

ANALISIS *PUBLIC SERVICE MOTIVATION* DAN KORELASINYA DENGAN KONSEP ALTRUISME

E-ISSN - 2808-7135

<https://journal.poltekim.ac.id/jaid/article/view/446>

<https://doi.org/10.52617/jaid.v2i1.446>

Budy Mulyawan

budymulyawan23@gmail.com

Universiti Utara Malaysia

Muhamad Ali Embi

ali@uum.edu.my

Universiti Utara Malaysia

Abstract. *Many previous studies have found that employee performance can be influenced by their motivation. One of the intrinsic motivations that are believed to have an influence on employee performance is public service motivation. In this study, the concept of altruism will be represented by one of its dimensions, namely the belief in a just world dimension. The objective of this study is to analyze the correlation and influence of belief in a just world on public service motivation among civil servants in Jakarta. The research was carried out using quantitative method and also literature rule as an analytical tool. Respondents in this study were 951 civil servants who came from 3 agencies with the highest incomes in Jakarta, the DKI Jakarta Provincial Government, the Directorate General of Taxes and the Directorate General of Immigration. The results of the study show that the belief in a just world dimension has a significant correlation and influence on the level of public service motivation, besides that this dimension is suitable to be applied as an additional dimension of public service motivation from Perry and Wise (1990) to measure the level of public service motivation of employees in Indonesia.*

Keywords: Civil servants, Jakarta, Public service Motivation, Belief in a just world

Abstrak. Banyak penelitian terdahulu yang menemukan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi dari pegawai. Salah satu motivasi intrinsik yang dipercaya memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi pelayanan publik atau *public service motivation*. Dalam penelitian ini, konsep altruisme akan diwakili oleh salah satu dimensinya yaitu dimensi *belief in a just world*. Objektif dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan dan pengaruh *belief in a just world* terhadap *public service motivation* pada PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Jakarta. Penelitian yang dilakukan menggunakan kaidah kuantitatif dan juga kepustakaan sebagai alat analisis. Responden dalam kajian ini sebanyak 951 PNS yang berasal dari 3 instansi dengan pendapatan tertinggi di Jakarta, yaitu Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, Direktorat Jenderal Pajak dan Direktorat Jenderal Imigrasi. Hasil penelitian menunjukkan dimensi *belief in a just world*



memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *public service motivation*, selain itu dimensi ini cocok diterapkan sebagai dimensi tambahan dari dimensi *public service motivation* dari Perry dan Wise (1990) untuk mengukur tahap *public service motivation* pegawai di Indonesia.

Kata kunci: Pegawai Negeri Sipil, Jakarta, *Public service Motivation*, *Belief in a just world*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu isu penting untuk dibahas, karena hal ini menyangkut citra pemerintah dan efektifitas manajemen pemerintahan. Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang lebih baik akan memberi kesan positif kepada pemerintah. Kinerja yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Usaha untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil bergantung kepada kemampuan pemerintah untuk mengetahui dan mengeksploitasi bentuk-bentuk motivasi Pegawai Negeri Sipil.

Untuk meningkatkan kinerja dari Pegawai Negeri Sipil serta menciptakan *good governance* perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga pemerintah dapat mengatasi masalah ini secara menyeluruh. Kim (2004) berpendapat salah satu prediktor penting bagi kinerja organisasi pemerintah yaitu faktor individu. Sejalan dengan pendapat Kim, Widyandana (2014) mengemukakan bahwa ikut sertanya individu-individu yang ada dalam pelayanan publik yaitu Pegawai Negeri Sipil dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pemerintah. Untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sebagai fungsi strategik dari Pegawai Negeri Sipil, maka salah satu caranya adalah perlu untuk meningkatkan motivasi serta kemampuan personal dari Pegawai Negeri Sipil (Nurlita, 2018). Salah satu bentuk motivasi yang perlu diberi perhatian oleh pemerintah adalah motivasi intrinsik. Para peneliti terdahulu seperti Perry dan Hondeghem berpendapat bahwa Pegawai Negeri Sipil perlu memiliki berbagai motivasi seperti *public service motivation*, *task motivation* dan *mission motivation* supaya mereka dapat memberi pelayanan terbaik kepada masyarakat (Perry dan Hondeghem, 2008).

1.2 Permasalahan Penelitian

Di Indonesia kualitas pelayanan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam beberapa tahun masih belum menunjukkan hasil yang memuaskan seperti disampaikan oleh Ketua Ombudsman Republik Indonesia, Danang Girindrawardhana, yang menyatakan bahwa di tahun 2014 pelaksanaan pelayanan publik Indonesia berada di peringkat 129 dari 188 negara di dunia (Riris Katharina, 2017). Menurut *Transparency International* (TI), kualitas pelayanan publik di Indonesia untuk tahun 2015 masih rendah, baik di pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Hal ini ditandai dengan skor *Corruption Perception Index* (CPI) Indonesia tahun 2013 adalah 32 (peringkat 114 dari 177 negara) dan naik menjadi 34 (peringkat 109 dari 175 negara) pada tahun 2014. Indonesia masih dipandang sebagai negara yang rawan tinggi korupsi dibandingkan negara tetangga, seperti Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, Thailand dan Myanmar (Riris Katharina, 2017).

Salah satu faktor intrinsik yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi pelayanan publik atau disebut juga dengan *public service motivation*. Beberapa peneliti terdahulu dari negara-negara Barat seperti Taylor (2011), Schott et al (2015), dan Van Loon (2015), mendapati pegawai yang memiliki tingkat *public service motivation* tinggi diasumsikan akan memiliki pengaruh positif terhadap kinerjanya. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *public service motivation* dari pegawai, maka akan semakin baik juga kinerjanya. Sejalan dengan hal tersebut, beberapa peneliti terdahulu dari Afrika dan Asia seperti Shahzadi et al (2014), Omollo (2015), Shariq (2016), Obiebi dan Irikefe (2018), Olusadum dan Anulika (2018) dan Almusaddar et al (2018) juga menemukan *public service motivation* menjadi salah satu faktor yang turut meningkatkan kinerja dari pegawai.

Konsep *public service motivation* yang dikembangkan oleh Perry dan Wise (1990) memiliki 4 (empat) dimensi yang terdiri dari: 1) Ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik (*attraction to public policy making*); 2) Komitmen terhadap kepentingan publik (*commitment to public interest and civic duty*); 3) Sifat belas kasih (*compassion*); 4) Pengorbanan diri (*self sacrifice*). Dimensi ini yang awalnya digunakan untuk mengukur tingkat *public service motivation* pada masyarakat Amerika dan dalam perkembangannya digunakan oleh para peneliti hampir diseluruh dunia.

Walaupun banyak peneliti yang menggunakan empat dimensi *public service motivation* yang digagas oleh Perry, namun demikian peneliti merasa dimensi-dimensi yang telah ada perlu untuk dikembangkan lebih lanjut. Para peneliti terdahulu seperti Vandenabeele dan Van de Walle (2008), Xiaohua (2008), Wright dan Grant (2010) dan Syamsir (2011) mengemukakan perlunya modifikasi dimensi *public service motivation* yang ditemukan oleh Perry dan Wise ketika diterapkan pada kondisi negara dan masyarakat yang berbeda, artinya penyesuaian dimensi *public service motivation* perlu dilakukan bila ingin mendapatkan hasil pengukuran yang akurat.

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini pengkaji bermaksud untuk mencari hubungan dan pengaruh antara dimensi *belief in a just world* dengan *public service motivation*, serta apakah dimensi *belief in a just world* dapat dimasukkan dalam salah satu dimensi untuk mengukur tingkat *public service motivation* khususnya pada Pegawai Negeri Sipil di Indonesia.

2. Kerangka Kerja Teori

2.1 *Public service motivation*

Public service motivation didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang individu dalam organisasi atau instansi yang berhubungan dengan pelayanan publik untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, yang didalamnya terdapat dimensi ketertarikan kepada pembuatan kebijakan publik (*attraction to public policy making*), tanggung jawab kepada kepentingan publik dan kewajiban sebagai warganegara (*commitment to public interest and civic duty*), perasaan belas kasih (*compassion*), dan sikap pengorbanan diri (*self-sacrifice*) (Perry dan Wise, 1990). Sementara, Crewson (1997) mengemukakan bahwa *public service motivation* ialah kecenderungan individu agar dapat bermanfaat bagi masyarakat, hasrat untuk memberikan pertolongan kepada sesama, dan semangat untuk memperoleh ganjaran yang bersifat intrinsik atau yang berorientasi terhadap pelayanan. Xiaohua (2008) berpendapat, bahwa terdapat beberapa karakteristik dari *public service motivation* yaitu altruisme dalam

bentuk pelayanan publik, memiliki etika pelayanan, rasa kemanusiaan yang tinggi, termasuk dorongan untuk membuat perbedaan yang lebih baik, memiliki rasa tanggung jawab untuk membantu orang lain, integritas mengerjakan sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat, serta kecenderungan pada ganjaran intrinsik (*intrinsic reward*) tidak hanya mengejar ganjaran ekstrinsik seperti penghasilan dan pekerjaan yang aman.

Dalam paragraph sebelumnya disebutkan bahwa *public service motivation* merupakan sikap altruisme dalam bentuk pelayanan publik. Perlu dijelaskan yang dimaksud dengan altruisme adalah kebalikan dari sifat egois, individu yang memiliki perilaku altruistik, maka dia memiliki sifat kepedulian yang tinggi terhadap orang lain, selain itu individu tersebut memiliki kecenderungan untuk membantu orang lain meski tidak ada keuntungan yang diperolehnya (Myers, 2012). Beberapa peneliti menemukan kecocokan konsep antara altruisme dengan *public service motivation*. Hal itu dapat dilihat dari beberapa penelitian yang dilakukan diluar negeri maupun didalam negeri berikut ini. Perry (1997) serta Potipiroon dan Faerman (2016) menemukan bahwa sikap altruistik dan kegemaran dalam menolong orang lain memiliki hubungan yang sangat kuat dengan *public service motivation*, dan bahkan dalam beberapa cara dapat meningkatkan kinerja dari organisasi. Kjeldsen (2015) juga menyatakan bahwa ketika Pegawai Negeri Sipil memiliki beberapa faktor pendukung yang salah satunya adalah sikap altruistik, maka Pegawai Negeri Sipil akan memiliki tingkat *public service motivation* yang tinggi pula. Syamsir (2014) mendefinisikan *public service motivation* sebagai “*a general altruistic motivation to serve the interest or a community of people, a state, a nation, or humanity*”. Lebih lanjut, Aisyah Haris (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa *public service motivation* sangat erat kaitannya dengan sikap altruisme, yaitu sikap yang mendorong individu untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan balasan apapun. Individu tersebut melakukan perbuatan baiknya dengan tujuan untuk kesejahteraan orang banyak, ia merasa senang saat mendahulukan kepentingan orang lain, sehingga seseorang yang memiliki sifat altruisme maka akan dimungkinkan juga memiliki tingkat *public service motivation* yang tinggi.

2.2 Altruisme

Menurut Glasman (2009) dalam Arifin (2015) altruisme adalah konsep perilaku menolong seseorang yang didasari oleh pemikiran bahwa di masa yang akan datang si penolong akan mendapatkan manfaat dari pengorbanannya menolong orang. Akan tetapi manfaat tersebut tidak diharapkan dari orang yang telah ditolong, melainkan pertolongan dari orang lain ketika dia dalam kesulitan. Maksudnya adalah seseorang yang telah menolong orang lain memiliki harapan ketika di masa yang akan datang mengalami kesulitan, maka akan datang orang lain yang memberikan pertolongan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa altruisme sebenarnya adalah sifat, kecenderungan, atau perilaku seseorang yang didorong oleh kesadaran untuk mementingkan kepentingan orang lain daripada kepentingannya sendiri. David G. Myers (2012) berpendapat bahwa altruisme adalah kebalikan dari sifat egoisme. Individu yang memiliki perilaku altruistik, maka dia memiliki sifat kepedulian yang tinggi terhadap orang lain, selain itu individu tersebut memiliki kecenderungan untuk membantu orang lain meski tidak ada keuntungan yang diperolehnya. Menurut Myers (2012), dimensi dan karakteristik dari seseorang yang memiliki sifat altruisme adalah orang yang memiliki lima sifat pada dirinya, yaitu :1) *emphaty*; 2) *belief in a just world*; 3) *social responsibility*; 4) *internal locus of control*; 5) *low egosentris*. Dari keempat dimensi altruisme menurut Myers (2012), terdapat 1 dimensi dari altruisme yang belum ada dalam dimensi *public service motivation* dari Perry,

yaitu dimensi *belief in a just world* (meyakini keadilan dunia). Oleh sebab itu dalam kajian ini hanya akan dibahas 1 dimensi dari altruisme yaitu dimensi *belief in a just world*.

Dallbert, Lipkus, Sallay, dan Goch (2001) mendefinisikan *belief in a just world* atau percaya akan keadilan dunia sebagai suatu kepercayaan bahwa setiap orang yang hidup dan tinggal di dunia akan memperoleh apa yang sepatutnya akan diperolehnya. Baron dan Byrne (2005) mengungkapkan *belief in a just world* sebagai suatu kepercayaan bahwa dunia didentifikasi sebagai sebuah tempat yang adil bagi orang-orang, dimana setiap perbuatan akan mendapat balasan baik maupun buruk. *Belief in a just world* iaitu keyakinan bahwa seseorang mendapatkan sesuatu yang patut diperoleh oleh dirinya yang membuat seseorang beranggapan bahwa dunia merupakan tempat yang adil. Dengan sikap ini, seseorang yakin akan adanya keterikatan antara apa yang diperbuat olehnya dengan apa yang akan terjadi kepadanya. Oleh sebab itu, individu berkeyakinan bahwa kesuksesan timbul saat seseorang telah bekerja keras, memiliki keahlian yang baik dan punya motivasi yang tinggi. Orang-orang yang mempercayai teori ini meyakini bahwa setiap orang akan menerima balasan atas perbuatan yang dilakukan oleh mereka masing-masing (Ditmar and Ditkinson, 1993).

Menurut Dalbert, *belief in a just world* terbagi menjadi 3 (tiga) dimensi, yaitu: 1) *general belief in a just world* (meyakini keadilan dunia secara umum), 2) *personal belief in a just world* (meyakini keadilan dunia secara personal), 3) *belief in an unjust world* (meyakini ketidakadilan dunia). Dari ketiga pembagian yang telah disampaikan oleh Dalbert diatas, masing-masing dimensi memiliki skala pengukuran. Namun demikian ada beberapa penelitian yang menggunakan skala *belief in a just world* secara terpisah, contohnya Correia dan Dalbert (2008), McParland dan Knussen (2016), Nurendra et al (2016), Widiastara et al (2016) serta Shabrina (2017) yang hanya menggunakan skala dari dimensi *personal belief in a just world* untuk mengukur tingkat *belief in a just world* pada individu. Dengan pertimbangan dari penelitian sebelumnya, maka peneliti akan menggunakan 1 skala untuk mengukur *belief in a just world*, iaitu skala *personal belief in a just world*.

3. Metode Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Kajian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk mendapatkan data-data yang bersifat deskriptif menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan analisa statistik deskriptif (*descriptive statistics analysis*) dan statistik inferensi (*inference statistics*). Analisis kuantitatif digunakan untuk mengkaji, mengidentifikasi, dan mendapatkan informasi tentang masalah yang dikaji sehingga memperoleh gambaran yang holistik terkait *public service motivation* pada Pegawai Negeri Sipil. Metode kualitatif digunakan untuk memperoleh informasi mendalam melalui wawancara guna memperkuat, memperdalam, atau melemahkan analisis kuantitatif tentang *public service motivation*. Dengan kata lain kajian ini menggunakan kaidah *sequential explanatory*.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam kajian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Jakarta. Karena kajian ini berfokus pada pelaksanaan pelayanan publik yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil di Jakarta, maka populasi yang diambil adalah Pegawai Negeri Sipil pada instansi Kementerian yang bertugas di Mal Pelayanan Publik DKI Jakarta. Populasi dalam kajian ini diambil dari instansi

pemerintah yang melakukan pelayanan publik pada Mal Pelayanan Publik DKI Jakarta, yaitu Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, Direktorat Jenderal Pajak dalam hal ini Kantor Wilayah DJP (Direktorat Jenderal Pajak) Jakarta dan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam hal ini Direktorat Jenderal Imigrasi (Kantor Imigrasi di Jakarta).

Penentuan sampel menggunakan: 1) *Cluster sampling*, Jakarta dipilih karena sebagai miniatur dari Indonesia yang mewakili keragaman etnis, budaya serta agama di Indonesia; 2) *Proportionate stratified random sampling*, adanya pembagian lapisan atau stratifikasi sesuai dengan perbedaan pendapatan dari Pegawai Negeri Sipil di instansi yang bertugas di Mal Pelayanan Publik DKI Jakarta; 3) *Simple random sampling*, terakhir seluruh Pegawai Negeri Sipil dalam populasi yang dipilih memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Untuk menentukan jumlah sampel, pengkaji menggunakan teknik pengambilan sampel dari Krejcie and Morgan (1970). Berikut diketahui jumlah sampel dalam kajian ini adalah:

Tabel 1. Jumlah Populasi dan Sampel di Wilayah Jakarta

No.	Jabatan	Populasi	Sampel
1	Pemerintah Provinsi	59.653	312
2	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak	7.363	337
3	Kantor Imigrasi	1.510	302
Total		68526	951

3.3. Pilot study

Untuk menguji validitas serta reliabilitas dari variabel yang akan dikaji, pengkaji telah menyebarkan kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan. Pengkaji telah menyebarkan kuesioner kepada 50 sampai 100 orang Pegawai Negeri Sipil yang menjadi sampel untuk *pilot study* ini. Hasil dari *pilot study* yang dilakukan, pengkaji telah menyesuaikan indikator yang terdapat dalam kuesioner dengan tujuan agar responden lebih memahami indikator-indikator yang akan diukur dalam kuesioner. Hasil uji validitas dimensi percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Public Service Motivation* Dimensi Percaya akan Keadilan Dunia (*belief in a just world*)

No	Indikator	Pearson Correlation
1	“Saya percaya bahwa saya layak menerima apa yang terjadi pada saya”	0,788
2	“Saya biasanya diperlakukan dengan adil”	0,797
3	“Saya percaya bahwa saya akan mendapat atas apa yang telah saya perbuat”	0,812
4	“Secara keseluruhan peristiwa dalam kehidupan saya adalah peristiwa yang adil”	0,833
5	“Saya yakin bahwa ketidakadilan adalah pengecualian dan bukan sebuah aturan pasti”	0,620

6	“Saya yakin bahwa sebagian besar hal yang terjadi dalam hidup saya adalah hal yang adil”	0,744
7	“Saya yakin bahwa keputusan penting yang melibatkan saya adalah keputusan yang adil”	0,820

Dari hasil uji validitas, diperoleh hasil seluruh indikator dalam kuesioner yang dikaji mendapatkan nilai diatas 0,30, dengan demikian dapat disimpulkan seluruh indikator yang telah dikaji adalah valid, dan dapat dilakukan kajian lanjutan.

Selanjutnya pengkaji melakukan uji *cronbach's coefficient alpha* yang digunakan untuk menganalisis reliabilitas dari indikator dalam kuesioner. Dalam uji ini, indikator dimensi percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) memperoleh nilai *cronbach's coefficient alpha* sebesar 0.783. Hal ini memiliki makna bahwa tingkat reliabilitas seluruh indikator dimensi percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) adalah memenuhi standar, karena telah melampaui skor 0.70 (Nunnally, 1978).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Untuk menguji tingkat hubungan antara variabel, pengkaji menggunakan uji statistik parametrik, iaitu korelasi “*Product Moment*”. Adapun hasil uji korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi

		Correlations	
		Belief in a Just World	Public Service Motivation
Belief in a just world	Pearson Correlation	1	.912**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	951	951
Public Service Motivation	Pearson Correlation	.912**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	951	951

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas diketahui dimensi sikap percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) memiliki nilai sebesar 0,912 yang berada pada tingkat 0,80-1.000 yang artinya sangat kuat, dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Karena nilai Sig. (2-tailed) < 0,05, maka Ho ditolak, artinya ada hubungan yang sangat kuat dan signifikan positif antara sikap percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) dengan *public service motivation*.

Kemudian Koefisien Determinasi (R^2) tujuannya adalah untuk memprediksi dan mengukur seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel dimensi sikap percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) terhadap *public service motivation*. Koefisien determinasi ditandai dengan nilai antara nol sampai dengan satu. Hasil pengujian koefisien determinasi R^2 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.712	.691	3.887

a. Predictors: (Constant), belief in a just world

Dari tabel di atas, terlihat nilai *Adjusted R Square* atau pengaruh dimensi sikap percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) terhadap *public service motivation*, sebesar 0,712. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pengaruh dimensi sikap percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) terhadap *public service motivation* adalah sebesar 0,712 (71.2%).

Untuk melihat pengaruh antara sikap percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) dengan *public service motivation* dilakukan dengan menguji pengaruh dengan uji *independent sample t-test*. Hasil uji *independent samples t-test* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji *Independent Samples t-test* Pengaruh sikap percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) terhadap *public service motivation*

Independent Samples Test										
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
belief in a just world	Equal variances assumed	11.481	.004	2.364	949	.003	.476	.476	-.165	.917
	Equal variances not assumed			2.565	615.936	.003	.476	.477	-.167	.919

Diketahui bahwa nilai F-hitung untuk asumsi varians adalah 11,481 dengan signifikansi 0,004. Adapun ketentuan pengambilan keputusan didasarkan pada beberapa ketentuan sebagai berikut:

Hipotesis:

H₀ = sikap percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) dengan tingkat *public service motivation* tidak memiliki pengaruh yang signifikan

H₁ = sikap percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) dengan tingkat *public service motivation* memiliki pengaruh yang signifikan

Kriteria Keputusan:

Jika signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima.

Jika signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak.

Diketahui bahwa nilai F-hitung pada tabel sikap percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) dengan tingkat *public service motivation* distribusi adalah 11,481 dengan signifikansi 0,004. Karena signifikansi $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa sikap percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) dengan tingkat *public service motivation* memiliki pengaruh yang signifikan.

Diketahui nilai t-hitung sikap percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) dengan tingkat *public service motivation* adalah ada pengaruh yang signifikan distribusi adalah 2,364 dengan signifikansi 0,003. Karena signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_0 Ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) dengan tingkat *public service motivation*.

4.2. Pembahasan

Hasil analisis data diketahui bahwa total mean dari dimensi percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) berada di angka 4,15 artinya Pegawai Negeri Sipil di Jakarta memiliki tingkat sikap percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) yang tinggi. Tingginya sikap percaya akan keadilan dunia yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan hasil wawancara dengan para responden. Dari wawancara diketahui bahwa pada umumnya Pegawai Negeri Sipil memiliki sikap percaya akan keadilan dunia dengan pemahaman bahwa apa yang telah diperbuat pasti akan mendapat ganjaran yang setimpal. Terlebih lagi Indonesia memiliki masyarakat yang religius dan tolong menolong. Dalam setiap agama terdapat pemahaman akan sikap ini yang tertanam dengan kuat di hati para pengikutnya, hal ini lah yang membuat masyarakat Indonesia yakin bahwa balasan akan datang sesuai dengan kadar perbuatannya.

Selanjutnya untuk pengukuran korelasi didapati bahwa nilai korelasi *Pearson* dari dimensi ini sebesar 0,912, yang berarti ada hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara sikap percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) dengan *public service motivation*. Hasil ini sesuai dengan hasil kajian dari Saputri dan Omar (2015) dan Shabrina (2017) yaitu adanya hubungan antara sikap percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) dengan perilaku menolong, semakin tinggi tingkat percaya akan keadilan dunia, maka akan semakin tinggi perilaku untuk menolong. Diketahui bahwa perilaku menolong erat kaitannya dengan *public service motivation*, karena didalamnya terdapat dimensi *compassion* dan *self-sacrifice* yang sangat menekankan pada perilaku tolong menolong.

Selanjutnya diketahui nilai t-hitung distribusi adalah 1,364 dengan probabilitas (Sig.) 0,001. Karena probabilitas (Sig.) $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) dengan tingkat *public service motivation*. Responden sepakat bahwa sikap percaya akan keadilan dunia merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi motivasi pelayanan publik. Hal ini disebabkan adanya pemahaman bahwa dunia ini adalah tempat yang adi, seseorang yang berperilaku baik dan adil maka akan mendapatkan balasan yang adil juga. Pegawai Negeri Sipil memiliki konsep pemikiran dengan membantu orang yang membutuhkan dalam bentuk pelayanan publik, mereka juga secara tidak langsung telah membantu dirinya sendiri ketika sedang kesusahan. Dengan kata lain, Pegawai Negeri Sipil percaya perbuatan baiknya akan dibalas kelak di kemudian hari.

Terdapat beberapa hal yang menjadi pertimbangan pengkaji untuk memasukan dimensi ini kedalam salah satu dimensi untuk mengukur tingkat *public service motivation* pada karyawan di Indonesia, yaitu:

- 1). Perry dan Wise (1990) telah mengembangkan 4 (empat) dimensi dari *public service motivation* yang saat itu digunakan di Amerika Serikat, namun demikian beberapa pengkaji setelahnya berpendapat untuk mendapatkan pengukuran yang tepat tentang tingkat *public service motivation* perlu adanya modifikasi dari dimensi yang dikembangkan oleh Perry dan Wise. Dehart-Davis (2006), Xiaohua (2008), Vandenabeele dan Van De Walle (2008), Wright dan Grant (2010), dan Giauque D et al (2012) berpendapat bahwa pengukuran tingkat *public service motivation* seharusnya dilakukan dengan alat ukur yang berbeda tergantung faktor demografis, geografis, sejarah dan politik di suatu negara. Para pengkaji tersebut tetap menggunakan dimensi-dimensi yang sudah dikembangkan oleh Perry dan Wise, tetapi mereka memodifikasi dan menambahkan dimensi lain sebagai alat ukur tambahan sesuai dengan kondisi masyarakat di tempat penyelidikan, dengan demikian hasil yang diperoleh bisa lebih obyektif.
- 2) Dimensi percaya akan keadilan dunia *belief in a just world*, merupakan salah satu karakteristik yang dimiliki oleh seseorang dengan sifat altruistik (Myers, 2012), sedangkan diketahui bahwa *public service motivation* merupakan perwujudan sifat altruistik dalam bentuk perbuatan pelayanan publik. Empat dimensi *public service motivation* yang dikemukakan oleh Perry (1996) sangat erat kaitannya dengan lima dimensi altruisme yang dikemukakan oleh Myers. Dimensi *emphaty* dalam altruisme yang berarti bertanggung jawab, bersifat sosial, selalu menyesuaikan diri, toleran, dapat mengontrol diri, memiliki kesesuaian dengan dimensi *compassion* yang ada dalam *public service motivation*. Dimensi *social responsibility* dalam altruisme yang berarti memiliki keyakinan untuk menolong orang-orang yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan ganjaran, sesuai dengan dimensi *commitment to public interest and civic duty* serta dimensi *compassion* dalam *public service motivation*. Dimensi *internal locus of control* dalam altruisme yang berarti adanya motivasi untuk membantu orang lain berasal dari dalam dirinya, sesuai dengan dimensi *commitment to public interest and civic duty* yang ada dalam *public service motivation*. Dimensi *low egosentris* dalam altruisme yang berarti tidak pernah mementingkan dirinya sendiri, sesuai dengan dimensi *self-sacrifice* yang ada dalam *public service motivation*. Hanya terdapat 1 dimensi dari altruisme yang belum ada dalam dimensi *public service motivation* dari Perry, iaitu dimensi *belief in a just world* (meyakini keadilan dunia).
- 3). Menurut Rubin dan Peplau (1975), terdapat beberapa karakteristik orang-orang yang memiliki sikap *belief in a just world*, iaitu: 1) Memiliki sifat lebih religius; 2) Memiliki sifat cenderung otoriter dalam kehidupannya; 3) Menjalankan nilai-nilai tradisional; 4) Memiliki rasa kagum terhadap tokoh-tokoh baik itu politik keagamaan maupun sosial. Keempat karakteristik yang disebutkan oleh Rubin dan Peplau sangat identik dengan keadaan masyarakat Indonesia yang berpegang teguh pada prinsip-prinsip keagamaan, masih menjalankan nilai-nilai tradisional dengan contoh yang paling konkret adalah sikap gotong royong (tolong menolong) sebagai bahagian dari tradisinya.
- 4). Banyak kajian tentang tingkat percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) yang dilakukan di Indonesia, diantaranya adalah Saputri dan Omar (2015), Shabrina (2017), Al

Kamil (2019), dan Puspita Sari (2021). Para pengkaji menyebutkan bahwa konsep percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*) cocok diterapkan di Indonesia untuk mengukur tingkat altruistik dan sikap prososial dari masyarakat Indonesia.

5. Kesimpulan

Hasil dalam kajian ini menyimpulkan bahwa sikap percaya akan keadilan dunia memiliki hubungan dan pengaruh terhadap tingkat *public service motivation* pada Pegawai Negeri Sipil di DKI Jakarta. Untuk menganalisis objektif ini, pengkaji menggunakan skala pengukuran dari *personal belief in a just world*, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dari skala ini cocok diterapkan bagi mengukur tingkat *public service motivation* pada Pegawai Negeri Sipil di Indonesia.

Beberapa pengkaji terdahulu mendapati perlunya modifikasi dari konsep dimensi *public service motivation* yang dikembangkan oleh Perry dan Wise. Modifikasi dilakukan berdasarkan kondisi dari keadaan penduduk suatu negara, letak geografis, sejarah, ekonomi, sosial dan politik yang dapat mempengaruhi keadaan psikologis seseorang. Dalam kajian ini, pengkaji memasukan dimensi percaya akan keadilan dunia (*belief in a just world*), sebagai salah satu dimensi tambahan untuk mengukur tingkat *public service motivation* pada Pegawai Negeri Sipil. Dan hasilnya adalah dimensi ini sesuai dan tepat digunakan sebagai salah satu tambahan dari empat dimensi yang telah dikembangkan oleh Perry dan Wise, bila diterapkan pada karyawan di Indonesia. Modifikasi ini dilakukan dengan tujuan untuk lebih memperkuat hasil pengukuran tingkat *public service motivation* di Indonesia, karena beberapa pertimbangan yang salah satunya adalah kondisi masyarakat Indonesia yang religius serta lebih mengedepankan prinsip-prinsip keagamaan dalam bertingkah laku sesuai dengan kaedah dimensi percaya akan keadilan dunia. Dengan demikian bila akan mengukur tingkat *public service motivation* di Indonesia, akan lebih baik jika menggunakan 5 dimensi, yaitu: 1) ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik; 2) komitmen terhadap kepentingan publik dan kewajiban sebagai warga negara; 3) belas kasih; 4) pengorbanan diri; 5) percaya akan keadilan dunia.

Daftar Pustaka

- Adha, M. Narendra., Nashrillah. 2017. *Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Sikap Pekerja dan Kecocokan Nilai-Nilai Individu dengan Organisasi Sebagai Pemediasi (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dr Zainoel Abidin Banda Aceh)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen. Vol. 2. No. 1. 142-155.
- Al Kamil, Moh. A. Z. 2019. *Pengaruh Kadar Cinta dan Bellief in Just World pada Harapan Perjudohan*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Almusaddar, Ayman. A. S., Sara Ravan Rainzan, and V alliappan Raju. 2018. *The Influence of perryKnowledge, Satisfaction and Motivation on Employee Performance Through Competence*. International Journal of Business and General Management (IJBGM). Vol. 7. Issue 5, Aug - Sep 2018: pp. 21 -40.
- Aisyah Haris, Rillia. 2018. *Motivasi Pelayanan Publik Dalam Meningkatkan Kinerja Sektor Publik*. Public Corner. Vol. 12. No 1. Published by Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Wiraja Sumenep.

- Arifin, B. S. (2015). Psikologi Sosial. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Baron, R. A. & Byrne, Don. 2005. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Correia, I. & Dalbert, Claudia. (2008). *Belief in a Personal Just World of Bullies, Victims, and Defenders*. European Journal of Psychology of Education. 13(4), 248-254.
- Crewson, Philip E. 1997. *Public Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect*. Journal of Public Administration Research and Theory. 7. 499—518.
- Dalbert, C., Lipkus, I. M., Sallay, H., & Goch, I. 2001. *A Just and Unjust World Structure and Validity of Different World Beliefs*. Journal of Personality and Individual Differences. Vol. 30/4, March 2001.
- DeHart-Davis, Leisha et al. (2006). *Gender Dimensions of Public Service Motivation*. Public Administration Review, Vol. 66 No. 6 (December) 2006.
- Ditmar, H., & Ditkinson, J. (1993). *The perceived relationship between the belief in a just world and sociopolitical ideology*. Social Justice Research, 6(3), 232-254.
- Giauque D et al. (2011). *Putting Public Service Motivation into Context a Balance between Universalism and Particularism*. International Review of Administrative Sciences, 77 (2), 227-242.
- Kim, Sangmook. 2004. *Factors Affecting State Government Information Technology Employee Turnover Intentions*. American Review of Public Administration. Vol. 35. 137-156.
- Kjeldsen, A. M. (2015). *Dynamics of Public Service Motivation Dynamics of Public Service Motivation*.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. 1970. *Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement*. 30. 607-610.
- McParland, J. L. & Knussen, C. 2016. *Catastrophizing Mediates the Relationship Between the Personal Belief in a Just World and Pain Outcomes Among Chronic Pain Support Group Attendees*. Journal of Psychology Injury and Law. 9 (1), 23- 30.
- Myers, David, G. 2012. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humaika.
- Nunnally, J.C., 1978. *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Nupus, Hayati. 2017. *Ombudsman: Pelayanan Publik Indonesia Rendah*. <https://www.aa.com.tr/id/budaya/ombudsman-pelayanan-publik-indonesia-rendah/1009689>, diakses pada 15 Maret 2020.
- Nurendra, A. M., Mutiara, R. B., Azka, K., & Fenny, S. R. 2016. *Belief in a Just World, Work Ethic and Work Engagement*. The 2nd International Symposium: Cultural and Social Psychology.
- Nurlita, Dyah Elsiyana. 2018. *Pengaruh Public Service Motivation terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Pemerintah*. Thesis. Fakultas Ekonomi Manajemen. Universitas Islam Indonesia.
- Obiebi and Irikefe. 2018. *Motivational factors: Implications for Job Performance among Workers in Nigeria*. Gloha I Journal of Research and Publication, Vol. 5, No.2: 6. Pp. I - 6.
- Olusadum, Nnaeto Japhet and Anulika, Ndo Juliet. 2018. *Impact of Motivation on Employee Performance: A study of Alvan Ikoku Federal College of Wucation*. Journal of Management and Strata, Vol. S, No. I: 2018.
- Omollo, Pamela Akinyi. 2015. *Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. International Journal of Human Resource Studies, Vol. 5, No. 2. Pp. 87 - 103.

- Perry, James, L. 1996. *Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity*. Journal of Public Administration Research and Theory (J-PART). Volume 6, No. 1, p. 5-23.
- Perry, James, L. 1997. “*Antecedents of Public Service Motivation*” Journal of Public Administration Research and Theory (J-PART). April 1997. p. 181-197.
- Perry, James, L. and Hondeghem, A. 2008. *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*. Oxford: Oxford University press.
- Perry, James, L. and Wise, Lois Recascino. 1990. *The Motivational Bases of Public Service*. Public Administration Review 50 (May/June): 367-373.
- Potipiroon, W., & Faerman, S. 2016. *What Difference Do Ethical Leaders Make? Exploring the Mediating Role of Interpersonal Justice and the Moderating Role of Public Service Motivation*. International Public Management Journal, 19(2), 171–207. <https://doi.org/10.1080/10967494.2016.1141813>.
- Puspita Sari, Endah et al. 2021. *Belief in Just World and Life Satisfaction in Undergraduate Students: Cross Cultural Study in Indonesia and China*. Journal of Educational, Health and Community Psychology. Vol. 10, NO. 1. 118 – 132.
- Riris Katharina et al. 2017. *Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Indonesia*. Cetakan 1. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Rubin, Zick and Peplau, Letitia Anne. 1975. *Who Believes in a Just World?* Journal of Social Issue. Harvard University. Vol. 31, No. 3. 1975.
- Ruslihardy. 2020. *Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan*. Jurnal Niara. Vol. 13. No. 1. 155-166
- Saputri, Sri dan Omar, Khalifa Burhan. 2015. *Hubungan Antara Belief I Just World Dengan Perilaku Menolong Pengemis*. Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi. Vol. 10, No. 1. 31-36.
- Schott, Carina, Daphne D and Trui Steen. 2015. *What does it mean and imply to be public service motivated? The African Revision of Public Administration*. November 2015.
- Shabrina, Nur. 2017. *Hubungan Antara Personal Belief in a Just World dengan Perilaku Prosocial pada Relawan Komunitas Sosial*. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia.
- Shahzadi, et.al. 2014. *Impact of Employee’s Motivation on Employee Performance*. European Journal of Businsses and Management. Vol.6, No.23, 2014.
- Shaikh, Samia and Ahmed, Danish. 2019. *Factors Affecting Public Service Motivation: A Comparative Analysis of Public & Private Sector Employees*. <https://ssrn.com/abstract=3444105>.
- Shariq, Abbas S. M. 2016. *Job Performance and Work Motivation: A Study on Impact Assessment of Intrinsic Rewards in Government Sector Employees of North Nigeria*. International Journal of Recent Trends in Management, Commerce, Accountancy, Economics, Public Administration, Politics, and Allied Researches. Vol. 3 Issue: 1.2 (October — December, 2016) pp: 30-43.
- Syamsir. 2011. *Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Prestasi Kerja dan Efektiviti Organisasi: Kajian Kes di Kalangan Kakitangan Awam dan Swasta di Padang, Sumatera Barat, Indonesia*. Dissertasion. Universiti Utara Malaysia, Sintok-Kedah.
- Syamsir. 2014. *Public Service Motivation and Socio Demographic Antecedents Among Civil Service in Indonesia*. International Journal of Administrative Science and Organization. Vol. 21, No.1. Januari 2014.

- Taylor, Jeannette. 2011. *Working Hard for More Money or Working Hard to Make a Difference? Efficiency Wages, Public Service Motivation, and Effort*". Journal of Public Personnel Administration. March 20.11.31 (1).
- Vandenabeele, W. and Van de Walle S. (2008). *International Differences in Public Service Motivation: Comparing Regions Across the World*. In Perry J. and Hondeghem A. *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*. Oxford: Oxford University Press.
- Van Loon, Nina Mari. 2015. *The Role of Public Service Motivation in Performance*. Dissertation. Utrecht University.
- Widiasmara, N., Abdul, H., Yifang, W., Wang, H. Y., & Chang, T. 2016. *Psychological Well-being, Belief in A Just World, and Academic Stress among College Students in Indonesia and China*. The 2nd International Symposium: Cultural and Social Psychology
- Widyananda, Ardadi. Netania Emilisa. Raditya Pranata. 2014. *Pengaruh Public Service Motivation terhadap Job Satisfaction dan organizational citizenship behavior pada Pegawai Badan Pusat Statistik*. Jurnal Ekonomi. Vol. 5 No. 1; Hal. 13-24.
- Wright, B, E and Grant A. 2010. *Unanswered Questions about Public Service Motivation: Designing Research to Address Key Issues of Emergence and Effects*. Public Administration Review. September-October 2010.
- Xiaohua, L (2008). *An Empirical Study on Public Service Motivation and the Performance of Government Employee in China*. Canadian Sosial Science. Vol. 4, No. 2, April 2008.