mendapatkan ganjaran yang bersifat ekstrinsik, seperti ganjaran dalam bentuk ganjaran keuangan (gaji) yang tinggi, promosi jabatan, status dan prestise,

dan sebagainya. Motivasi untuk mendapatkan ganjaran ekstrinsik bagi pegawai di sektor publik tidak lah begitu penting dibandingkan dengan ganjaran yang bersifat intrinsik, seperti prestasi kerja, kepuasan kerja, harga diri, dan sebagainya. Oleh karena itu, menurut Perry dan Wise (1990) dan Crewson (1997), orang-orang yang memiliki motif atau keinginan yang kuat terhadap pelayanan publik akan lebih tertarik kepada karir di sektor publik atau instansi pemerintahan yang memberikan kemungkinan dan kesempatan kepada mereka untuk memenuhi keinginan atau motif tersebut. Dengan berdasarkan motif seperti ini akan memungkinkan seseorang untuk memperoleh kepuasan kerja dan prestasi dalam kehidupan melalui pelayanan kepada masyarakat.

Dari uraian-uraian di atas dapat dipahami bahwa motivasi seseorang untuk menjadi pegawai sektor publik (pegawai negeri) di negara Barat, terutama Amerika Serikat, lebih banyak didorong oleh keinginan untuk mendapatkan ganjaran non-keuangan atau ganjaran-ganjaran bersifat intrinsik lainnya, seperti keinginan mengabdikan kepada negara, memperoleh prestasi kerja, kepuasan kerja, dan sebagainya.

#### **4. Motivasi dalam Perspektif Agama Islam**

Motivasi memiliki korelasi yang amat signifikan dengan kondisi kejiwaan seseorang. Nilai-nilai yang menguat dalam diri seseorang, itulah yang akan banyak mempengaruhi motivasi. Secara umum ada dua sumber nilai, yaitu nilai-nilai agama dan nilai-nilai budaya. Dalam perspektif Agama Islam, motivasi disebut dengan Niat. Rasulullah Muhammad Saw mengatakan : Semua aktivitas kehidupan manusia sebagai hamba sangat ditentukan oleh niat dan yang diniatkan itulah yang akan menjadi hasil yang akan diperoleh (H.r, Bukhari dan Muslim)

Dalam Islam motivasi kehidupan hanya satu, yaitu mengabdikan kepada Allah Swt (Q.s: Adz-Dzariyat:56), Allah Swt memerintahkan hambanya memuarakan semua aktivitas kehidupan manusia haruslah dimuarakan dalam rangka mengabdikan kepadaNya.

Pengabdian kepadaNya berarti melakukan semua yang Ia senang dilakukan (ridha) dan meninggalkan yang ia tidak senang dilakukan (tidak ridha). Semua yang Ia ridha secara pasti akan berbuah kesuksesan, tidak hanya akan berbuah jaminan keberhasilan, keselamatan dan kedamaian kehidupan dunia, sekaligus juga akan berbuah kedamaian dan kebahagiaan dalam kehidupan abadi di akhirat kelak. Sebaliknya, bila yang dilakukan hamba sesuatu yang Ia tidak ridho, secara pasti pula akan mendatangkan kegagalan, kemudaratn dan penderitaan baik dalam pelaksanaan tugas-tugas duniawiyah hamba, maupun dalam kehidupan abadinya di akhirat kelak.

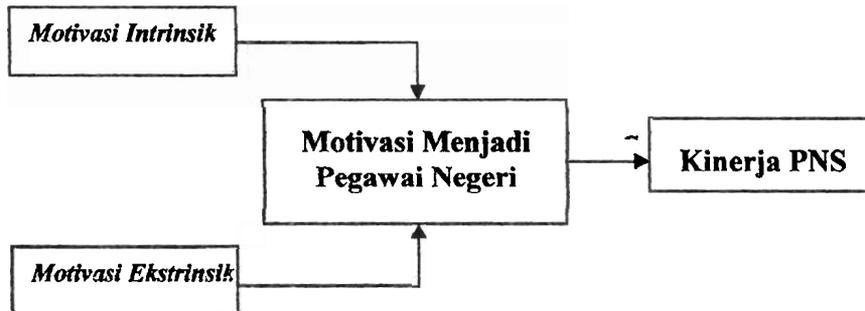
Seorang muslim yang dengan sungguh-sungguh melakukan pekerjaan dalam melaksanakan tugas pengabdian sebagai bagian integral dari pengabdiannya kepada Allah, akan memperoleh kekuatan, kemudahan dan hasil terbaik karena Allah Swt memastikan akan memberidaya dan menunjukkan jalan terbaik serta mendampingiya dalam meraih kesuksesan (Q.s. Al-Ankabut:69).

Islam memerintahkan pemeluknya untuk melaksanakan tugas-tugas kehidupan sungguh-sungguh, dengan mengerahkan segenap kemampuan yang telah dianugerahkan Allah Swt kepadanya, pada saat yang sama mestilah pula selalu merasa selalu dalam payung kasih sayangNya sembari tiada putus berharap perolehan terbaik dariNya(Q.s, Alam Nasyrah:7-8).

## **B. Kerangka Pemikiran**

Dalam menjelaskan persoalan motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan para PNS di Kota Padang, perlu dikaji berbagai faktor dan dimensi yang mungkin berpengaruh terhadap pembentukan motivasi menjadi pegawai publik atau PNS berdasarkan pendapat dan hasil penelitian dari berbagai peneliti atau teori. Oleh karena itu kerangka pemikiran tentang motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan PNS pemerintahan

Kota Padang dan pengaruhnya terhadap kinerja PNS tersebut secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Motivasi Menjadi Pegawai Negeri di Kalangan PNS Pemerintahan Kota Padang

Untuk menjawab permasalahan penelitian ini maka dalam penelitian ini digunakan pendekatan penelitian *kualitatif-kuantitatif* dengan menggunakan metode deskriptif. Karena keterbatasan waktu dan dana dalam pelaksanaan penelitian maka skop penelitian ini akan dibatasi hanya kepada beberapa faktor yang berkemungkinan berpengaruh terhadap motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan PNS. Faktor-faktor yang diduga berpengaruh tersebut adalah faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Disamping itu, karena keterbatasan waktu dan dana pula, skop kawasan penelitian ini juga akan dibatasi hanya pada instansi/kantor pemerintahan Kota Padang provinsi Sumatera Barat. Oleh karena itu hasil penelitian ini tidak berpretensi dan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan terhadap semua PNS yang ada di seluruh Indonesia ataupun Sumatera Barat.

### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *kualitatif-kuantitatif* dan bersifat deskriptif karena tujuan utamanya, disamping mengungkapkan data secara kuantitatif, adalah juga guna memahami makna (*verstehen*) dan mencoba memperoleh gambaran yang lebih mendalam serta pemahaman yang holistik berdasarkan situasi yang wajar (*natural setting*) dari kasus yang diteliti dimana peneliti sendiri bertindak sebagai instrumen utama untuk memperoleh data langsung dari tangan pertama (*first hand*). Disamping itu data juga diperoleh melalui angket (kuesioner) yang disebarakan kepada para responden. Pendekatan kuantitatif diperkuat dengan pendekatan kualitatif (*naturalistic*) guna memperoleh gambaran yang utuh tentang motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan PNS pemerintahan Kota Padang dan pengaruhnya terhadap kinerja PNS.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan dua pendekatan yaitu kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam melalui wawancara mengenai motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan PNS pemerintahan Kota Padang dan pengaruhnya terhadap kinerja PNS. Sementara pendekatan kuantitatif digunakan dalam mengidentifikasi jawaban responden yang diperoleh melalui angket (*questionnaire*) dengan menggunakan analisis statistik sederhana dalam bentuk frekuensi dan persentase, serta analisis regresi berganda.

Dengan demikian, dalam penelitian ini digunakan metode Survei Deskriptif dan Deskriptif Analitis dalam rangka mempelajari, menjajaki, mengidentifikasi, dan memperoleh informasi mengenai masalah-masalah yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang menyeluruh tentang motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan PNS

pemerintahan Kota Padang dan pengaruhnya terhadap kinerja PNS. Penelitian ini dilaksanakan melalui studi pada beberapa instansi pemerintahan Kota Padang.

## **B. Strategi dan Disain Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, dan penelitian teori yang telah dikemukakan sebelumnya maka strategi dan disain penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.

Penelitian ini merupakan studi kasus terpancang (*embedded*). Artinya, penelitian ini memusatkan perhatian pada motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan PNS pemerintahan Kota Padang dan pengaruhnya terhadap kinerja PNS. Motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan PNS tersebut secara umum telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti sebelum ke lapangan berdasarkan teori dari beberapa peneliti. Secara umum ada dua bentuk motivasi, yaitu *ekstrinsik* dan *intrinsik*, dengan berbagai dimensinya yang diduga menjadi motivator bagi para PNS dalam menentukan pilihan mereka untuk menjadi pegawai negeri. Bentuk-bentuk motivasi yang menjadi fokus penelitian ini secara umum telah diformulasikan, kemudian disusun pokok pokok pertanyaan wawancara dan kuesioner sebelum peneliti ke lapangan meskipun pertanyaan itu, terutama pertanyaan wawancara, dapat saja berubah sesuai dengan keadaan di lapangan.

Strategi dalam penelitian ini menempuh langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Penjajakan lokasi penelitian;
- 2) Penetapan fokus penelitian secara lebih pasti
- 3) Pengumpulan data awal guna mempertajam sekali lagi fokus masalah;
- 4) Penetapan latar peristiwa yang disetujui dan penetapan informan dan responden yang akan diwawancarai dan dimintai tanggapan melalui kuesioner;
- 5) Pembagian waktu pengumpulan data sesuai dengan waktu dan fokus yang disetujui;

- 6) Pemodifikasian rancangan penelitian; dan
- 7) Analisis data.

Sedangkan disain penelitian ini dirancang melalui beberapa tingkatan seperti berikut:

*Pertama*, mengidentifikasi berbagai variabel penelitian atau jenis data yang berkaitan dengan motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan PNS pemerintahan Kota Padang dan pengaruhnya terhadap kinerja PNS. *Kedua*, penyusunan instrumen penelitian berupa daftar pedoman wawancara untuk pengumpulan data kualitatif dan alat pengumpul data kuantitatif dalam bentuk angket (*questionnaire*) yang terdiri dari item-item pertanyaan dan pernyataan yang memenuhi tipe *Likert* dan menghasilkan *skala Likert*. *Keempat*, Pengumpulan data melalui wawancara dengan para informan dan penyebaran kuesioner (angket) kepada sejumlah responden yang telah ditentukan. *Kelima*, Analisis data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif dianalisis melalui proses analisis data kualitatif. Begitu pula dengan data kuantitatif diolah melalui proses analisis data kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik deskriptif sederhana dalam bentuk frekuensi dan persentase, serta analisis regresi sederhana. *Keenam*, memberikan interpretasi terhadap hasil analisis data statistik dan seterusnya menyimpulkan hasil analisis dan memberikan saran serta rekomendasi hasil penelitian.

### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang terdapat atau berada dalam lingkungan instansi pemerintahan Kota Padang Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan populasi penelitian dan sesuai pula dengan ruang lingkup dan batasan penelitian, serta permasalahan penelitian ini, maka penentuan sampel dalam penelitian ini, terutama untuk pengumpulan data kuantitatif, dilakukan dengan menggunakan teknik *proporsional stratified random sampling*. Disamping itu, untuk menghindari bias dalam

pengambilan kesimpulan penelitian, juga dilakukan wawancara secara mendalam dengan beberapa informan, antara lain para pimpinan yang ada dalam lingkungan instansi yang bersangkutan, yang ditentukan secara *purposive*.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tingkat. *Pertama*, melakukan *orientasi*, dimana peneliti mengumpulkan data secara umum dan luas tentang gambaran *setting* penelitian ini. *Kedua*, melakukan eksplorasi pengumpulan data secara lebih terarah dan sesuai dengan fokus dan permasalahan penelitian serta mengetahui sumber data, responden dan informan yang berkompeten dan mempunyai pengetahuan yang cukup banyak tentang hal yang diteliti. Dalam pengumpulan data kuantitatif peneliti menggunakan angket (*questionnaire*). Sedangkan dalam pengumpulan data kualitatif peneliti menggunakan teknik *snowball sampling*. *Ketiga*, mengumpulkan data secara lebih terfokus lagi, yaitu mengeksplorasi secara lebih tajam hal-hal yang menjadi data pokok, terutama data yang bersifat kualitatif berupa informasi dari para informan.

Secara operasional tiga tingkat pengumpulan data seperti dikemukakan di atas didukung oleh alat dan teknik yang disarankan dalam penelitian kuantitatif, yaitu dengan menggunakan angket yang disebarakan kepada para responden. Selain itu, juga digunakan teknik yang disarankan dalam penelitian kualitatif, yaitu pengumpulan data dan analisis secara sirkuler, dimana peneliti secara berulang-ulang melakukan *indepth interviewing* dan penelitian dokumentasi. Ketiga teknik ini digunakan untuk memperoleh data primer dan sekunder. Dalam pengumpulan data kualitatif ini, pedoman (format isian) wawancara digunakan sebagai instrumen utama di samping peneliti sendiri.

## **E. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang dikumpulkan melalui penelitian ini adalah data *kuantitatif* dan data *kualitatif*. Data kuantitatif diperoleh dari sampel responden yang telah ditetapkan melalui angket (*questionnaire*) dengan menetapkan lima alternatif jawaban tertutup dengan menggunakan skala *Likert*, mulai dari nilai 1 sampai 5 untuk pernyataan negatif dan nilai 5 sampai 1 untuk pernyataan positif. Sementara data kualitatif dalam penelitian ini diperoleh dari para informan, terutama para pimpinan yang ada pada instansi yang bersangkutan yang ditentukan secara *purposive*. Dalam hal ini data diperoleh melalui informan kunci sebagai data pendahuluan. Selanjutnya berdasarkan informan kunci tersebut pemerolehan data dilakukan secara serial dan beruntun melalui informan lainnya. Artinya, pengumpulan informasi dari para informan diteruskan sampai dicapai taraf "*redundancy*", ketuntasan atau kejenuhan.

## **F. Uji Keandalan dan Kesahihan Instrumen Penelitian**

Untuk menguji keandalan dan kesahihan data dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus korelasi Pearson. Sugiyono (2004), menyatakan bahwa "apabila validitas setiap pernyataan lebih dari 0.361 maka butir pernyataan dianggap valid". Selanjutnya untuk menguji reliabilitas variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Dengan  $\alpha = 0,05$  maka instrumen dinyatakan realibel jika nilai Cronbach Alpha's  $\geq 0,6$  (Nilai berdasarkan tabel r untuk sampel uji  $N= 30$ )..

## **G. Teknik Analisis Data**

Pengolahan dan analisis data kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan melalui proses pengolahan dan analisis data kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dalam bentuk frekuensi dan persentase dan teknik regresi berganda . Hasil

analisis ini dilanjutkan dengan pemberian interpretasi data statistik dan seterusnya dilakukan penyimpulan hasil analisis.

Sedangkan analisis data kualitatif dalam penelitian ini dilakukan secara terus menerus sepanjang penelitian, dari awal sampai akhir, secara sirkuler. Analisis dan tafsiran data kualitatif dimaksudkan guna mengetahui makna dari data. Setelah data diperoleh dari lapangan melalui observasi partisipan, wawancara secara mendalam (*indepth interview*), penelitian dokumentasi dan sumber data lainnya, selanjutnya data dikelompokkan sesuai dengan permasalahan penelitian dan dianalisis dengan menggunakan teknik deskriptif induktif. Analisis data kualitatif dilakukan melalui tingkat reduksi data, display data, tafsiran data, dan pengambilan kesimpulan.

#### I. Lokasi dan Tabel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada beberapa instansi pemerintahan Kota Padang Provinsi Sumatera Barat sesuai dengan sampel penelitian yang ditetapkan. Sedangkan waktu penelitian ini berlangsung selama tiga bulan. Tingkat atau proses penelitian yang dilalui dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

**Tabel 1. Kerangka Tabel Penelitian**

Kegiatan	Rentang Waktu	Bulan ke		
		1	2	3
1. Persiapan				
a. Persiapan Proposal		x		
b. Literature review		x		
c. Penulisan proposal		x		
2. Pengajuan Proposal		x		
3. Seminar Proposal		x		
4. Pembuatan Instrumen			x	
5. Pengumpulan Data			x	
6. Analisis Data			x	
7. Penulisan Laporan				x
8. Penyerahan Draft Laporan				x
9. Seminar Hasil dan Perbaikan				x
10. Penyerahan Laporan Akhir				x

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di bawah kendali atau sistem kepegawaian pemerintahan Kota Padang. Bila dilihat dari aspek golongan kepangkatan maka PNS yang bertugas pada berbagai instansi di Kota Padang dalam 3 tahun terakhir (2009-2011) terlihat bahwa pegawai yang terbanyak untuk tahun 2011 ialah PNS pada golongan III, yaitu sebanyak 42,16 %. Sedangkan jumlah pegawai kedua adalah mereka yang sudah termasuk golongan IV sebanyak 39,84 %, seperti terlihat pada Tabel 2. Ini berarti bahwa dari segi kepangkatan atau golongan, sebahagian besar PNS termasuk pegawai yang sudah cukup mapan dari segi pengalaman bekerja.

**Tabel 2. Jumlah PNS pada Instansi-instansi Pemerintahan di Kota Padang Tahun 2008 s/d 2010 Menurut Golongan**

No.	GOLONGAN	2009	2010	2011	2011 (%)
1.	Golongan I	240	360	397	2,79
2.	Golongan II	2.157	1.987	2.162	15,21
3.	Golongan III	6.892	6.395	5.993	42,16
4.	Golongan IV	4.782	5.308	5.663	39,84
	TOTAL PNS	14.071	14.050	14.215	100,00

*Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang; Bappeda Kota Padang dan BPS Kota Padang, 2011*

Manajemen pemerintahan yang baik perlu ditunjang oleh para pegawai yang memadai baik secara kualitas maupun kuantitas. Bila dilihat dari aspek pendidikan, golongan PNS yang bertugas di lingkungan pemerintahan Kota Padang dapat pula dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3. Jumlah PNS pada Instansi-instansi Pemerintahan di Kota Padang Tahun 2008 s/d 2010 Menurut Tingkat Pendidikan**

No.	PENDIDIKAN	2009	2010	2011	2011 (%)
1.	SD	212	239	246	1,73
2.	SLTP	290	257	265	1,86
3.	SLTA	4.087	3.872	3.537	24,88
4.	Diploma	4.261	4.155	4.255	29,93
5.	Sarjana	4.955	5.088	5.428	38,19
6.	Pascasarjana	366	439	484	3,41
	TOTAL	14.071	14.050	14.215	100,00

Sumber : BPS Kota Padang, 2011

Pada Tabel 3 di atas terlihat bahwa dalam 3 tahun terakhir (2009-2011) terdapat peningkatan jumlah PNS di Kota Padang, kecuali tahun 2010, walaupun setiap tahun ada PNS yang mengalami masa pensiun. Selain itu, Bila dilihat dari tingkat pendidikan PNS Kota Padang, untuk tahun 2011, jumlah pegawai lulusan pascasarjana, sarjana, dan diploma ada sebanyak 9.692 orang atau sekitar 68.12% dari total jumlah pegawai keseluruhannya. Sedangkan yang sudah menyelesaikan Pascasarjana ada sebanak 484 orang atau sekitar 3.41%. Ini dapat menggambarkan bahwa kualitas atau tingkat pendidikan PNS Kota Padang sudah cukup memadai. Disamping itu banyak pula PNS diusulkan untuk menuruti *training* dan kursus-kursus dalam rangka peningkatan pengetahuan dan kemampuannya sebagai pegawai atau pelayan publik.

Selain PNS pemerintahan Kota Padang yang bertugas menuruti kebijakan pemerintahan Kota Padang, di Kota Padang juga terdapat pegawai-pegawai pemerintahan (PNS) Sekretariat Provinsi Sumatera Barat dan PNS pemerintahan pusat yang bertugas mengikuti kebijakan Pemerintah Pusat. Mereka ini adalah PNS Pemerintah Pusat yang ditempatkan di Kota Padang untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat Sumatera Barat, termasuk masyarakat Kota Padang. Mereka ini disebut dengan PNS pemerintahan Jabatan Vertikal. Selain itu di kawasan Kota Padang ada lagi PNS yang bertugas untuk kepentingan masyarakat pada instansi-instansi milik

negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN), seperti yang terlihat dalam Tabel 4 berikut ini.

**Tabel 4. Jumlah PNS Jabatan Vertikal dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Kota Padang Menurut Golongan pada Tahun 2011**

No.	GOLONGAN	2011	(%)
1.	Golongan I	267	6,05
2.	Golongan II	776	17,59
3.	Golongan III	1.164	26,39
4.	Golongan IV	307	6,96
	Non-Golongan (Semen Padang)	1.897	43,01
	TOTAL PNS	4.411	100,00

*Sumber: BPS Provinsi Sumatera Barat, 2011*

Sedangkan menurut tingkat pendidikan, PNS pemerintahan Jabatan Vertikal dan BUMN tersebut dapat digambarkan seperti berikut.

**Tabel 5. Jumlah PNS Jabatan Vertikal dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Kota Padang Menurut Tingkat Pendidikan pada Tahun 2011**

No.	PENDIDIKAN	2011	(%)
1.	SD	274	6,21
2.	SLTP	141	3,20
3.	SLTA	1.886	42,75
4.	Diploma	575	13,04
	Sarjana	1.394	31,60
	Pascasarjana	141	3,20
	TOTAL PNS	4.411	100,00

*Sumber: BPS Provinsi Sumatera Barat, 2011*

Dari Tabel 2 dan 4 di atas dapat dilihat bahwa jumlah PNS yang bertugas di Kota Padang saat ini ada lebih kurang sebanyak 18,626 orang. Namun yang menjadi objek penelitian ini hanyalah PNS yang berada dalam sistem kepegawaian dan pemerintahan Kota Padang yang berjumlah sekitar 14.215 orang menurut data BPS Kota Padang Tahun 2011.

## 2. Profil Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas di dalam lingkungan pemerintahan Kota Padang. Responden penelitian diambil dari berbagai instansi pemerintahan di Kota Padang dengan menggunakan teknik *multistage random sampling*. Untuk memahami karakteristik atau profil responden maka pada subbab ini dijelaskan karakteristik sosial responden menurut umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, latar belakang keilmuan (*educational background*), jabatan, golongan, tingkat pendapatan, dan masa kerja.

Penelitian ini telah dilakukan terhadap 181 responden dari PNS pada pemerintahan Kota Padang dengan gambaran karakteristik sebagai berikut:

### a. Umur

Umur responden dalam penelitian ini diklasifikasikan kepada 5 kategori yaitu 1) Umur 20 – 30 tahun, 2) Umur 31 – 40 tahun, 3) umur 41 – 50 tahun, 4) umur 51 – 60 tahun, dan 5) Umur 61 – 70 tahun Menurut klasifikasi itu maka profil responden menurut umur dapat dideskripsikan bahwa mayoritas responden berumur antara 41 – 50 tahun merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini , seperti terlihat pada Tabel 6 berikut ini.

**Tabel 6. Profil Responden Menurut Klasifikasi Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 tahun	23	12.7	12.7	12.7
	31 - 40 tahun	46	25.4	25.4	38.1
	41 - 50 tahun	87	48.1	48.1	86.2
	51 - 60 tahun	25	13.8	13.8	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Dari segi umur, responden PNS yang terbanyak berada pada kelompok umur 41-50 tahun sebanyak 87 orang (48.1%) dan kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 46 orang (25.4%). Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa mayoritas responden berumur di antara 31-60 tahun (87.3%). Data tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian ini pada umumnya ialah orang-orang yang sudah cukup matang dan berpengalaman dan diduga sudah mempunyai ketetapan dan keteguhan hati dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

**b. Jenis Kelamin**

Dari aspek jenis kelamin, responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7 berikut.

**Tabel 7. Profil Responden Menurut Jenis kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	96	53.0	53.0	53.0
	Perempuan	85	47.0	47.0	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Menurut tabel 7 data penelitian di atas, dapat dijelaskan bahwa jumlah responden laki-laki dari PNS ada sebanyak 96 orang (53.0%) dan responden PNS perempuan sebanyak 85 orang (47,0%). Perbandingan jumlah responden laki-laki dan perempuan pada dua kelompok responden penelitian ini cukup begitu seimbang dan proporsional dari segi jumlah dan komposisi pegawai Kota Padang secara keseluruhan.

**c. Status Perkawinan**

Untuk memahami profil responden PNS menurut status perkawinan dapat pula dilihat pada Tabel 8 berikut ini.

**Tabel 8. Hasil Analisis Profil Responden Menurut Status Perkawinan**

		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Valid</b>	Kawin	145	80.1	80.1	80.1
	Tidak Kawin/ Duda/ Janda	36	19.9	19.9	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Data pada tabel 8 tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden PNS yang sudah kawin ialah sebanyak 145 orang (80.1%) dan responden PNS yang tidak kawin/janda/duda ada sebanyak 36 orang (19.9%) saja. Bila diperhatikan perincian status perkawinan responden maka akan terlihat bahwa responden yang sudah kawin jauh lebih ramai dari responden yang tidak kawin/janda/duda. Ini disebabkan antara lain karena memang umur seseorang pada saat mulai menjadi PNS sudah tergolong umur yang sudah pantas untuk kawin, bahkan banyak pula di antara mereka yang memulai karir sebagai PNS setelah menjalani perkawinan. Sehingga secara keseluruhan jumlah PNS yang sudah kawin memang jauh lebih banyak dari PNS yang belum kawin/janda/duda.

***d. Tingkat Pendidikan***

Tingkat pendidikan dalam penelitian ini diklasifikasikan kepada 5 kategori yaitu 1) Tingkat Pendidikan Dasar, 2) Tingkat Pendidikan Menengah, 3) Tingkat Pendidikan Diploma/Akademi, 4) Tingkat Pendidikan Sarjana (S1), dan 5) Tingkat Pendidikan Pascasarjana. Menurut klasifikasi ini maka profil responden penelitian dapat dideskripsikan seperti terlihat pada tabel 9 berikut ini.

**Tabel 9. Hasil Analisis Profil Responden Menurut Tingkatan Pendidikan**

		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	Sekolah Dasar (SD)	0	0,0	0,0	0,0
	Pendidikan Menengah (SLTP/SLTA)	46	25.4	25.4	25.4
	Pendidikan Diploma/Akademi	20	11.0	11.0	36.5
		94	51.9	51.9	88.4
	Pendidikan Pascasarjana (S2, S3, Spesialis)	21	11.6	11.6	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Dilihat dari aspek pendidikan, maka pada dasarnya tingkat pendidikan responden berada pada tingkat yang cukup tinggi. Data penelitian pada Tabel 9 menunjukkan bahwa tidak seorangpun responden yang berpendidikan Sekolah Dasar (SD). Sebahagian besar responden telah mencapai tingkat pendidikan sarjana (S1), yaitu sebanyak 94 orang (51.9%). Sedangkan jumlah responden yang mempunyai tingkat pendidikan menengah (SLTP dan SLTA) hanyalah sebanyak 46 orang (31.5%). Sementara 20 orang (11.0%) dari PNS mempunyai tingkatan pendidikan Diploma/Akademi. Sementara itu, hanya 21 orang (11.6%) saja dari PNS yang mempunyai tingkatan pendidikan pascasarjana (S2, S3, dan Spesialis). Oleh karena itu, secara keseluruhan tingkat pendidikan responden penelitian ini relatif baik karena umumnya mereka berpendidikan sekolah menengah dan universitas.

#### ***e. Tingkat Pendapatan***

Tingkat pendapatan responden dalam penelitian ini diklasifikasikan kepada 4 kategori yaitu 1) tidak mencukupi, 2) kurang mencukupi, 3) mencukupi, dan 4) sangat mencukupi. Berdasarkan klasifikasi yang demikian itu maka profil responden menurut tingkat pendapatan dapat dideskripsikan seperti terlihat pada tabel 10 berikut ini.

**Tabel 10. Hasil Analisis Profil Responden Menurut Pendapatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Mencukupi	37	20.4	20.4	20.4
	Kurang Mencukupi	80	44.2	44.2	64.6
	Mencukupi	63	34.8	34.8	99.4
	Sangat Mencukupi	1	.6	.6	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Dilihat dari aspek tingkat pendapatan, maka pada dasarnya tingkat pendapatan responden lebih banyak berada pada tingkat tidak mencukupi dan kurang mencukupi. Data penelitian pada Tabel 10 menunjukkan bahwa sebanyak 107 orang (64.6%) responden memiliki tingkat pendapatan yang kurang atau tidak mencukupi mencukupi dan sebanyak 64 orang (35.4%) saja yang memiliki tingkat pendapatan yang mencukupi atau sangat mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Dengan kata lain, hampir dua pertiga dari mereka berada pada tingkat pendapatan *tidak* dan *kurang* mencukupi atau rendah.

*f. Masa Kerja*

Masa kerja responden dalam penelitian ini diklasifikasikan kepada 3 kategori yaitu 1) 0 – 10 tahun, 2) 11 – 20 tahun, dan 3) 21 tahun atau lebih. Menurut klasifikasi yang demikian itu maka profil responden berdasarkan masa kerja dapat digambarkan seperti terlihat pada tabel 11 berikut ini.

**Tabel 11. Hasil Analisis Profil Responden Menurut Tempoh Masa Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 - 10 tahun	25	13.8	13.8	13.8
	11 - 20 tahun	85	47.0	47.0	60.8
	≥ 21 tahun	71	39.2	39.2	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Dilihat dari aspek masa kerja, maka sebahagian besar responden PNS berada pada kategori masa bekerja yang cukup lama, yaitu masa 11 – 20 tahun sebanyak 85 orang (47,0% dan masa kerja 21 tahun atau lebih sebanyak 71 orang (39,2%). Dari segi masa kerja ini pun terlihat bahwa sebahagian besar PNS Kota Padang diasumsikan sudah memiliki pengalaman yang cukup matang dalam pekerjaan atau memberikan pelayanan.

### 3. Temuan Data Utama Penelitian

#### a. Deskripsi Kinerja dan Motivasi Menjadi Pegawai Negeri di Kalangan PNS Kota Padang

Secara umum rata-rata skor kinerja PNS dan motivasi menjadi Pegawai Negeri di kalangan PNS Kota Padang dapat digambarkan seperti dalam tabel 12 berikut ini.

**Tabel 12. Rata-rata Skor Kinerja PNS dan Motivasi Menjadi Pegawai Negeri di Kalangan PNS Kota Padang**

Variabel	Mean	N
Rata-rata Kinerja PNS	3.4311	181
Rata-rata Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Fisiologi	3.5387	181
Rata-rata Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Keamanan	3.5124	181
Rata-rata Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Sosial	4.0304	181
Rata-rata Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Pengakuan	4.1344	181
Rata-rata Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri	3.2931	181

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat difahami bahwa rata skor kinerja PNS di Kota Padang berada pada kategori kurang baik, yaitu hanya berada pada rata-rata skor 3,43 dalam rentangan skor 1 – 5. Sedangkan dari segi motivasi memilih pekerjaan sebagai PNS juga terkesan kurang baik, karena rata-rata motivasi mereka menjadi PNS atau pegawai negeri dinilai lebih didorong oleh motivasi untuk memenuhi kebutuhan fisiologi dan kebutuhan keamanan. Penentuan skor dalam motivasi menjadi pegawai

negeri ini adalah dengan ketentuan bahwa motivasi pemenuhan kebutuhan fisiologi dan keamanan dikategorikan sebagai motivasi tingkat rendah atau negatif. Oleh karena itu mereka yang memilih skor tinggi atau setuju dalam item ini dianggap sebagai skor atau pilihan yang rendah. Sebaliknya mereka yang memilih skor tinggi atau setuju dalam item tingkat motivasi yang lainnya (yaitu motivasi pemenuhan kebutuhan sosial, pengakuan/penghargaan, dan aktualisasi diri) dianggap sebagai skor atau pilihan yang tinggi, karena ketiga kebutuhan ini termasuk kategori motivasi tingkat tinggi atau dinilai baik dalam hirarki kebutuhan Maslow.

Namun berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Walikota Padang (tgl 26 Desember 2012) terindikasi bahwa akhir-akhir ini kinerja PNS cenderung lebih baik dari sebelumnya. Beliau mengatakan bahwa: “Kajian dan pengajian agama secara rutin dan sistemik yang telah terlaksana di lingkungan Pemerintah Kota Padang beberapa tahun terakhir telah memberikan dorongan ke arah yang lebih baik motivasi dan kinerja PNS di Kota Padang”.

Dengan demikian, dalam tabel 12 terlihat bahwa rata-rata motivasi pemenuhan kebutuhan fisiologi dan keamanan dari PNS masing-masingnya adalah 3.54 dan 3.51 dalam rentangan skor 1 – 5. Ini berarti bahwa dalam kedua kategori motivasi ini responden cenderung memilih skor tinggi atau setuju dalam dalam item-item kuesioner yang diajukan. Artinya karena motivasi mereka untuk pemenuhan kedua kebutuhan ini cukup tinggi maka berarti nilai skor motivasi mereka adalah sebaliknya, yaitu cukup rendah. Sebaliknya, pada kategori motivasi pemenuhan tiga kebutuhan tingkat tinggi terlihat bahwa skor rata-rata yang dicapai responden cukup tinggi, kecuali pada kategori motivasi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, dengan skor rata-rata 3,29 dalam rentangan skor 1 – 5. Ini berarti bahwa motivasi mereka menjadi pegawai negeri untuk

pemenuhan kebutuhan sosial dan dan pemenuhan kebutuhan penghargaan/pengakuan cukup tinggi.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa, menurut tingkat kebutuhan seperti yang diasumsikan dalam teori Maslow, penelitian ini menemukan bahwa motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan PNS Kota Padang lebih banyak didorong oleh kepentingan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tingkat rendah, yaitu pemenuhan kebutuhan fisiologi dan keamanan, dan sebahagiannya lagi kebutuhan tingkat tinggi, yaitu kebutuhan sosial dan pengakuan diri. Keadaan ini terlihat seperti persentase yang diperoleh dari jawaban responden terhadap pertanyaan yang diedarkan kepada mereka melalui angket berkaitan dengan item-item bagi masing-masing tingkat menurut teori hirarki kebutuhan Maslow seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

#### **b. Pengaruh Motivasi Menjadi Pegawai Negeri terhadap Kinerja PNS**

Tujuan kedua dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh motivasi menjadi pegawai negeri terhadap kinerja PNS. Untuk mencapai tujuan ini telah ditetapkan hipotesis seperti telah dijelaskan pada bab 1. Namun sebelum uji regresi dilakukan maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi regresi untuk memastikan kolineritas, homokedastisitas, normalitas dan lineritas, dan autokorelasi dari variabel bebas, yaitu motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan PNS Kota Padang, yang diukur dengan menggunakan tingkat motivasi seperti dikemukakan oleh Maslow yang membagi motivasi ke dalam lima tingkatan motivasi, yaitu motivasi pemenuhan kebutuhan fisiologi, keamanan, sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri dan variabel terikat yaitu kinerja PNS.

#### ***Uji Kolineritas***

Hasil uji kolinearitas terhadap variabel bebas motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan PNS yang mencakup motivasi pemenuhan kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan keselamatan, kebutuhan sosial atau kebutuhan akan rasa memiliki atau kasih sayang,

kebutuhan akan penghargaan atau pengakuan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri berdasarkan analisis melalui program SPSS version 15.0 dapat dilihat dalam tabel 13 berikut ini.

**Tabel 13. Hasil uji kolinearitas variabel bebas**

**Coefficients(a)**

Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pemenuhan Kebutuhan Fisiologi	.878	1.093
	Pemenuhan Kebutuhan Keamanan	.868	1.139
	Pemenuhan Kebutuhan Sosial	.906	1.104
	Pemenuhan Kebutuhan akan Pengakuan	.871	1.149
	Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri	.976	1.025

a Dependent Variable: Rata-rata Kinerja PNS

Dari Tabel 13 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* yang mengukur korelasi di antara variabel bebas (prediktor) adalah: 0.878 bagi variabel kebutuhan fisiologi, 0.868 bagi variabel kebutuhan keamanan, 0.906 bagi variabel kebutuhan sosial, 0.871 bagi variabel kebutuhan akan pengakuan/penghargaan, dan 0.976 bagi variabel kebutuhan aktualisasi diri. Hasil uji kolinearitas tersebut menunjukkan bahwa ternyata nilai *tolerance* cukup jauh bahkan untuk beberapa sub variabel sangat jauh dari 0.01 dan mendekati 1. Ini berarti bahwa melalui nilai *tolerance* ini bisa dipastikan bahwa tidak ada terdapat kolinearitas di antara variabel prediktor yang ada dalam model ini, kerana nilai *tolerance* semua variabel prediktor berada cukup jauh di atas 0.01.

Sedangkan nilai VIF ( $1/\text{tolerance}$ ) bagi masing-masing variabel prediktor adalah: 1.093 bagi variabel kebutuhan fisiologi, 1.139 bagi variabel kebutuhan keamanan, 1.104 bagi variabel kebutuhan sosial, 1.149 bagi variabel kebutuhan pengakuan/ penghargaan, dan 1.025 bagi variabel kebutuhan akan aktualisasi diri. Seperti diketahui, model regresi yang bebas daripada problem multikolieritas adalah mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1 atau lebih kecil daripada angka 5. Melalui pengujian seperti dalam tabel 13 di atas ternyata semua variabel prediktor mendekati

angka 1 atau berada jauh di bawah angka 5. Ini berarti bahwa semua variabel tidak berkolinearitas. Oleh karena itu boleh diputuskan bahwa semua variabel ini tidak mempunyai problem koliearitas dan dapat diteruskan kepada pembuatan uji regresi. Selain itu, hasil uji koefisien korelasi seperti dalam Tabel 14 juga menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai problem kolinearitas karena semua angka korelasi antara variabel berada di bawah 0.05. Ini berarti bahwa koefisien korelasi antara variabel adalah lemah.

**Jadual 14. Hasil Uji Koefisien Korelasi Antara Variabel Bebas**

**Coefficient Correlations(a)**

Model			Kebutuhan Aktualisasi Diri	Kebutuhan Fisiologi	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan Pengakuan/Penghargaan	Kebutuhan Keselamatan
1	Correlations	Kebutuhan Aktualisasi Diri	1.000	-.022	-.048	.015	-.003
		Kebutuhan Fisiologi	-.022	1.000	.040	-.029	-.043
		Kebutuhan Sosial	-.048	.040	1.000	-.037	-.041
		Kebutuhan Pengakuan/Penghargaan	.015	-.029	-.037	1.000	-.049
		Kebutuhan Keselamatan	-.003	-.043	-.041	-.049	1.000
	Covariances	Kebutuhan Aktualisasi Diri	.003	-.005	.000	.001	-.005
		Kebutuhan Fisiologi	-.005	.005	.000	-.001	-.004
		Kebutuhan Sosial	.000	.000	.005	-.001	-.001
		Kebutuhan Pengakuan/Penghargaan	.001	-.001	-.001	.004	.000
		Kebutuhan Keselamatan	-.005	-.004	-.001	.000	.005

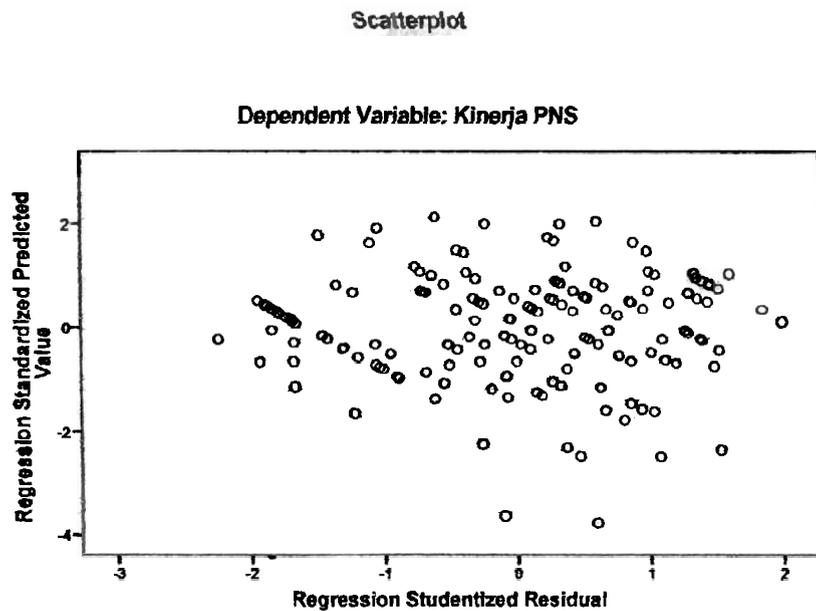
a Dependent Variable: Kinerja PNS

**Uji Homoskedastisitas**

Uji homoskedastisitas yang telah dibuat dapat dilihat dalam grafik 1, dimana terlihat bahwa titik-titik menyebar secara random dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik ada di atas ataupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi boleh

digunakan untuk memprediksi variabel terikat (*Job Performance*) berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

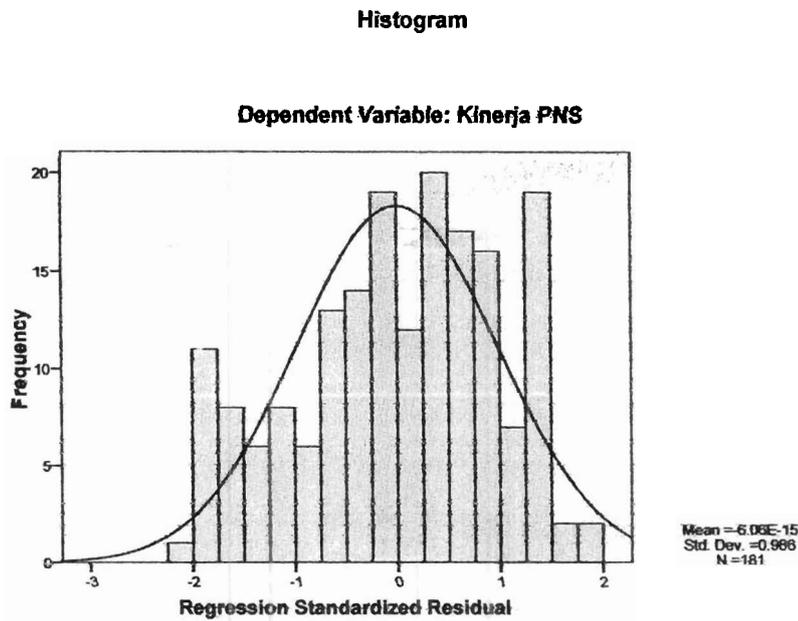
**Grafik 1. Hasil uji homoskedastisitas untuk variabel bebas**



### ***Uji Normalitas dan Lineritas***

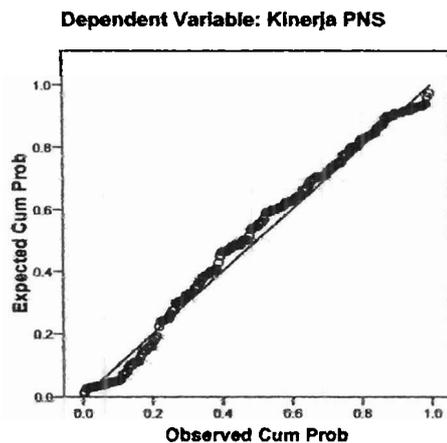
Uji normalitas dan lineritas dalam data penelitian ini menunjukkan bahwa semua data variabel ialah normal dan liner, seperti terlihat dalam gambar 1 dan 2 berikut ini.

**Gambar 1. Histogram Kurva Normalitas Data Penelitian**



**Gambar 2. Hasil Uji Linieritas Data Penelitian**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Dari histogram kurva normalitas data (gambar 1) dan normalitas data P-P Plot dari regresi (gambar 2) di atas dapat dipahami bahwa data penelitian ini ialah berdistribusi normal dan liner, karena persebaran data membentuk kurva normal dan data menyebar di sekitaran garis diagonal serta menuruti garis diagonal.

***Uji Autokorelasi***

Uji *autokorelasi* terhadap data penelitian ini telah dibuat berdasarkan uji Durbin-Watson (D-W). Seperti diketahui bahwa model regresi yang baik ialah bahwa hasil uji autokorelasi mempunyai angka D-W di antara -2 dan +2. Dari hasil uji seperti terdapat dalam Tabel 15 terlihat bahwa angka D-W ialah 1.829. Ini berarti bahwa dalam model regresi ini *tidak* terdapat autokorelasi.

**Tabel 15. Hasil Uji Autokorelasi Data Penelitian**

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.584(a)	.341	.323	.32919	1.829

a Predictors: (Constant), Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Fisiologi, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Pengakuan/Penghargaan, Kebutuhan Keselamatan  
 b Dependent Variable: Kinerja PNS

Dari hasil uji kolineritas, homokedastisitas, normalitas dan lineritas, dan autokorelasi dari variabel bebas seperti telah dijelaskan di atas maka bisa diputuskan bahwa uji regresi dalam penelitian ini boleh digunakan untuk mengidentifikasi variabel manakah di antara kelima-lima (sub) variabel bebas tersebut (yaitu: variabel pemenuhan kebutuhan fisiologi, keamanan, sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri) yang paling mempengaruhi kinerja (*job performance*) PNS di Kota Padang.

#### **Uji Regresi Pengaruh Motivasi Menjadi Pegawai Negeri Terhadap Kinerja PNS**

Secara umum, hasil regresi (*Multiple Regression*) untuk menguji pengaruh motivasi menjadi pegawai negeri terhadap kinerja PNS dapat dideskripsikan seperti dalam tabel 16 berikut ini. Hasil uji regresi yang telah dibuat dapat dilihat pada beberapa tabel dalam Tabel 16. Hasil uji tersebut antara lain membuktikan bahwa tingkat kesignifikanan hubungan keempat-empat variabel bebas tersebut terhadap kinerja (*job performance*) ialah 0.000 dengan *R Square* ( $R^2$ ) ialah 0.341 dan *Adjusted R<sup>2</sup>* ialah 0.323.

**Tabel 16. Hasil Uji Regresi terhadap Hipotesis 1 (1)**

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.584(a)	.341	.323	.32919	1.829

- a Predictors: (Constant), Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Fisiologi, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Pengakuan/Penghargaan, Kebutuhan Keselamatan  
 b Dependent Variable: Kinerja PNS

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.834	5	1.967	18.150	.000(a)
	Residual	18.964	175	.108		
	Total	28.798	180			

- a Predictors: (Constant), Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Fisiologi, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Pengakuan/Penghargaan, Kebutuhan Keselamatan  
 b Dependent Variable: Kinerja PNS

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.670	.392		4.258	.000
	Kebutuhan Fisiologi	.573	.073	.698	7.865	.000
	Kebutuhan Keselamatan	-.152	.073	-.187	-2.082	.039
	Kebutuhan Sosial	.035	.070	.032	.504	.615
	Kebutuhan Pengakuan/Penghargaan	-.025	.063	-.026	-.400	.690
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	.070	.052	.083	1.338	.183

- a Dependent Variable: Kinerja PNS

Angka R sebanyak 0.584 dalam tabel *Model Summary* menunjukkan bahwa korelasi di antara kinerja pegawai dan kelima-lima (sub) variabel bebasnya adalah kuat karena angka tersebut berada di atas 0.5. Sedangkan angka  $R^2$  (*R Square*) ialah sebanyak 0.341 dan angka *Adjusted R<sup>2</sup>* sebanyak 0.323. Hal ini bermakna bahwa 32.3% variasi dari kinerja PNS bisa dijelaskan oleh kelima-lima variabel bebas tersebut. Dengan kata lain, terdapat sebanyak 32,3% kontribusi bersama-sama dari variabel bebas, yaitu variabel tentang motivasi pemenuhan kebutuhan fisiologi, keamanan, sosial, pengakuan, dan

aktualisasi diri, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja PNS, dan selebihnya dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain.

Sedangkan dari uji *Anova* atau F test diperoleh hasil F dengan df 5/175 sebanyak 18.150 dengan taraf signifikansinya 0.000. Artinya ialah bahwa hasil ini boleh dipercayai sebanyak 99%, bahkan boleh dipercayai hingga 100%. Karena probabilitas (0.000) lebih kecil dari 0.05 maka model regresi boleh digunakan untuk memprediksi kinerja PNS. Artinya ialah bahwa variabel tentang motivasi pemenuhan kebutuhan fisiologi, keamanan, sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri *secara bersama-sama* mempengaruhi kinerja PNS di Kota Padang.

Akan tetapi untuk mengetahui atau mengukur kekuatan pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat (kinerja) dapat dilihat dalam tabel *Coefficients* regresi di atas. Dari tabel tersebut terlihat bahwa hanya (sub) variabel motivasi pemenuhan kebutuhan fisiologi dan kebutuhan keamanan saja yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS. Sedangkan tiga variabel lainnya, motivasi pemenuhan kebutuhan sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri tidak signifikan menjadi prediktor.

Selanjutnya, hasil uji t seperti terlihat dalam tabel *Coefficients* di atas juga menunjukkan signifikansi konstanta dan setiap variabel bebas. Dari hasil uji t tersebut diputuskan bahwa: Jika probabilitas  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima, dan jika probabilitas  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak. Dari tabel tersebut terlihat bahwa angka probabilitas yang  $< 0.05$  yaitu variabel pemenuhan kebutuhan fisiologi dan kebutuhan keamanan. Sedangkan untuk variabel pemenuhan kebutuhan sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri angka probabilitasnya  $> 0.05$ , yaitu 0.615, 0.690, dan 0.183. Sehingga dengan demikian boleh disimpulkan bahwa variabel motivasi pemenuhan kebutuhan fisiologi dan kebutuhan keamanan mempengaruhi kinerja PNS. Sedangkan ketiga-tiga variabel yang lainnya,

yaitu pemenuhan kebutuhan sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri tidak mempengaruhi kinerja PNS Kota Padang.

Oleh karena itu variabel tentang motivasi pemenuhan kebutuhan sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri dikeluarkan dari model regresi pertama ini dan dibuat lagi uji regresi model kedua dengan hanya memasukkan variabel pemenuhan kebutuhan fisiologi dan kebutuhan keamanan sebagai prediktor. Hasil uji regresi model kedua tersebut dapat dilihat dalam tabel 17 berikut ini.

**Tabel 17. Hasil Uji Regresi Untuk Hipotesis 1 (2)**

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.577(a)	.333	.325	.32862	1.813

a Predictors: (Constant), Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Fisiologi

b Dependent Variable: Kinerja PNS

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.576	2	4.788	44.337	.000(a)
	Residual	19.222	178	.108		
	Total	28.798	180			

a Predictors: (Constant), Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Fisiologi

b Dependent Variable: Kinerja PNS

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.940	.192		10.085	.000
	Kebutuhan Fisiologi	.569	.072	.693	7.889	.000
	Kebutuhan Keselamatan	-.149	.072	-.182	-2.072	.040

a Dependent Variable: Kinerja PNS

Angka R sebanyak 0.577 dalam tabel *Model Summary* pada model kedua ini menunjukkan bahwa korelasi di antara kinerja dan variabel bebasnya adalah juga dalam kuat karena angka tersebut masih berada di atas 0.5. Sedangkan angka  $R^2$  (*R Square*)

ialah sebanyak 0.333 dan angka *Adjusted R<sup>2</sup>* sebanyak 0.325. Hal ini bermakna bahwa 32,5% variasi dari kinerja bisa dijelaskan oleh variabel bebas tersebut. Dengan kata lain, terdapat sebanyak 32,5% kontribusi variabel bebas, yaitu pemenuhan kebutuhan fisiologi dan keamanan, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja, dan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain.

Sedangkan dari uji *Anova* atau F test diperoleh hasil F dengan df 2/178 sebanyak 44.337 dengan taraf signifikansinya 0.000. Artinya ialah bahwa hasil ini boleh dipercayai sebanyak 99%, bahkan boleh dipercayai sehingga 100%. Karena probabilitas (0.000) lebih kecil dari 0.05 maka model regresi kedua ini boleh digunakan untuk memprediksi kinerja PNS. Artinya ialah bahwa motivasi pemenuhan kebutuhan fisiologi dan kebutuhan keamanan para pegawai mempengaruhi kinerja mereka sebagai PNS.

Selanjutnya, hasil uji t seperti terlihat dalam tabel *Coefficients* di atas menunjukkan signifikansi konstanta dan setiap variabel bebas. Dari hasil uji t tersebut diputuskan bahwa: Jika probabilitas > 0.05 maka *H<sub>0</sub>* diterima, dan jika probabilitas < 0.05 maka *H<sub>0</sub>* ditolak. Dalam tabel tersebut terlihat bahwa angka probabilitas < 0.05, sehingga dengan demikian boleh disimpulkan bahwa variabel motivasi pemenuhan kebutuhan fisiologi dan kebutuhan keamanan memang mempengaruhi kinerja PNS.

### **Pengujian Sendiri-sendiri**

Jika dibuat uji regresi secara sendiri-sendiri terhadap variabel bebas motivasi pemenuhan kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri, maka terlihat bahwa pengaruh dari masing-masing variabel tersebut terhadap kinerja ialah tidak signifikan kecuali motivasi pemenuhan kebutuhan fisiologi dan kebutuhan keamanan, yaitu masing-masingnya mempunyai kesignifikan sebanyak 0.000 (fisiologi), 0.000 (keamanan), 0.191

(sosial), 0.156 (pengakuan), dan, 0.241 (aktualisasi diri), seperti terlihat dalam beberapa tabel 18 – 22 berikut.

**Tabel 18. Pengaruh Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Fisiologi terhadap Kinerja PNS**

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.563(a)	.316	.313	.33163	1.787

a Predictors: (Constant), Kebutuhan Fisiologi

b Dependent Variable: Kinerja PNS

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.112	1	9.112	82.856	.000(a)
	Residual	19.686	179	.110		
	Total	28.798	180			

a Predictors: (Constant), Kebutuhan Fisiologi

b Dependent Variable: Kinerja PNS

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.797	.181		9.916	.000
	Kebutuhan Fisiologi	.462	.051	.563	9.103	.000

a Dependent Variable: Kinerja PNS

**Tabel 19. Pengaruh Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Keselamatan terhadap Kinerja PNS**

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.315(a)	.099	.094	.38071	1.773

a Predictors: (Constant), Kebutuhan Keselamatan

b Dependent Variable: Kinerja PNS

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.855	1	2.855	19.695	.000(a)
	Residual	25.944	179	.145		
	Total	28.798	180			

a Predictors: (Constant), Kebutuhan Keselamatan

b Dependent Variable: Kinerja PNS

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.528	.205		12.312	.000
	Kebutuhan Keselamatan	.257	.058	.315	4.438	.000

a Dependent Variable: Kinerja PNS

**Tabel 20. Pengaruh Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja PNS**

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.098(a)	.010	.004	.39919	1.764

a Predictors: (Constant), Kebutuhan Sosial

b Dependent Variable: Kinerja PNS

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.275	1	.275	1.725	.191(a)
	Residual	28.523	179	.159		
	Total	28.798	180			

a Predictors: (Constant), Kebutuhan Sosial

b Dependent Variable: Kinerja PNS

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.003	.328		9.168	.000
	Kebutuhan Sosial	.106	.081	.098	1.313	.191

a Dependent Variable: Kinerja PNS

**Tabel 21. Pengaruh Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Pengakuan terhadap Kinerja PNS**

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.106(a)	.011	.006	.39885	1.774

a Predictors: (Constant), Kebutuhan Pengakuan/Penghargaan

b Dependent Variable: Kinerja PNS

## ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.323	1	.323	2.028	.156(a)
	Residual	28.476	179	.159		
	Total	28.798	180			

a Predictors: (Constant), Kebutuhan Pengakuan/Penghargaan

b Dependent Variable: Kinerja PNS

## Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.011	.296		10.164	.000
	Kebutuhan Pengakuan/ Penghargaan	.102	.071	.106	1.424	.156

a Dependent Variable: Kinerja PNS

**Tabel 22. Pengaruh Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Kinerja PNS**

## Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.087(a)	.008	.002	.39957	1.785

a Predictors: (Constant), Kebutuhan Aktualisasi Diri

b Dependent Variable: Kinerja PNS

## ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.220	1	.220	1.381	.241(a)
	Residual	28.578	179	.160		
	Total	28.798	180			

a Predictors: (Constant), Kebutuhan Aktualisasi Diri

b Dependent Variable: Kinerja PNS

## Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.189	.208		15.295	.000
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	.074	.063	.087	1.175	.241

a Dependent Variable: Kinerja PNS

Angka R sebanyak 0.563, 0.315, 0.098, 0.106, dan 0.087 dalam tabel 18 – 22 menunjukkan bahwa korelasi di antara kinerja dan variabel bebasnya adalah *sangat*

*lemah*, kecuali untuk variabel motivasi pemenuhan kebutuhan fisiologi (kuat) dan pemenuhan kebutuhan keamanan (cukup kuat) yang korelasinya lebih kuat berbanding ketiga-tiga variabel lainnya. Sedangkan angka *Adjusted R<sup>2</sup>* sebanyak 0.313 dan 0.094 pada tabel 18 dan 19 menunjukkan bahwa 31,3% dan 9,4% variasi dari kinerja PNS bisa dijelaskan oleh variabel motivasi pemenuhan kebutuhan fisiologi (31,3%) dan kebutuhan keamanan (9,4%). Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain.

**c. Pengaruh Pendidikan Keluarga, Pendidikan Agama, dan Penerapan Agama terhadap Kinerja PNS**

Tujuan ketiga dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh pendidikan keluarga, pendidikan agama, dan intensitas penerapan ajaran agama terhadap kinerja PNS. Untuk mencapai tujuan ini telah ditetapkan hipotesis seperti telah dijelaskan pada bab 1. Namun sebelum uji regresi dilakukan maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi regresi untuk memastikan kolineritas, homokedastisitas, normalitas dan lineritas, dan autokorelasi dari variabel bebas, yaitu pendidikan keluarga, pendidikan agama, dan intensitas penerapan ajaran agama di kalangan PNS Kota Padang dan variabel terikat yaitu kinerja PNS.

***Uji Kolineritas***

Hasil uji kolinearitas terhadap variabel bebas pendidikan keluarga, pendidikan agama, dan intensitas penerapan ajaran agama di kalangan PNS dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 15.0 dan dapat dilihat dalam tabel 23 berikut ini.

**Tabel 23. Hasil uji kolinearitas variabel bebas**

**Coefficients(a)**

Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pendidikan dalam Keluarga	.805	1.653
	Pendidikan Agama dalam Keluarga	.882	1.718
	Penerapan Ajaran Agama dalam Kehidupan sehari-hari	.914	1.094

a Dependent Variable: Rata-rata Kinerja PNS

Dari Tabel 23 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* yang mengukur korelasi di antara variabel bebas (prediktor) adalah: 0.805 bagi (sub) variabel pendidikan dalam keluarga, 0.882 bagi (sub) variabel pendidikan agama dalam keluarga, dan 0.914 bagi (sub) variabel penerapan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari. Hasil uji kolinearitas tersebut menunjukkan bahwa ternyata nilai *tolerance* cukup jauh bahkan untuk beberapa (sub) variabel sangat jauh dari 0.01 dan mendekati 1. Ini berarti bahwa melalui nilai *tolerance* ini bisa dipastikan bahwa tidak ada terdapat kolinearitas di antara variabel prediktor yang ada dalam model ini, kerana nilai *tolerance* semua variabel prediktor berada jauh di atas 0.01.

Sedangkan nilai VIF ( $1/\textit{tolerance}$ ) bagi masing-masing variabel prediktor adalah: 1.653 bagi (sub) variabel pendidikan dalam keluarga, 1.758 bagi (sub) variabel kebutuhan pendidikan agama dalam keluarga, dan 1.094 bagi (sub) variabel penerapan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari. Seperti diketahui, model regresi yang bebas daripada problem multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1 atau lebih kecil daripada angka 5. Melalui pengujian seperti dalam tabel 23 di atas ternyata semua variabel prediktor mendekati angka 1 atau berada jauh di bawah angka 5. Ini berarti bahwa semua variabel tidak berkolinearitas. Oleh karena itu boleh diputuskan bahwa semua variabel ini tidak mempunyai problem kolinearitas dan dapat diteruskan kepada pembuatan uji regresi. Selain itu, hasil uji koefisien korelasi seperti dalam Tabel 24 juga menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai problem kolinearitas karena semua angka korelasi antara variabel berada di bawah 0.05. Ini berarti bahwa koefisien korelasi antara variabel adalah lemah.

**Jadual 24. Hasil Uji Koefisien Korelasi Antara Variabel Bebas**

**Coefficient Correlations(a)**

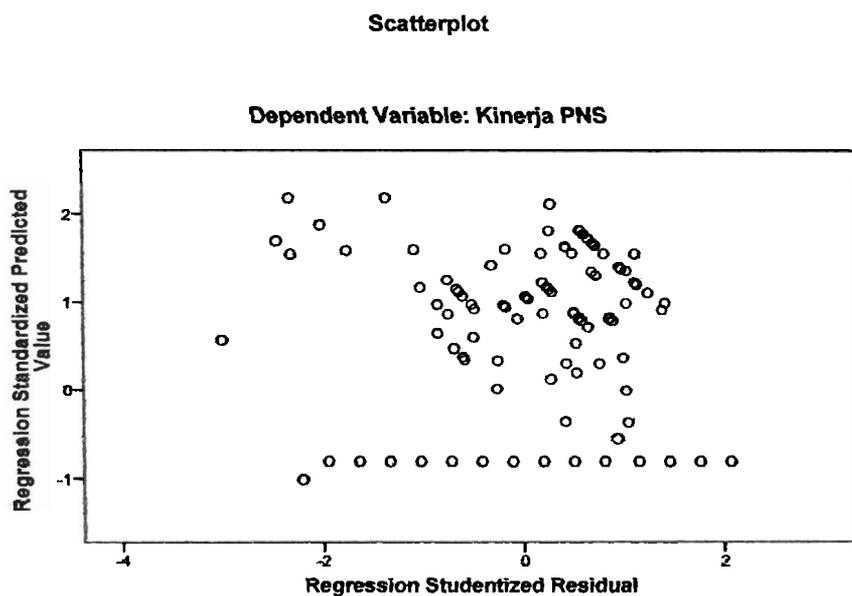
Model			Penerapan Ajaran Agama	Pendidikan dalam Keluarga	Pendidikan Agama
1	Correlations	Penerapan Ajaran Agama	1.000	.040	.020
		Pendidikan dalam Keluarga	.040	1.000	-.004
		Pendidikan Agama	.020	-.004	1.000
	Covariances	Penerapan Ajaran Agama	.003	.000	.000
		Pendidikan dalam Keluarga	.000	.006	-.002
		Pendidikan Agama	.000	-.002	.001

a Dependent Variable: Kinerja PNS

**Uji Homoskedastisitas**

Uji homoskedastisitas yang telah dibuat dapat dilihat dalam grafik 1, dimana terlihat bahwa titik-titik menyebar secara random dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik ada di atas ataupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi boleh digunakan untuk memprediksi variabel terikat kinerja (*job performance*) berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

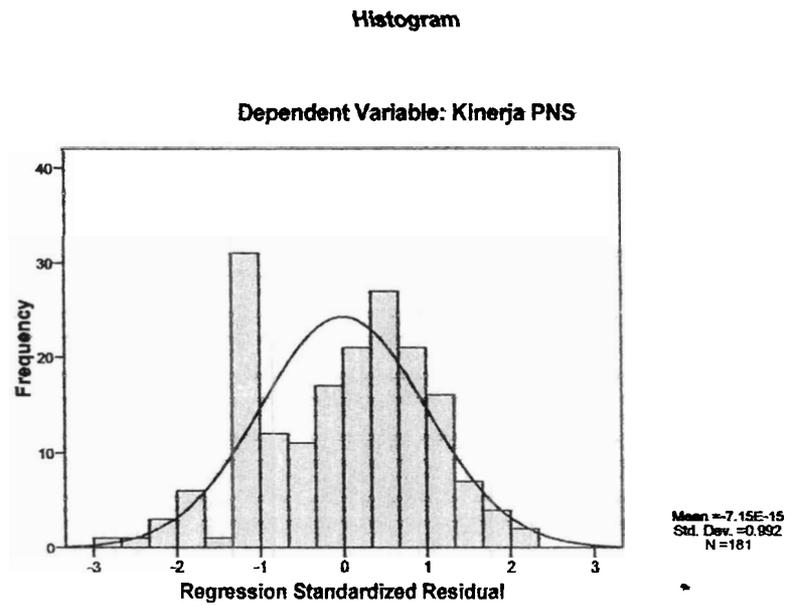
**Grafik 2. Hasil uji homoskedastisitas untuk variabel bebas**



**Uji Normalitas dan Linieritas**

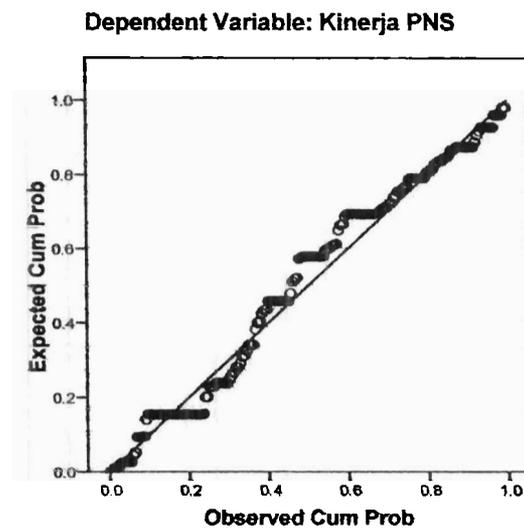
Uji normalitas dan lineritas dalam data penelitian ini menunjukkan bahwa semua data variabel ialah normal dan liner, seperti terlihat dalam gambar 3 dan 4 berikut ini.

**Gambar 3. Histogram Kurva Normalitas Data Penelitian**



**Gambar 4. Hasil Uji Lineritas Data Penelitian**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Dari histogram kurva normalitas data (gambar 3) dan normalitas data P-P Plot dari regresi (gambar 4) di atas dapat dipahami bahwa data penelitian ini ialah berdistribusi normal dan liner, karena persebaran data membentuk kurva normal dan data menyebar di sekitaran garis diagonal serta menuruti garis diagonal.

### *Uji Autokorelasi*

Uji *autokorelasi* terhadap data penelitian ini telah dibuat berdasarkan uji Durbin-Watson (D-W). Seperti diketahui bahwa model regresi yang baik ialah bahwa hasil uji autokorelasi mempunyai angka D-W di antara -2 dan +2. Dari hasil uji seperti terdapat dalam Tabel 25 terlihat bahwa angka D-W ialah 1.268. Ini berarti bahwa dalam model regresi ini *tidak* terdapat autokorelasi.

**Tabel 25. Hasil Uji Autokorelasi Data Penelitian**

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.681(a)	.464	.455	.29536	1.268

a Predictors: (Constant), Penerapan Ajaran Agama dalam Kehidupan sehari-hari, Pendidikan dalam Keluarga, Pendidikan Agama dalam Keluarga

b Dependent Variable: Kinerja PNS

Dari hasil uji kolineritas, homokedastisitas, normalitas dan lineritas, dan autokorelasi dari variabel bebas seperti telah dijelaskan di atas maka bisa diputuskan bahwa uji regresi dalam penelitian ini boleh digunakan untuk mengidentifikasi variabel manakah di antara kelima-lima (sub) variabel bebas tersebut (yaitu: sub variabel pendidikan dalam keluarga, pendidikan agama dalam keluarga, penerapan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari) yang paling mempengaruhi kinerja (*job performance*) PNS di Kota Padang.

## Uji Regresi Pengaruh Pendidikan Keluarga, Pendidikan Agama, dan Intensitas Penerapan Ajaran Agama terhadap Kinerja PNS

Hasil uji regresi yang telah dibuat dapat dilihat pada beberapa tabel dalam tabel 26. Hasil uji tersebut antara lain mendapati bahwa tingkat kesignifikanan hubungan ketiga-tiga variabel bebas tersebut terhadap kinerja (*job performance*) ialah 0.000 dengan *R Square* ( $R^2$ ) ialah 0.464 dan *Adjusted R<sup>2</sup>* ialah 0.455.

**Tabel 26. Hasil Uji Regresi terhadap Hipotesis 2**

### Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.681(a)	.464	.455	.29536	1.268

- a Predictors: (Constant), Penerapan Ajaran Agama dalam Kehidupan sehari-hari, Pendidikan dalam Keluarga, Pendidikan Agama dalam Keluarga  
 b Dependent Variable: Kinerja PNS

### ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.357	3	4.452	51.035	.000(a)
	Residual	15.442	177	.087		
	Total	28.798	180			

- a Predictors: (Constant), Penerapan Ajaran Agama dalam Kehidupan sehari-hari, Pendidikan dalam Keluarga, Pendidikan Agama dalam Keluarga  
 b Dependent Variable: Kinerja PNS

### Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.195	.363		6.039	.000
	Pendidikan dalam Keluarga	.080	.080	.072	1.011	.313
	Pendidikan Agama dalam Keluarga	.308	.035	.626	8.680	.000
	Penerapan Ajaran Agama dalam Kehidupan sehari-hari	-.024	.054	-.025	-.436	.663

- a Dependent Variable: Kinerja PNS

Angka R sebanyak 0.681 dalam tabel *Model Summary* menunjukkan bahwa korelasi di antara kinerja pegawai dan ketiga-tiga (sub) variabel bebasnya adalah kuat karena angka tersebut berada di atas 0.5. Sedangkan angka  $R^2$  (*R Square*) ialah sebanyak 0.464 dan angka *Adjusted R<sup>2</sup>* sebanyak 0.455. Hal ini berarti bahwa 45.5% variasi dari kinerja PNS bisa dijelaskan oleh ketiga-tiga variabel bebas tersebut. Dengan kata lain, terdapat sebanyak 45,5% kontribusi bersama-sama dari variabel bebas, yaitu variabel tentang pendidikan dalam keluarga, pendidikan agama dalam keluarga, penerapan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja PNS, dan selebihnya dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain.

Sedangkan dari uji *Anova* atau F test diperoleh hasil F dengan df 3/177 sebanyak 51.035 dengan taraf signifikansinya 0.000. Artinya ialah bahwa hasil ini boleh dipercayai sebanyak 99%, bahkan boleh dipercayai hingga 100%. Karena probabilitas (0.000) lebih kecil dari 0.05 maka model regresi boleh digunakan untuk memprediksi kinerja PNS. Artinya ialah bahwa (sub) variabel pendidikan dalam keluarga, pendidikan agama dalam keluarga, penerapan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari *secara bersama-sama* mempengaruhi kinerja PNS di Kota Padang.

Akan tetapi untuk mengetahui atau mengukur kekuatan pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat (kinerja) dapat dilihat dalam tabel *Coefficients* regresi di atas. Dari tabel tersebut terlihat bahwa hanya (sub) variabel sub variabel pendidikan agama dalam keluarga saja yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS. Sedangkan tiga variabel lainnya, motivasi pemenuhan kebutuhan sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri tidak signifikan menjadi prediktor.

Selanjutnya, hasil uji t seperti terlihat dalam tabel *Coefficients* di atas juga menunjukkan signifikansi konstanta dan setiap variabel bebas. Dari hasil uji t tersebut diputuskan bahwa: Jika probabilitas  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima, dan jika probabilitas  $<$

0.05 maka  $H_0$  ditolak. Dari tabel tersebut terlihat bahwa angka probabilitas yang  $< 0.05$  yaitu variabel sub variabel pendidikan agama dalam keluarga. Sedangkan untuk variabel sub variabel pendidikan dalam keluarga dan penerapan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari angka probabilitasnya  $> 0.05$ , yaitu 0.313 dan 0.663. Sehingga dengan demikian boleh disimpulkan bahwa variabel pendidikan agama dalam keluarga mempengaruhi kinerja PNS. Sedangkan kedua-dua variabel yang lainnya, yaitu sub variabel pendidikan dalam keluarga dan penerapan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari tidak mempengaruhi kinerja PNS Kota Padang.

Oleh karena itu variabel tentang motivasi pemenuhan kebutuhan sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri dikeluarkan dari model regresi pertama ini dan dibuat lagi uji regresi model kedua dengan hanya memasukkan variabel pemenuhan kebutuhan fisiologi dan kebutuhan keamanan sebagai prediktor. Hasil uji regresi model kedua tersebut dapat dilihat dalam tabel 27 berikut ini.

**Tabel 27. Hasil Uji Regresi Untuk Maklumat Hipotesis 2 (2)**

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.678(a)	.460	.457	.29475	1.239

a Predictors: (Constant), Pendidikan Agama dalam Keluarga

b Dependent Variable: Kinerja PNS

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.247	1	13.247	152.475	.000(a)
	Residual	15.551	179	.087		
	Total	28.798	180			

a Predictors: (Constant), Pendidikan Agama dalam Keluarga

b Dependent Variable: Kinerja PNS

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.323	.092		25.142	.000
	Pendidikan Agama dalam Keluarga	.334	.027	.678	12.348	.000

a. Dependent Variable: Kinerja PNS

Angka R sebanyak 0.678 dalam tabel *Model Summary* pada model kedua ini menunjukkan bahwa korelasi di antara kinerja dan variabel bebasnya adalah juga dalam kuat karena angka tersebut masih berada di atas 0.5. Sedangkan angka  $R^2$  (*R Square*) ialah sebanyak 0.460 dan angka *Adjusted R<sup>2</sup>* sebanyak 0.457. Hal ini berarti bahwa 46,0% variasi dari kinerja bisa dijelaskan oleh variabel bebas tersebut. Dengan kata lain, terdapat sebanyak 46,0% kontribusi variabel bebas, yaitu pendidikan agama dalam keluarga, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja, dan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain.

Sedangkan dari uji *Anova* atau F test diperoleh hasil F dengan df 1/179 sebanyak 152.475 dengan taraf signifikansinya 0.000. Artinya ialah bahwa hasil ini boleh dipercayai sebanyak 99%, bahkan boleh dipercayai sehingga 100%. Karena probabilitas (0.000) lebih kecil dari 0.05 maka model regresi kedua ini boleh digunakan untuk memprediksi kinerja PNS. Artinya ialah bahwa pendidikan agama dalam keluarga para pegawai mempengaruhi kinerja mereka sebagai PNS.

Selanjutnya, hasil uji t seperti terlihat dalam tabel *Coefficients* di atas menunjukkan signifikansi konstanta dan setiap variabel bebas. Dari hasil uji t tersebut diputuskan bahwa: Jika probabilitas > 0.05 maka  $H_0$  diterima, dan jika probabilitas < 0.05 maka  $H_0$  ditolak. Dalam tabel tersebut terlihat bahwa angka probabilitas < 0.05, sehingga dengan demikian boleh disimpulkan bahwa pendidikan agama dalam keluarga memang mempengaruhi kinerja PNS.

### Pengujian Sendiri-sendiri

Jika dibuat uji regresi secara sendiri-sendiri terhadap variabel bebas sub variabel pendidikan dalam keluarga, pendidikan agama dalam keluarga, penerapan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari, maka terlihat bahwa pengaruh dari masing-masing variabel tersebut terhadap kinerja ialah signifikan, yaitu masing-masingnya mempunyai kesignifikan sebanyak 0.000 (pendidikan keluarga), 0.000 (pendidikan agama), dan 0.003 (penerapan ajaran agama), seperti terlihat dalam beberapa tabel 28 – 30 berikut.

**Tabel 28. Pengaruh Pendidikan dalam Keluarga terhadap Kinerja PNS**

#### Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.470(a)	.221	.216	.35410	1.722

a Predictors: (Constant), Pendidikan dalam Keluarga

b Dependent Variable: Kinerja PNS

#### ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.355	1	6.355	50.680	.000(a)
	Residual	22.444	179	.125		
	Total	28.798	180			

a Predictors: (Constant), Pendidikan dalam Keluarga

b Dependent Variable: Kinerja PNS

#### Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.394	.287		4.853	.000
	Pendidikan dalam Keluarga	.528	.074	.470	7.119	.000

a Dependent Variable: Kinerja PNS

**Tabel 29. Pengaruh Pendidikan Agama dalam Keluarga terhadap Kinerja PNS**

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.678(a)	.460	.457	.29475	1.239

a Predictors: (Constant), Pendidikan Agama dalam Keluarga

b Dependent Variable: Kinerja PNS

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.247	1	13.247	152.475	.000(a)
	Residual	15.551	179	.087		
	Total	28.798	180			

a Predictors: (Constant), Pendidikan Agama dalam Keluarga

b Dependent Variable: Kinerja PNS

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.323	.092		25.142	.000
	Pendidikan Agama dalam Keluarga	.334	.027	.678	12.348	.000

a Dependent Variable: Kinerja PNS

**Tabel 30. Pengaruh Penerapan Ajaran Agama dalam Kehidupan Sehari-hari terhadap Kinerja PNS**

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.222(a)	.049	.044	.39111	1.864

a Predictors: (Constant), Penerapan Ajaran Agama dalam Kehidupan sehari-hari

b Dependent Variable: Kinerja PNS

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.418	1	1.418	9.268	.003(a)
	Residual	27.381	179	.153		
	Total	28.798	180			

a Predictors: (Constant), Penerapan Ajaran Agama dalam Kehidupan sehari-hari

b Dependent Variable: Kinerja PNS

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.292	.284		15.095	.000
	Penerapan Ajaran Agama dalam Kehidupan sehari-hari	-.208	.068	-.222	-3.044	.003

a. Dependent Variable: Kinerja PNS

Angka R sebanyak 0.470, 0.678, dan 0.222, dalam tabel 28 – 30 menunjukkan bahwa korelasi di antara kinerja dan variabel bebasnya adalah beragam, ada yang *cukup kuat* (pendidikan keluarga), *kuat* (pendidikan agama), dan *lemah* (penerapan ajaran agama). Sedangkan angka *Adjusted R<sup>2</sup>* sebanyak 0.216, 457 dan 0.044 pada tabel 28 dan 30 menunjukkan bahwa 21,6%, 45,7% dan 4,4% variasi dari kinerja PNS bisa dijelaskan oleh variabel pendidikan dalam keluarga (21,6%), pendidikan agama dalam keluarga (45,7%) dan penerapan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari (4,4%). Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain.

## B. Pembahasan

### 1. Kinerja PNS di Kota Padang

Seperti telah dijelaskan pada bagian temuan data bahwa skor kinerja PNS di Kota Padang berada pada kategori kurang baik, yaitu hanya berada pada rata-rata skor 3,43 dalam rentangan skor 1 – 5. Kondisi ini jelas sangat berbeda dengan temuan-temuan penelitian yang banyak dilakukan di negara-negara maju yang pada umumnya menemukan bahwa motivasi pelayanan publik, yang ditunjukkan antara lain dalam bentuk kinerja pelayanan publik, terkesan lebih tinggi atau lebih baik di kalangan pegawai publik dibandingkan dengan pegawai swasta. Artinya skor rata-rata kinerja pelayanan publik di negara-negara maju tersebut terkesan baik dan melebihi kinerja pelayanan di sektor swasta.

Dalam salah satu penelitiannya Perry (2000) mengemukakan bahwa pendorong utama bagi seseorang untuk bekerja pada sektor publik adalah adanya berbagai kepentingan yang menarik perhatian mereka kepada pelayanan publik. Kepentingan-kepentingan ini mungkin saja berbeda dari kepentingan rekan-rekan mereka yang berkerja pada sektor swasta. Artinya, motivasi para pekerja di sektor publik lebih meletakkan faktor ganjaran *non-keuangan* (intrinsik) lebih tinggi dari ganjaran *keuangan* (ekstrinsik). Kondisi ini berbeda dengan rekan-rekan mereka yang berkerja di sektor swasta yang lebih meletakkan kepentingan utama kepada faktor ganjaran keuangan dari pada ganjaran non-keuangan.

Oleh karena motivasi seorang pegawai publik untuk menjalani karir di bidang pelayanan publik lebih didorong oleh keinginan-keinginan yang bersifat non keuangan (intrinsik), atau lebih didorong oleh semangat pengabdian kepada kepentingan publik, maka sudah sewajarnya pegawai-pegawai publik di negara-negara maju menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai sektor swasta.

Motivasi pelayanan publik di negara-negara maju, menurut Perry dan Wise (1990), secara umum lebih banyak terkait dengan orientasi normatif seperti keinginan untuk mengabdikan kepada kepentingan publik atau keadilan sosial dan ia tidak memerlukan sistem insentif atau ganjaran yang berguna untuk mendorong perilaku para pegawai publik. Oleh karena itu seorang pegawai publik di negara-negara maju lebih dimungkinkan menunjukkan prestasi kerja (kinerja) yang lebih baik (optimal).

Dengan demikian, berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut di atas, secara umum dapat dipahami bahwa orang-orang yang ingin bekerja di sektor publik atau mereka yang ingin bekerja sebagai pegawai negeri lebih mementingkan dan termotivasi oleh ganjaran intrinsik dibandingkan dengan para pegawai di sektor swasta. Para pegawai yang berkeinginan menjadi pegawai di sektor swasta lebih sering terfokus

kepada motivasi untuk mendapatkan ganjaran yang bersifat ekstrinsik, seperti ganjaran dalam bentuk ganjaran keuangan (gaji) yang tinggi, promosi jabatan, status dan prestise, dan sebagainya.

Dari uraian-uraian di atas dapat dipahami bahwa motivasi seseorang untuk menjadi pegawai sektor publik (pegawai negeri) di negara Barat, terutama Amerika Serikat, lebih banyak didorong oleh keinginan untuk mendapatkan ganjaran non-keuangan atau ganjaran-ganjaran bersifat intrinsik lainnya, seperti keinginan mengabdikan kepada negara, memperoleh prestasi kerja, kepuasan kerja, dan sebagainya. Hal ini sangat berbeda dengan kondisi yang terdapat di kalangan PNS di Kota Padang seperti yang ditemukan dalam penelitian ini.

## **2. Motivasi Menjadi Pegawai Negeri dan Pengaruhnya terhadap Kinerja di Kalangan PNS Kota Padang**

Pada bagian sebelumnya telah dijelaskan motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan PNS terkesan kurang baik, karena rata-rata motivasi mereka menjadi PNS atau pegawai negeri dinilai lebih didorong oleh motivasi untuk memenuhi kebutuhan fisiologi dan kebutuhan keamanan menurut kategori motivasi menurut hirarki kebutuhan Maslow.

Jika ia dihubungkan dengan teori yang ada maka tentu saja hal ini tidak sejalan dengan apa yang seharusnya terdapat dalam pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan publik yang menjadi tugas dan fungsi utama dari seorang PNS. Menurut Perry dan Wise (1990) motivasi yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai publik adalah motivasi intrinsik yang dapat terwujud dalam bentuk motivasi untuk mendapatkan kepuasan batin/pribadi melalui prestasi kerja dan motivasi untuk mengabdikan kepada masyarakat atau kepada negara. Perry dan Wise (1990). Beberapa ahli yang lain juga mengemukakan bahwa motivasi intrinsik seperti inilah yang

sepatutnya dimiliki oleh para pegawai publik dalam menjalankan tugas mereka sebagai pelayan publik.

Selanjutnya, secara ringkas dapat dikemukakan bahwa pengaruh motivasi menjadi pegawai negeri terhadap kinerja PNS di Kota Padang adalah seperti tergambar dalam tabel 31 berikut.

**Tabel 31. Ringkasan Pengaruh Motivasi Menjadi Pegawai Negeri terhadap Kinerja PNS di Kota Padang**

Motivasi Menjadi PNS	Kinerja	Beta	t	Sig.
Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Fisiologi		0.698	7.865	0.000*
Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Keamanan		-0.187	-2.082	0.039*
Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Sosial		-0.032	0.504	0.615
Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Pengakuan		-0.026	-0.400	0.690
Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri		0.083	1.338	0.183
* Signifikan pada tingkat 0.05 R = 0.584    R <sup>2</sup> = 0.341    Adj.R <sup>2</sup> = 0.323    p = 0.000    F = 18.150				

Hasil uji regresi mengenai signifikansi pengaruh motivasi menjadi pegawai negeri terhadap kinerja PNS dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel bebas tersebut terhadap kinerja (variabel terikat) adalah dalam kategori kuat karena angka korelasinya berada di atas 0.5.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Maslow (1987) yang menyatakan bahwa dalam masyarakat yang sedang berkembang, motivasinya lebih banyak ditujukan kepada pemenuhan keperluan tahap asas (rendah) dibandingkan masyarakat yang sudah maju yang lebih mementingkan keperluan tingkat tinggi seperti keperluan pengakuan dan aktualisasi diri. Temuan penelitian ini juga membuktikan hal yang demikian, dimana tujuan seseorang menjadi pegawai negeri lebih banyak didorong oleh motivasi untuk memenuhi kebutuhan tingkat rendah.

Menurut Clayton Aldefer pula (dalam Siagian, 2004), sesuai dengan tingkat dan martabat manusia, maka mempertahankan dan melanjutkan *eksistensinya* secara

terhormat adalah keperluan yang sangat mendasar bagi setiap orang. Artinya, setiap orang perlu mempertahankan keberadaannya antara lain dengan cara memenuhi kebutuhan dasar, seperti kebutuhan fisiologi dan keselamatan. Selain itu, sesuai dengan sifat dasar manusia sebagai makhluk sosial, ia menghubungkan keberadaannya dengan keberadaan orang lain dan memerlukannya dalam kehidupannya. Oleh karena itu dapat dimaklumi bahwa tujuan orang untuk menjadi pegawai negeri di kalangan PNS Kota Padang lebih banyak didorong oleh tujuan untuk memenuhi kebutuhan tingkat rendah yaitu keperluan fisiologi dan keselamatan. Hal ini dapat dimaklumi mengingat bahwa tingkat kehidupan ekonomi mereka yang pada umumnya masih rendah, seperti telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

### **3. Pendidikan Keluarga, Pendidikan Agama, dan Penerapan Ajaran Agama dalam Kehidupan Sehari-hari dan Pengaruhnya terhadap Kinerja di Kalangan PNS Kota Padang**

Skor rata-rata pendidikan keluarga, pendidikan agama, dan penerapan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari PNS terkesan cukup baik, kecuali dalam hal pendidikan agama yang terkesan kurang baik, seperti terlihat dalam tabel 32.

**Tabel 32. Rata-rata Skor Pendidikan Keluarga Pendidikan Agama, dan Penerapan Ajaran Agama dalam Kehidupan Sehari-hari di Kalangan PNS Kota Padang**

<b>Variabel</b>	<b>Kurang Baik (%)</b>	<b>Sederhana (%)</b>	<b>Baik (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Rata-rata Pendidikan dalam Keluarga	0,5	68,0	31,5	100.00
Rata-rata Pendidikan Agama dalam Keluarga	57,5	20,4	22,1	100.00
Rata-rata Penerapan Ajaran Agama dalam Kehidupan sehari-hari	5,0	25,4	69,6	100.00

Selanjutnya, secara ringkas dapat dikemukakan bahwa pengaruh pengaruh pendidikan dalam keluarga, pendidikan agama dalam keluarga, dan penerapan ajaran

agama dalam kehidupan sehari-hari terhadap kinerja di kalangan PNS di Kota Padang adalah seperti tergambar dalam tabel 33 berikut.

**Tabel 33. Ringkasan Pengaruh Motivasi Menjadi Pegawai Negeri dan Pengaruh Pendidikan Keluarga, Pendidikan Agama, dan Penerapan Agama terhadap Kinerja PNS di Kota Padang**

<b>Pendidikan Keluarga, Pendidikan Agama, dan Penerapan Ajaran Agama</b>		<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
Pendidikan dalam Keluarga	<b>Kinerja</b>	0.072	6.039	0.313
Pendidikan Agama dalam Keluarga		0.626	1.001	0.000*
Penerapan Ajaran Agama		-0.025	-0.436	0.663
* Signifikan pada tingkat 0.05 R = 0.681    R <sup>2</sup> = 0.464    Adj.R <sup>2</sup> = 0.455    p = 0.000    F = 51.035				

Berdasarkan tabel 33 di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh pendidikan agama terhadap kinerja PNS ialah signifikan dan arah hubungannya ialah positif. Artinya, semakin tinggi pendidikan agama seorang PNS maka semakin baik (tinggi) pula kualitas kinerja di kalangan PNS tersebut, dan kecenderungan pengaruhnya adalah kuat. Sebaliknya, semakin kurang baik pendidikan agama yang diterima seseorang dalam kehidupannya maka kecenderungannya akan semakin kurang baik (rendah) pula kinerjanya. Hal ini terbukti dari hasil penelitian ini yang menemukan bahwa kinerja PNS memang ternyata berada dalam kategori kurang baik (rendah) dan ini berkemungkinan besar disebabkan oleh kurang baiknya pendidikan agama yang diterima atau dilalui seseorang PNS dalam kehidupannya selama ini (sebelum menjadi PNS).

Jika dikaitkan dengan hasil penelitian dan teori yang ada maka dapat difahami bahawa hasil kajian ini sejalan dengan pendapat para ahli yang antara lain mengemukakan bahwa aspek penting lainnya yang juga erat kaitannya dan berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik seseorang pegawai dan tentu saja juga kinerjanya adalah pendidikan dan pengalaman agama yang dialami oleh seseorang individu dalam

kehidupannya. Hal ini didukung oleh kajian Robert Bellah et.al (1985) yang mengungkapkan bahwa agama merupakan salah satu cara terpenting bagi orang Amerika untuk terlibat dalam kehidupan kelompok dan masyarakatnya. Agama merupakan salah satu institusi (lembaga) tempat orang Amerika mengembangkan kepercayaan mereka tentang kewajiban terhadap orang lain dan memberikan kesempatan untuk menerapkan kepercayaannya itu, antara lain melalui kerja-kerja pelayanan kepada masyarakat.

Kepercayaan kepada agama ini berhubungan secara langsung dengan beberapa segi atau dimensi motivasi pelayanan publik, terutamanya dimensi komitmen kepada kepentingan umum (*commitment to public interest*) dan perasaan kasihan atau peduli pada orang lain (*compassion*) (Perry and Wise, 1990). Artinya, seseorang individu yang memandang agama sebagai *a genetic worldview*, yaitu memandang agama sebagai persoalan pribadi dan sebagai solusi ke atas mereka, akan lebih terdorong untuk menunjukkan tingkat motivasi yang lebih rendah dibandingkan dengan orang yang memandang agama sebagai *communal worldview*, yaitu memandang agama sebagai persoalan bersama dan sebagai sesuatu yang mengatur perhubungan seorang dengan yang lainnya. Dengan kata lain, diduga ada hubungan yang positif antara kedekatan seseorang dengan tuhan dan motivasinya dalam pelayanan publik. Semakin tinggi keterlibatan seseorang dengan kegiatan-kegiatan keagamaan maka akan semakin tinggi pula motivasi pelayanannya kepada publik, dan pada akhirnya sudah barang tentu akan semakin meningkatkan kinerjanya sebagai pelayan publik atau PNS.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Bersaskan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan antara lain:

1. Kinerja PNS di Kota Padang berada pada kategori kurang baik bila dibandingkan dengan kondisi kinerja pegawai publik di negara-negara maju yang pada umumnya menunjukkan kinerja (prestasi kerja) yang baik dibandingkan pegawai di sektor lain (non-publik). Kondisi kinerja pelayanan publik di negara-negara maju terkesan lebih tinggi atau lebih baik di kalangan pegawai publik dibandingkan dengan pegawai swasta.
2. Motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan PNS Kota Padang juga terkesan kurang baik, karena rata-rata motivasi mereka menjadi PNS atau pegawai negeri dinilai lebih didorong oleh motivasi untuk memenuhi kebutuhan fisiologi dan kebutuhan keamanan menurut kategori motivasi menurut hirarki kebutuhan Maslow. Ini berarti kondisi kurang baiknya motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan PNS ini berkemungkinan besar menjadi penyebab rendahnya kualitas kinerja pelayanan publik yang ditunjukkan oleh seorang PNS di Kota Padang.
3. Skor rata-rata pendidikan keluarga, pendidikan agama, dan penerapan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari PNS terkesan cukup baik, kecuali dalam hal pendidikan agama yang terkesan kurang baik. Kondisi ini juga diduga ada kaitannya dengan rendahnya kualitas kinerja PNS. Dengan kata lain rendahnya kualitas kinerja PNS Kota Padang selama ini berkemungkinan besar erat kaitannya dengan kurang baiknya pendidikan agama yang diterima atau dilalui seseorang PNS dalam kehidupannya selama ini (sebelum menjadi PNS).

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya maka melalui penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran antara lain:

1. Kebijakan rekrutmen PNS perlu mempertimbangkan aspek penilaian motivasi pelayanan publik atau motivasi memilih pekerjaan yang dilaksanakan secara lebih akurat dan bertanggungjawab dalam proses penerimaan calon PNS. Artinya, proses rekrutmen calon PNS yang selama ini masih diwarnai oleh kolusi, korupsi, dan nepotisme perlu dobenahi dengan melaksanakan sistem dan proses penerimaan yang lebih bertanggungjawab dan mempertimbangkan aspek-aspek tertentu yang seharusnya dimiliki oleh seorang calon pegawai publik. Aspek tujuan atau motivasi menjadi PNS ini sangatlah perlu dipertimngangkan karena motivasi yang baik dari calon PNS akan sangat menentukan kualitas kinerjanya apabila mereka telah menjadi PNS nantinya.
2. Hasil penelitian ini menemukan bahwa tingkat motivasi menjadi pegawai negeri di kalangan PNS berada pada tahap kategori pemenuhan kebutuhan yang masih rendah. Ini mengindikasikan bahwa pelayanan publik yang akan diberikan oleh PNS yang bersangkutan kepada masyarakat cenderung tidak berkualitas. Oleh karena itu bagi mereka yang sudah terlanjur menjadi PNS perlu pula difikirkan pembinaan motivasi pelayanan publik agar kinerja yang mereka tampilkan sebagai pegawai publik semakin berkualitas. Hal ini antara lain dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pemahaman agama yang berkaitan dengan pentingnya pelayanan publik yang berkualitas diberikan oleh setiap pelayan publik, karena memang itu sudah menjadi kewajiban mereka sebagai pelayan publik.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku dan Jurnal:

- Embi, Muhamad Ali. 2006. *Cabaran Melaksanakan Sistem Saraan Berasaskan Merit di Sektor Publik*. Terbitan Pertama. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributirs Sdn Bhd.
- Bellah, Robert N.; Madsen, Richard; Sullivan, William M.; Swidler, Ann; and Tipton, Steven M. 1985 *Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life*. New York: Harper and Row.
- Fanani, Ahmad Zainal. 2005. *Kiat-kiat Sukses Menjadi PNS*. Cetakan ke-4. Jogjakarta: DIVA Press.
- Ismanto, Agus. 2006. "Peran Strategis Rekrutmen PNS dalam Menunjang Pelayanan Publik oleh Birokrasi" dalam Eko Prasajo, et.al. 2006. *Mengurai Benang Kusut Birokrasi: Upaya Memperbaiki Centang Perenang Rekrutmen PNS*. Editor: Fajar Nursahid. Cetakan I. Jakarta: Pustaka Media
- Krech, David Richard S. Et.al. 1962. *Individual in Society: A Textbook of Social Psychology*. Tokyo: McGraw Hill Kogakusha Ltd.
- Maslow, Abraham H. 1974. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Brother.
- Perry, James, L. and Lois Recascino Wise. 1990. "The Motivational Bases of Public Service" *Public Administration Review* 50 (May/June): 367-373.
- \_\_\_\_\_. 2000. "Bringing Society In: Toward a Theory of Public Service Motivation". *Journal of Public Administration Research and Theory (J-PART)*. April 2000. p. 471-488.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan ke-3. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tam, Weng Wah. 1998. "An Assessment of the Relationships Among Organizational Trust, Organizational Politics, and Organizational Justice and Their Effects on Merit Pay Outcomes in The Malaysian Public Sector". *Thesis of Doctor of Philosophy in Public Administration*. Michigan: UMI Dissertation Services.
- Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Winardi. 1989. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Tarsito.
- Wittmer, Dennis. 1991. "Serving the People or Serving for Pay: Reward References Among Government, Hybrid Sector, and Business Managers" *Public Productivity and Management Review*. (14): p. 369-383.

### Dokumen:

- Badan Kepegawaian Negara RI. 2006. *Undang-undang RI No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Badan Kepegawaian Negara RI. 2006. *Undang-undang RI No.43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

**Lampiran 1.**

**ANGKET PENELITIAN**

**A. Identitas Diri**

Berilah tanda **checklist** (√) pada salah satu kotak yang ada sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Sdr/i atau dengan cara **menuliskannya** pada ruangan yang tersedia :

1	Umur	: <input type="checkbox"/> ≤ 25 thn <input type="checkbox"/> 26 – 30 thn <input type="checkbox"/> 31 – 35 thn <input type="checkbox"/> 36 – 40 thn <input type="checkbox"/> 41 – 45 thn <input type="checkbox"/> 46 – 50 thn <input type="checkbox"/> 51 – 55 thn <input type="checkbox"/> 56 – 60 thn <input type="checkbox"/> ≥ 61 thn
2.	Jenis Kelamin	: <input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
3.	Status Perkawinan	: <input type="checkbox"/> Kawin <input type="checkbox"/> Belum Kawin <input type="checkbox"/> Duda/Janda
4.	Pendidikan terakhir	: <input type="checkbox"/> SD <input type="checkbox"/> SLTP <input type="checkbox"/> SLTA <input type="checkbox"/> Akademi (Diploma) <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> Lain-lain, jelaskan .....
5.	Jurusan SLTA (khusus non-sarjana)	<input type="checkbox"/> IPA <input type="checkbox"/> IPS <input type="checkbox"/> Bahasa <input type="checkbox"/> Agama <input type="checkbox"/> Ekonomi <input type="checkbox"/> Teknik <input type="checkbox"/> Keguruan <input type="checkbox"/> Lain-lain, jelaskan .....
12.	Pendapatan bersih sebagai PNS untuk kebutuhan hidup (Gaji dan selain gaji)	: <input type="checkbox"/> Tidak mencukupi <input type="checkbox"/> Kurang mencukupi <input type="checkbox"/> Mencukupi <input type="checkbox"/> Sangat mencukupi
13.	Masa Kerja	: <input type="checkbox"/> ≤ 5 thn <input type="checkbox"/> 6 – 10 thn <input type="checkbox"/> 11 – 15 thn <input type="checkbox"/> 16 – 20 thn <input type="checkbox"/> 21 – 25 thn <input type="checkbox"/> 26 – 30 thn <input type="checkbox"/> 31 – 35 thn <input type="checkbox"/> 36 – 40 thn <input type="checkbox"/> ≥ 41 thn

**Petunjuk pengisian untuk Poin B, C, D**

Nyatakanlah tanggapan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri terhadap beberapa pernyataan berikut sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr/i alami (rasakan) dengan menuliskan salah satu angka dari rentangan 1 sampai 5 pada kolom di sebelah kanan.

**B. Pendidikan dan penerapan kehidupan beragama dalam keluarga**

**1. Pendidikan agama dalam keluarga**

Tidak Pernah 1	Jarang 2	Kadang-kadang 3	Sering 4	Selalu 5
Seberapa sering <i>orang tua</i> Bpk/Ibu/Sdr/i:				
(1) mendidik atau mengajarkan untuk ikut/ terlibat dalam upacara-upacara keagamaan atau upacara ibadah sesuai agama masing-masing?				...

(2) mendidik atau mengajarkan untuk ikut/ terlibat dalam berbagai organisasi atau kelompok keagamaan?	...
(3) mendidik atau mengajarkan untuk taat menjalankan ajaran-ajaran agama?	...

## 2. Pelaksanaan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari

Tidak Pernah 1	Jarang 2	Kadang-kadang 3	Sering 4	Selalu 5
Seberapa sering Bpk/Ibu/Sdr/i:				
(1) mengikuti atau terlibat dalam upacara-upacara keagamaan atau beribadah sesuai agama masing-masing?	...			
(2) menjalankan ajaran-ajaran agama seperti yang diperintahkan oleh agama masing-masing?	...			
(3) terlibat dalam berbagai organisasi atau kelompok keagamaan?	...			

## C. Tujuan/Alasan Memilih Pekerjaan PNS

Sangat Tidak Benar 1	Tidak Benar 2	Kurang Benar 3	Benar 4	Sangat Benar 5
Tujuan atau alasan saya memilih pekerjaan sebagai PNS adalah karena:				
1.	Pekerjaan ini memungkinkan saya memenuhi kebutuhan dasar sandang dan pangan dari penghasilan yang saya peroleh			...
2.	Pekerjaan ini memungkinkan saya memenuhi kebutuhan tempat tinggal			...
3.	Pekerjaan ini dapat memberikan penghasilan/pendapatan yang tinggi			...
4.	Pekerjaan ini memiliki jam kerja yang teratur sehingga memungkinkan saya untuk beristirahat secara teratur			...
5.	Pekerjaan ini memberikan jaminan (asuransi) kesehatan untuk saya dan keluarga saya			...
6.	Pekerjaan ini memberikan jaminan kehidupan di hari tua (pensiunan)			...
7.	Pekerjaan ini memberikan jaminan keamanan kerja (pekerjaan yang tetap dan jarang dikenai PHK)			...
8.	Melalui pekerjaan ini saya dapat memperluas persahabatan dengan banyak orang			...
9.	Melalui pekerjaan ini saya dapat membina hubungan pribadi yang baik antar sesama manusia			...
10.	Melalui pekerjaan ini memungkinkan saya untuk bekerja secara berkelompok dengan orang/teman lain ( <i>teamwork</i> )			...
11.	Melalui pekerjaan ini saya dapat saling menghormati antar sesama pekerja			...
12.	Melalui pekerjaan ini saya merasa lebih mudah mendapatkan pengakuan/ penghargaan bagi diri saya dan bagi kemampuan atau usaha yang saya miliki			...
13.	Dalam pekerjaan ini saya akan memiliki otoritas (kewenangan) untuk membuat keputusan bagi orang/pegawai lain			...
14.	Pekerjaan ini memiliki kebanggaan dan status yang tinggi nilainya dalam pandangan masyarakat			...

15.	Melalui pekerjaan ini saya dapat berkarir dan mengembangkan diri sesuai dengan keterampilan saya	...
16.	Melalui pekerjaan ini saya dapat mengembangkan diri sesuai dengan cita-cita saya	...
17.	Melalui pekerjaan ini saya dapat menyalurkan bakat yang ada dalam diri saya	...

**D. Job Performance (Kinerja)**

	Sangat Tidak Setuju 1	Tidak Setuju 2	Kurang Setuju 3	Setuju 4	Sangat Setuju 5
1	Pemberdayaan sumber daya manusia pada instansi saya sudah baik sesuai dengan tujuan dan peran masing-masing				...
2	Pengelolaan dan penggunaan keuangan (finansial) pada instansi saya sudah baik sesuai dengan tujuan penggunaannya				...
3	Pengelolaan dan penggunaan sarana dan prasarana pada instansi saya sudah baik sesuai dengan tujuan dan kegunaannya				...
4	Pelaksanaan tugas pegawai dan pejabat pada instansi saya secara kuantitas sudah baik sesuai dengan uraian tugas yang ada.				...
5	Kualitas dan kuantitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai dan pejabat pada instansi saya kepada masyarakat sudah baik				...
6	Pelayanan yang diberikan oleh pegawai dan pejabat pada instansi saya kepada masyarakat selalu selesai tepat pada waktunya				...
7	Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, pegawai dan pejabat selalu siap (ada) pada saat diperlukan				...
8	Hasil layanan yang diberikan pegawai dan pejabat pada instansi saya kepada masyarakat sangat bermanfaat bagi masyarakat				...
9	Prestasi layanan pegawai dan pejabat kepada masyarakat selalu menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun				...
10	Kemampuan sumber daya manusia pegawai dan pejabat selalu meningkat dari tahun ke tahun				...
11	Penggunaan waktu pelayanan oleh pegawai dan pejabat pada instansi saya sudah baik				...

## Lampiran 2.

### BIODATA PENELITIAN

#### A. Identitas Diri

Nama : Dr. Dasril, M.Ag.  
NIP/NIDN : 19580422 198703 1 003  
Tempat/Tanggal Lahir : Bukittinggi/ 22 April 1958  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Jabatan/Golongan : Lektor / IIIc  
Agama : Islam  
Pekerjaan : Dosen Jurusan Ilmu Sosial Politik - FIS - UNP  
Lama Bekerja : 1987 s/d sekarang  
Alamat Rumah/Telp. : Komp.Singgalang B/8 No.4, Koto Tengah, Padang  
Telp.: 0751-481589, HP: 081266165731  
Alamat Kantor/Telp. : Jurusan Ilmu Sosial Politik – FIS Univ. Negeri Padang,  
Jl. Prof. Hamka, Air Tawar, Padang, 25131,  
Telp. 0751-445187

#### B. Mata Kuliah yang diampu:

1. Hukum Islam
2. Hukum Adat
3. Pendidikan Multikultural
4. Perilaku Organisasi
5. Pengembangan Organisasi
6. Hak Asasi Manusia
7. Pendidikan Agama Islam

#### C. Riwayat Pendidikan:

No	Nama dan Tempat Perguruan Tinggi	Gelar	Tahun Tamat	Bidang Studi
1	S1 IAIN Imam Bonjol Padang	Drs.	1986	Tafsir Hadis/Syariah
2	S2 IAIN Sraif Hidayatullah, Jakarta	M.Ag	1995	Pengkajian Islam
3	S2 IAIN Sraif Hidayatullah, Jakarta	Dr	2000	Pengkajian Islam

#### D. Pengalaman Penelitian

1. Konsepsi Al Quran dan Hadis tentang Keadilan (1985)
2. Penerapan ABS-SBK di Kab. Limapuluh Kota (2005)
3. Pengentasan Kemiskinan melalui Pengelolaan Zakat di DKI Jakarta (2000)
4. Pendayagunaan Zakat Melalui Badan Amil Zakat di Kota Bukittinggi (2004)

### **E. Pengalaman Pengabdian Pada Masyarakat**

1. Sosialisasi Zakat dan Pengelolaannya di Sumatera Barat (2001-2008)
2. Pembinaan Pola Hidup Beragama dan Hidup Sehat Melalui Olah Raga Pernafasan "Mahatma" Indonesia (2001)
3. Peningkatan Kesadaran Masyarakat terhadap Fungsi Hutan dalam Mengantisipasi Bencana Alam dan Efek Pemanasan Global di Nagari Siguntur Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan (12 April - 12 November 2011) (2011)



Padang, September 2012

Dr. Daifrif, M.Ag.