

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI, MUTASI,  
MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA,  
DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI  
(Studi Pada Pemerintah Daerah Kota Metro)**

**(Tesis)**

**Oleh**

Taufiq Yusfa



**PROGRAM MAGISTER ILMU AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2017**

## ABSTRAK

### **PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI, MUTASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA, DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI**

**(Studi Pada Pemerintah Daerah Kota Metro)**

Oleh

**Taufiq Yusfa**

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris pengaruh tambahan penghasilan pegawai, mutasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, dengan efikasi diri sebagai variabel pemoderasi.

Dengan menggunakan teknik penarikan sampel *random sampling*, sampel didalam penelitian ini berjumlah 340 orang dan tersebar pada Unit Kerja Pemerintah Kota Metro. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Data diolah dengan menggunakan program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 18.0*. Hipotesis diuji menggunakan analisis regresi moderasi interaksi (*Moderated Regression Analysis/MRA*).

Hasil penelitian menunjukkan tambahan penghasilan pegawai, mutasi, dan motivasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja, namun variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh pada prestasi kerja. Efikasi Diri terbukti tidak mampu memoderasi pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap prestasi kerja, efikasi diri terbukti tidak mampu memoderasi pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja, efikasi diri terbukti tidak mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja, namun efikasi diri terbukti mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

**Kata kunci:** tambahan penghasilan pegawai, mutasi, motivasi, kepuasan kerja, prestasi kerja

## **ABSTRACT**

### **INFLUENCE OF ADDITIONAL EMPLOYEES INCOME, MUTATION, MOTIVATION, AND WORK SATISFACTION TO JOB PERFORMANCE, WITH SELF EFFICACY AS A MODERATING VARIABLE**

**(Study on Metro City Local Government)**

**By**

**Taufiq Yusfa**

The purpose of this study is to provide empirical evidence of the effect of additional employee income, mutation, motivation, and job satisfaction on job performance, with self efficacy as a moderating variable.

We analyzed 340 sample using random sampling technique. Methods of collecting data with questionnaires. Data is processed using SPSS (Statistical Product and Service Solutions) program 18.0. Hypotheses were tested using moderation regression analysis (MRA).

The results showed additional employee income, mutation, and motivation proved to have a positive influence on job performance, but job satisfaction proved to have not influence on job performance, self efficacy proved not able to moderate the effect of additional employee earnings on job performance, self efficacy proved not able to moderate the effect of mutation on work performance, self efficacy proved not able to moderate the effect of motivation on work performance, but self efficacy proved able to moderate the effect of moderate the influence of job satisfaction on job performance.

**Keywords:** additional employee income, mutation, motivation, job satisfaction, job performance

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI,  
MUTASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA, DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI  
VARIABEL PEMODERASI  
(Studi Pada Pemerintah Daerah Kota Metro)**

**Oleh**

*Causiq Husfa*

**Tesis**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
MAGISTER ILMU AKUNTANSI**

**Pada**

**Program Magister Ilmu Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**PROGRAM MAGISTER ILMU AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2017**

Judul Tesis : **PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN  
PEGAWAI, MUTASI, MOTIVASI, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA, DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI  
VARIABEL PEMODERASI  
(Studi pada Pemerintah Daerah Kota Metro)**

Nama Mahasiswa : **Taufiq Yusfa**

No. Pokok Mahasiswa : 1421031066

Program Studi : Magister Ilmu Akuntansi

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Akt.**  
NIP 19710802 199512 2 001


**Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph.D., Akt.**  
NIP 19730723 199903 1 002


2. Ketua Program Magister Ilmu Akuntansi

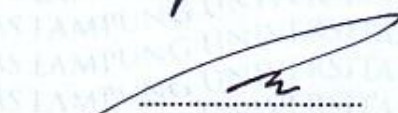
**Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si.**  
NIP 19750620 200012 2 001

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji :

Ketua : Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Akt. 

Sekretaris : Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph.D., Akt. 

Penguji Utama : Dr. Ribhan, S.E., M.Si. 

Sekretaris : Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si. 

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



  
**Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**  
NIP 19610904 198703 1 011

3. Direktur Program Pascasarjana



  
**Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.**  
NIP 19530528 198103 1 002

4. Tanggal Lulus Ujian : 02 Desember 2017

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul “**Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai, Mutasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja, Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Pemerintah Daerah Kota Metro)**” adalah karya saya dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut *plagiarisme*.
2. Hak atas intelektual atas karya ilmiah ini saya serahkan sepenuhnya kepada pihak Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata terdapat adanya kekeliruan, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang akan diberikan dan dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 2017

Pembuat Pernyataan



**Taufiq Yusfa**

NPM: 1421031066

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis lahir di Bandar Lampung pada tanggal 28 September 1984, sebagai putra kedua dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Muhammad Yusuf dan Ibu Kasyfah (Almh).

Penulis menempuh pendidikan Taman Kanak Kanak di TK PTPN VII, Pendidikan dasar di SD Swasta Al Azhar lulus tahun 1996, Pendidikan menengah di SMP Negeri 19 Bandar Lampung lulus tahun 1999 dan Pendidikan kejuruan di SMK Negeri 2 Bandar Lampung lulus tahun 2002. Penulis melanjutkan pendidikan tinggi di Jurusan Akuntansi program strata 1 IBI Darmajaya pada tahun 2004 dan lulus pada tahun 2009.

Penulis bekerja pada Pemerintah Kota Metro sejak tahun 2002 dan pada tahun 2014, penulis mendapat kesempatan untuk melanjutkan studi pada program S2 Magister Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui program beasiswa STAR-BPKP Batch 2.



## PERSEMBAHAN



Kupersembahkan tesis ini sebagai:

-Tanda syukurku kepada Allah SWT

-Tanda baktiku kepada orang tua

-Tanda sayangku untuk istri, anak-anak, dan saudara-saudara

-Tanda Cinta pada almamaterku: Universitas Lampung

## **MOTTO**

*Baik menurut manusia belum tentu baik menurut Allah*

*Buruk menurut manusia belum tentu buruk menurut Allah*

*Manusia hanya berusaha, tapi Allah yang menentukan.*

## SANWACANA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahillahi robbil'alamiin. Puji syukur atas segala nikmat yang senantiasa diberikan oleh Allah swt serta salam dan shalawat semoga selalu terlimpahkan kepada suri teladan terbaik di muka bumi ini, Muhammad saw. Atas ijin, perkenan, dan berkah dariNya, tesis dengan judul **“Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai, Mutasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja, Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Pemerintah Daerah Kota Metro)”** ini dapat diselesaikan.

Tesis ini jauh dari kata sempurna, sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran serta masukan demi kesempurnaan penulisan ini. Makna dan kesan yang tertoreh mendalam selama proses perkuliahan menjadikan pelajaran bahwa hidup sangatlah tidak mudah dan bahwa ilmu pengetahuan dan kemampuan kita sungguh sangat terbatas. Perjalanan yang jauh dari kata sukses ini tentunya tidak terjadi begitu saja tanpa adanya bimbingan, keteladanan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
2. Ibu Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Magister Ilmu Akuntansi Universitas Lampung, dan selaku Dosen Pembahas II atas saran dan masukan selama penyusunan Tesis;

3. Ibu Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Akt. Pembimbing Utama yang telah memberikan perhatian, dukungan, saran, dan waktunya yang luar biasa selama penyusunan tesis;
4. Bapak Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph.D., Akt selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah memberikan perhatian, dukungan, saran, dan waktunya yang luar biasa selama penyusunan tesis;
5. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan masukan selama penyusunan Tesis;
6. Bapak dan Ibu Dosen Magister Ilmu Akuntansi yang telah memberikan Ilmu dan Pengalaman yang sangat berharga;
7. Almh. ibuku tercinta (Kasyfah) dengan segala kenangan terindah serta tetes keringatmulah aku bisa begini , walitku tercinta (M.Yusuf) yang senantiasa mendoakan anak-anaknya.
8. Istriku tercinta Adrient Desiana yang selalu support dan penuh pengertian serta selalu ada untukku. Anak-anakku Aisyah Syafitri dan Abdillah Yusuf yang mencerikan hariku dan menenangkan hatiku;
9. Teman-teman Magister Ilmu Akuntansi STAR BPKP Batch I I, terima kasih atas kebersamaan selama ini semoga kita selalu kompak dan saling membantu dalam kebaikan.
10. Rekan kerja dilingkungan Pemerintah Kota Metro, khususnya rekan kerja di Dinas Lingkungan Hidup.

Semoga karya ini bermanfaat bagi seluruh pihak dan semoga Allah SWT  
senantiasa memberikan rahmatNya kepada kita semua...Aamiin...

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandar Lampung, 2017

Penulis,

Taufiq Yusfa

## DAFTAR ISI

Halaman

### DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL .....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	v
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	10
1.4. Manfaat Penelitian .....	11
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....	12
2.1. Teori dan Konsep yang Mendasari	
2.1.1. Teori Motivasi Kerja .....	12
2.1.2. Prestasi Kerja .....	15
2.1.3. Tambahan Penghasilan Pegawai .....	18
2.1.4. Mutasi .....	22
2.1.5. Motivasi .....	24
2.1.6. Kepuasan Kerja .....	26
2.1.7. Efikasi Diri .....	27
2.2. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis .....	29
2.2.1. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Prestasi Kerja .....	29
2.2.2. Pengaruh Mutasi terhadap Prestasi Kerja .....	31
2.2.3. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja .....	32
2.2.4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja .....	34
2.2.5. Efikasi Diri memoderasi hubungan antara Tambahan Penghasilan Pegawai dan Prestasi Kerja, Mutasi dan Prestasi Kerja, Motivasi dan Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja .....	35

2.3. Model Penelitian .....	38
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1. Populasi dan Sampel Penelitian .....	39
3.1.1. Populasi Penelitian .....	39
3.1.2. Sampel Penelitian .....	40
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	42
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	47
3.4. Metode dan Pengumpulan Data .....	48
3.5. Metode Analisis .....	49
3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator .....	49
3.5.2. Uji Hipotesis .....	50
3.5.2.1. Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	51
3.5.2.2. Uji Serempak (F-test) .....	52
3.5.2.3. Uji Parsial (t-test) .....	53
<b>BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
4.1. Hasil <i>pre-test</i> .....	54
4.1.1. Uji Validitas Instrumen .....	54
4.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen .....	57
4.2. Analisis Statistik Deskriptif .....	57
4.2.1. Analisis Deskriptif Responden .....	58
4.2.2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	61
4.3. Analisis Data .....	65
4.3.1. Uji Kualitas Data .....	65
4.3.1.1. Uji Validitas Instrumen .....	65
4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen .....	68
4.3.2. Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis .....	65
4.4. Pembahasan .....	73
4.4.1. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja .....	73
4.4.2. Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja .....	73
4.4.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.....	74
4.4.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	74

4.4.5. Efikasi Diri Memoderasi Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Prestasi Kerja .....	75
4.4.6. Efikasi Diri Memoderasi Pengaruh Mutasi Pada Prestasi Kerja .....	75
4.4.7. Efikasi Diri Memoderasi Pengaruh Motivasi Pada Prestasi Kerja .....	76
4.4.8. Efikasi Diri Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Prestasi Kerja .....	76
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN .....	77
5.1. Simpulan .....	77
5.2. Keterbatasan Penelitian .....	78
5.3. Saran .....	79
5.4. Implikasi .....	80

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN



## DAFTARI TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 : Rekapitulasi Jumlah PNS struktural dan Fungsional Umum Dalam Unit Kerja Pada Pemerintah Kota Metro per.30 Juni 2017 .....	39
Tabel 3.2 : Persentase Sampel Unit Kerja .....	41
Tabel 3.3 : Identifikasi Variabel Operasional, dan Indikator Variabel Penelitian .....	46
Tabel 4.1 : Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen ( <i>pre-test</i> ) .....	55
Tabel 4.2 : Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen ( <i>pre-test</i> ) .....	57
Tabel 4.3 : Ringkasan Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner .....	58
Tabel 4.4 : Profil Responden .....	59
Tabel 4.5 : Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	61
Tabel 4.6 : Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	66
Tabel 4.7 : Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	68
Tabel 4.8 : Hasil Analisis Regresi .....	69
Tabel 4.9 : Hasil Pengujian Hipotesis .....	72

**DAFTARI GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1. Model Penelitian .....	38

## DAFTARI LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 3 : Rangkuman Isian Kuesioner

Lampiran 4 : Hasil Output PLS Sebelum *Boothstrapping*

Lampiran 5 : Hasil Output PLS Setelah *Boothstrapping*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Terselenggaranya pemerintahan yang baik dapat diwujudkan oleh sistem dan aparatur yang memiliki kinerja baik. Kinerja aparatur pemerintahan di sebagian besar wilayah pemerintahan masih menjadi sorotan tajam berbagai pihak sampai saat ini, hal ini disebabkan masih rendahnya tingkat produktivitas dari mereka jika dibandingkan dengan kinerja karyawan yang bekerja di sektor swasta. Indikasi bahwa hal ini diantaranya disebabkan kurang jelasnya sistem penilaian kinerja dan kurangnya insentif yang diberikan pada aparat pemerintah untuk bisa lebih giat meningkatkan produktivitas kerjanya. Kenyataan seperti masih terdapatnya aparatur yang melanggar sistem dan terlibat masalah hukum seperti KKN yang karena kesengajaan atau karena ketidakpahaman pada aturan hukum, dan banyaknya aparatur yang absen kerja atau meninggalkan pekerjaan pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat diterima.

Banyak faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja, namun yang akan dilihat pengaruhnya terhadap prestasi kerja pada penelitian ini adalah tambahan penghasilan pegawai, mutasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Pertama adalah tambahan penghasilan pegawai, yang merupakan insentif bagi para pegawai

negeri sipil daerah. Menurut Jenkins bahwa pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja sudah menjadi perhatian sejak lama. Keberhasilan insentif dalam memotivasi dan mempengaruhi kinerja pegawai ditentukan sejak perencanaan desain sistem insentif itu sendiri hingga pelaksanaannya haruslah disertai pemahaman mendalam dan kehati-hatian (Jenkins, Gupta, dan Shaw, 1998), karena perencanaan yang kurang matang, minim akan pemahaman dan tidak mengedepankan kehati-hatian bisa berdampak buruk kedepannya.

Dasar pemerintah daerah untuk memberikan insentif berupa tambahan penghasilan tersebut adalah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006, dimana didalamnya mengatur tentang penganggaran tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil daerah. Disadari bahwa standar pemberian tunjangan di daerah saat ini masih sangat beragam. Kebijakan pemberian tunjangan cenderung menunjukkan adanya ketimpangan pendapatan antara bagian yang satu dengan bagian yang lain. Di satu bagian yang karena sifat pekerjaan atau jabatannya, dalam satu tahunnya seorang pegawai/pejabat dapat menerima berbagai macam honor yang tidak jelas dasar hukumnya, sementara dilain bagian seorang pegawai tidak pernah menerima satu honorpun. Keadaan ini bila tidak segera ditertibkan akan menimbulkan ketidakharmonisan lingkungan kerja dan tentu akan berdampak terhadap produktifitas kerja pegawai (Jasin, Zulaiha, Sukardi, dan Patria, 2006).

Penelitian diberbagai negara menunjukkan bahwa ada pengaruh antara insentif finansial dengan kinerja. Stajkovic dan Luthans (2001) mengatakan bahwa

insentif finansial memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja, diikuti penghargaan sosial dan *feedback*, Ekpudu dan Ojeifo (2014) dalam kesimpulannya menyatakan bahwa Insentif dan penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap sikap karyawan, namun bertentangan hasil dalam penelitian Huang (2014) bahwa sistem insentif tidak berdampak langsung pada kinerja, artinya insentif tidak memberikan dampak langsung pada kinerja. Namun kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi memberikan dampak langsung pada kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi Prestasi kerja atau Kinerja adalah mutasi, untuk mewujudkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang baik maka PNS membutuhkan pembinaan dan pengembangan pribadi. Bentuk dari pembinaan dan pengembangan terhadap PNS adalah mutasi dan promosi sebagai upaya untuk mencapai peningkatan kinerja. Seorang pegawai berupaya menghasilkan kinerja yang baik karena mengharapkan kompensasi yang tidak hanya berupa imbalan-finansial yang bersifat jangka pendek, tapi juga dalam bentuk mutasi promosi atau mutasi ke jabatan yang lebih tinggi yang bersifat jangka panjang Chang (2006). Takahashi (2006) menyatakan bahwa promosi atau mutasi yang adil adalah motivator yang lebih kuat dari tingkat upah dan kenaikan upah.

Individu yang menyukai tantangan dalam pekerjaan, promosi atau mutasi menarik baginya dan semakin membuatnya bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja. Suatu kesalahan jika promosi atau mutasi itu diberikan pada individu yang tidak tepat, sehingga dalam menjalankan tugas dan mengelola

kewenangannya cenderung tidak bijak atau keluar dari ketentuan sehingga menimbulkan kerugian. Kerugian bagi aparatur itu sendiri dan kerugian bagi instansi dengan menurunnya kinerja organisasi, dan akhirnya adalah terganggunya pelayanan publik.

Muda dan Rafiki (2014) mengungkapkan bahwa promosi dan mutasi mempengaruhi kinerja. Judas (2013) mengungkapkan hasil dari penelitian bahwa mutasi dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Saravani (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa prestasi kerja secara tidak langsung dipengaruhi mutasi, namun dapat secara langsung mempengaruhi prestasi kerja jika dimediasi oleh kepuasan kerja dan *skill variaton*. Penelitian Kampkötter, Harbring, dan Sliwka (2016) tidak menemukan adanya signifikansi hubungan antara *job-rotation* dan kinerja di masa depan.

Faktor selanjutnya yang akan diteliti dan menurut beberapa peneliti mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi. Menurut Vroom (1964), motivasi mengacu pada proses yang mengarahkan pilihan individu diantara berbagai bentuk pilihan. Robbins and Judge (2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses yang memperhitungkan intensitas, pengendalian dan ketekunan usaha seseorang terhadap pencapaian tujuan. Berarti bahwa dalam mencapai suatu tujuannya seseorang dapat menentukan seberapa keras usaha yang harus ia dilakukan dan berapa lama ia akan mengerjakannya. Pegawai publik akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik ketika mereka mengerti dengan jelas tugas dan tantangan (Wright, 2007).

Motivasi bisa bersifat intrinsik atau ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri seseorang. Hal ini mengacu pada hubungan langsung antara pekerja dan tugas, dan biasanya diterapkan sendiri. Contoh motivasi intrinsik adalah hasil yang akan diperoleh, pencapaian sebelumnya, tantangan dan kompetensi untuk dirinya yang berasal dari pencapaian orang lain yang lebih baik darinya (Afful-Broni, 2004). Motivasi ekstrinsik berasal dari lingkungan kerja yang berada diluar personal dan pekerjaannya. Seperti gaji yang baik, tunjangan, adanya berbagai bentuk kebijakan supervisi (Mankoe, 2006).

Dalam penelitian-penelitian seperti: Amabile (1993), Mensah (2015), motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh pada kinerja. Pada penelitian Zhu (2016) Motivasi berpengaruh signifikan secara statistik terhadap Kinerja Organisasi. Namun pada penelitian lainnya seperti: Esthi (2014), bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS.

Faktor selanjutnya yang diduga mempengaruhi prestasi kerja adalah kepuasan kerja. Dimana beberapa ahli mendefinisikannya kepuasan kerja sebagai perasaan atau keadaan emosional yang mendukung atau tidak mendukung dalam diri seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya, Wexley dan Yukl (1977). Perasaan positif pada pegawai akan berpengaruh baik pada kinerja, dan sebaliknya jika perasaan negatif yang timbul dalam diri seseorang akan berpengaruh buruk bagi kinerja pegawai, Handoko (1993). Herzberg dalam penelitiannya mengatakan bahwa apabila para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya intrinsik



seperti keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir dan pertumbuhan profesional dan intelektual, hal yang dialami oleh seseorang. Sebaliknya apabila para pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, artinya bersumber dari luar diri pekerja yang bersangkutan, seperti kebijaksanaan organisasi, pelaksanaan kebijaksanaan yang telah ditetapkan, supervisi oleh para manajer, hubungan interpersonal dan kondisi kerja.

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja atau kinerja pegawai seperti: penelitian yang dilakukan oleh McNeese-Smith (1996), Morrison (1997), Grant (2001) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian Sosilo (2014) yang melakukan penelitian pada rumah sakit memperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Variabel selanjutnya yang diteliti adalah efikasi diri (*self-efficacy*) sebagai variabel pemoderasi, karena kemungkinan dapat memperkuat atau memperlemah, dan merubah arah pengaruh tambahan penghasilan pegawai, mutasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Judge, Jackson, Shaw, Scott dan Rich (2007), melakukan penelitian mengenai perilaku organisasi dan dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* dalam lingkup pekerjaan apakah ia diukur sebagai keadaan atau diukur sebagai sifat, adalah mempunyai peran dalam sikap dan hasil.

Pendekatan *Positive organizational behavior* sangat menyarankan penggunaan variabel kapasitas individu untuk menghasilkan *positive organizational outcomes*, Luthans (2002). *Self-efficacy* bagi Luthans adalah suatu yang sangat baik selain kemampuan dan keterampilan seseorang, kepercayaan kepada diri sendiri menghasilkan perilaku positif yang berpengaruh pada kinerja.

Hubungan efikasi diri dan pemberian insentif adalah jika seorang pegawai merasa memperoleh perhatian atau tidak oleh organisasi tempatnya bekerja dalam hal pemenuhan kebutuhan pribadi, perasaan tersebut akan membentuk perilaku positif atau negatif pegawai tersebut ditempat kerja, sehingga efikasi diri atau persepsi subjektif individu terhadap kemampuan dirinya ini dapat memperkuat atau memperlemah, atau merubah arah hubungan antara insentif dan prestasi kerja. Hubungan efikasi diri dan mutasi atau ketepatan dalam penempatan pegawai adalah berkaitan dengan ketepatan organisasi dalam melakukan mutasi atau penempatan tugas. Keyakinan seseorang pada kemampuan kerja, tanggung jawab dan beban kerja yang diamanatkan, dan tingkat kejenuhan pada pekerjaan yang bila mendapat perhatian atau tidak mendapat perhatian maka akan membentuk perilaku positif atau negatif pegawai tersebut ditempat kerja, sehingga efikasi diri atau persepsi subjektif individu terhadap kemampuan dirinya ini dapat memperkuat atau memperlemah, atau merubah arah hubungan antara mutasi dan prestasi kerja.

Hubungan efikasi diri dan motivasi, adalah kebutuhan berprestasi bagi individu. Berkaitan dengan tingkat tanggung jawab pribadi, resiko pekerjaan, kreatifitas dan

inovasi dalam pekerjaan, *feed back*, waktu dalam penyelesaian pekerjaan, dan keinginan menjadi yang terbaik akan membentuk perilaku positif atau negatif pegawai tersebut ditempat kerja, sehingga efikasi diri atau persepsi subjektif individu terhadap kemampuan dirinya ini dapat memperkuat atau memperlemah, atau merubah arah hubungan antara motivasi dan prestasi kerja. Hubungan efikasi diri dan kepuasan kerja, adalah terkait persepsi pegawai pada gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi atau pengembangan karir, atasan dan rekan kerja. Kepercayaan pada diri sendiri ini akan membentuk perilaku positif atau negatif pegawai ditempat kerja, sehingga efikasi diri ini dapat memperkuat atau memperlemah, atau merubah arah hubungan antara motivasi dan prestasi kerja.

Dikarenakan masih terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai prestasi kerja. Penelitian ini mengacu pada penelitian Palagia dkk. (2009), penelitian lanjutan ini ingin membuktikan secara empiris pengaruh antara tambahan penghasilan pegawai, mutasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja secara parsial. Penelitian ini juga ingin mencari bukti empiris pengaruh antara tambahan penghasilan pegawai, mutasi, motivasi, dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja jika masing-masing dimoderasi oleh efikasi diri. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah penulis menambahkan satu *variabel independent* yaitu mutasi dan menambah satu variabel pemoderasi yaitu efikasi diri, memperluas objek penelitian dan lokasi penelitian yang berbeda. Dengan judul penelitian: “*Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai, Mutasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Pemoderasi*” (*studi kasus pada Pemerintah Kota Metro*).

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja?
2. Apakah mutasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja?
3. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja?
4. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja?
5. Apakah Efikasi Diri memoderasi hubungan tambahan penghasilan pegawai dengan prestasi kerja?
6. Apakah Efikasi Diri memoderasi hubungan mutasi dengan prestasi kerja?
7. Apakah Efikasi Diri memoderasi hubungan motivasi dengan prestasi kerja?
8. Apakah Efikasi Diri memoderasi hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap prestasi kerja.
2. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja.
3. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja.
4. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.
5. Untuk memberikan bukti empiris mengenai efikasi diri sebagai pemoderasi hubungan tambahan penghasilan pegawai dan prestasi kerja.
6. Untuk memberikan bukti empiris mengenai efikasi diri sebagai pemoderasi hubungan mutasi dan prestasi kerja.
7. Untuk memberikan bukti empiris mengenai efikasi diri sebagai pemoderasi hubungan motivasi dan prestasi kerja.
8. Untuk memberikan bukti empiris mengenai efikasi diri sebagai pemoderasi hubungan kepuasan kerja dan prestasi kerja.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

1. Bagi Akademisi, yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dalam bidang ilmu akuntansi manajemen khususnya tentang pengelolaan sumber daya manusia; dan Sebagai tambahan bahan pustaka dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan dan memperluas penelitian mengenai prestasi kerja dimasa depan.
2. Bagi Pemerintah, yaitu sebagai bahan masukan bagi Pemerintah Kota Metro didalam penentuan kebijakan menyangkut prestasi kerja pegawai dengan penuh kehati-hatian dan mendalami faktor-faktor motivasional dan emosional.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Teori dan Konsep yang Mendasari**

##### **2.1.1. Teori Motivasi Kerja**

Teori-teori yang dijadikan dasar bagi sejumlah besar praktik pengembangan organisasi dan manajerial oleh para ahli, seperti: Bartol dan Martin (1998) mengklasifikasikan teori utama dalam motivasi ke tiga kategori: teori kebutuhan, teori kognitif, dan teori penguatan. Teori kebutuhan yang paling populer adalah teori kebutuhan Maslow (Maslow, 1970) dan dikenal sebagai teori motivasi kebutuhan hierarkis Maslow. Hirarki mencakup lima tingkat dasar kebutuhan, yang harus dipenuhi secara berurutan, yaitu: (1) Kebutuhan Fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan. (2) Kebutuhan keamanan, keamanan yang dimaksud bukan hanya keamanan secara fisik, tetapi juga secara psikologi dan intelektual. (3) Kebutuhan sosial, pengakuan akan keberadaan dan pemberian penghargaan atas harkat dan martabatnya. (4) Kebutuhan *prestise*, bahwa semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain. (5) Kebutuhan untuk aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Teori kebutuhan yang lain adalah Alderfer (1972) yang dikenal dengan teori ERG. Alderfer menggabungkan kelima tingkat hierarki Maslow ke dalam tiga tingkatan: (1) *Existence* (E), Kebutuhan *existence* meliputi faktor fisiologis seperti makanan, tempat tinggal, pakaian, gaji yang baik, tunjangan, kondisi kerja yang baik, dan lain-lain. (2) *Relatedness* (R), kebutuhan *relatedness* berhubungan dengan orang lain seperti keluarga, teman, kelompok kerja, dll. (3) *Growth* (G). Kebutuhan *growth* dikaitkan dengan dua tingkat terakhir pada teori motivasi kebutuhan Maslow. yaitu *self-esteem* dan *self-actualization*.

Herzberg dkk. (1959) mengembangkan teori kebutuhan yang disebut teori dua faktor (*motivators and hygiene factors*). Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik (Pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang), dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik (Upah, kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyeliaan, mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan). Dalam penelitiannya, Herzberg (1968) berpendapat bahwa menghilangkan penyebab ketidakpuasan (melalui *hygiene factor*) tidak akan menghasilkan keadaan kepuasan. Kepuasan (atau motivasi) akan terjadi hanya sebagai akibat dari penggunaan motivator.

Teori kebutuhan McClelland (1985) mempelajari tiga jenis kebutuhan, yaitu: prestasi, afiliasi, dan *power*. Kebutuhan prestasi merupakan dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berjuang untuk berhasil. Kebutuhan



*power* dapat membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya, dan kebutuhan afiliasi/hubungan merupakan keinginan antarpersonal yang ramah dan akrab dalam lingkungan organisasi.

Psikologi kognitif adalah cabang ilmu psikologi yang mempelajari proses mental seperti "perhatian, penggunaan bahasa, daya ingat, persepsi, pemecahan masalah, kreativitas, dan pola pikir" (wikipedia.org). Robbins (1993) mengungkapkan teori kognitif yang paling dikenal, adalah teori harapan oleh Vroom (1964), dimana kekuatan untuk bertindak bergantung pada daya tarik hasil. Teori penguatan awalnya diusulkan oleh B.F. Skinner, sebenarnya adalah antitesis teori kognitif. Dalam artian teori tidak berhubungan dengan proses berpikir manusia. Menurut teori penguatan, perilaku kita dapat dijelaskan oleh konsekuensi di lingkungan, dan oleh karena itu, tidak perlu mencari penjelasan kognitif. Sebaliknya, teori tersebut sangat bergantung pada konsep yang disebut *law of effect*, yang menyatakan bahwa perilaku yang memiliki konsekuensi menyenangkan atau positif lebih cenderung diulang dan perilaku yang memiliki konsekuensi tidak menyenangkan atau negatif cenderung tidak berulang (Bartol dan Martin, 1998).

Teori ekuitas mengakui bahwa individu tidak hanya memperhatikan jumlah penghargaan yang mereka terima atas usaha mereka, tetapi juga berhubungan dengan jumlah yang diterima oleh orang lain. Berdasarkan masukan seseorang, pengakuan dan faktor lainnya seperti usaha yang dilakukan, pengalaman,

pendidikan, dan kompetensi, seseorang dapat membandingkan hasil seperti gaji. Tekanan tercipta ketika seseorang merasakan ketidakseimbangan dalam rasio *input-output* dirinya dibandingkan dengan yang lain. Teori ini didasarkan pada tiga asumsi utama (Carrell dan Dittrich, 1978). Pertama, teori yang berpendapat bahwa orang akan muncul kepercayaan pada hasil yang adil atas kontribusi mereka pada pekerjaan. Kedua, teori yang mengasumsikan bahwa orang cenderung membandingkan pertukaran atas hasil yang diberikan pada atasan mereka. Ketiga, Anggapan lain adalah bahwa ketika orang percaya bahwa kesesuaian perlakuan terhadap hasil yang dibuatnya dan perlakuan terhadap hasil oleh orang lain, maka mereka akan mengambil tindakan yang menurut mereka sesuai.

Menurut teori penetapan tujuan, jika seseorang diberi tujuan yang harus dicapai organisasi dan diikuti dengan imbalan, maka mereka akan termotivasi. Namun tujuan yang diberikan itu harus: spesifik dan terukur, menantang namun dapat dicapai, relevan dengan organisasi dan harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Hal ini biasanya dianggap sebagai alat motivasi yang ampuh.

### **2.1.2. Prestasi Kerja**

Prestasi kerja atau Kinerja merupakan gambaran dari pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi, Mardiasmo (2002). Kinerja pegawai berkaitan dengan seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu

maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, Malthis dan Jackson (2001). Kinerja individu pegawai sebagai pelaksana utama setiap fungsi organisasi adalah salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai permasalahan yang secara pribadi dapat menurunkan etos kerjanya. Pernyataan tersebut menyimpulkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu rekan kerja, kemampuan, pengawasan, peraturan perusahaan, motivasi dan pelatihan (Aamodt, 2010). Menurut Simamora (2004), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: (1) Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi. (2) Faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi. (3) Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*. Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:84) mengungkapkan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: a) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu. b) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*. c) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. d) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. e) *Contextual/ situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

faktor yang mempengaruhi kinerja individu tersebut secara keseluruhan mempengaruhi kinerja organisasi, sehingga penerapan manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak untuk mencapai tujuan yang mengatur kerjasama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya Yuliansyah dan Razimi (2015). Untuk memastikan sejauh mana kesesuaian kinerja seorang pegawai dengan capaian tujuan yang telah ditetapkan adalah menggunakan suatu pengukuran kinerja pegawai. Dimana menurut hasil penelitian bahwa sistem pengukuran kinerja dapat meningkatkan kinerja karyawan karena secara intrinsik dapat memotivasi karyawan menciptakan kebiasaan baik, lingkungan kerja yang nyaman dan persaingan yang sehat. Secara ekstrinsik sistem pengukuran kinerja memunculkan penghargaan dan hukuman, membuat karyawan merasa malu dengan kinerja yang buruk, termasuk aspek perilaku non-keuangan dalam tujuan kinerja. Yuliansyah, Bui, dan Mohamed (2016).

Pengukuran kinerja pegawai tersebut menurut McClelland dalam Mangkunegara (2005) terdiri dari: (1) Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan. (2) Kuantitas kerja, terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. (3) Keandalan, terdiri dari kepatuhan mengikuti instruksi / petunjuk, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. (4) Sikap, terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan.

### 2.1.3. Tambahan Penghasilan Pegawai

Komponen penghasilan seorang PNS terdiri dari gaji, tunjangan dan honorarium yang antara lain berupa uang lembur. Namun saat ini ada insentif lain berupa Tunjangan Kinerja/Kesejahteraan Daerah atau dengan *numenklatur* baru yaitu Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 yang dimaksud tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan penghasilan yang diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan kriteria: beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan prestasi kerja.

Kriteria pemberian tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil diperjelas dalam Permendagri 13 Tahun 2006 ayat 3, kriteria beban kerja adalah PNS yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal. Ayat 4, kriteria tempat bertugas adalah PNS yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil. Ayat 5, kriteria Kondisi kerja PNS yang dalam melaksanakan tugasnya berada pada lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi. Ayat 6, kriteria kelangkaan profesi PNS yang dalam mengemban tugas memiliki ketrampilan khusus dan langka. Ayat 7, kriteria prestasi kerja PNS yang dalam melaksanakan tugasnya dinilai mempunyai prestasi kerja.

Namun dalam Peraturan Walikota Metro Nomor 2 Tahun 2016, tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang dimaksudkan adalah tambahan penghasilan pegawai yang diberikan kepada pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Kota Metro berdasarkan tingkat kedisiplinan waktu dalam rangka peningkatan kinerja, motivasi, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Besaran jumlah tambahan penghasilan pegawai yang diterima adalah sesuai dengan ketentuan, yang akan bersifat kumulatif sesuai dengan kehadiran dan tingkat kedisiplinan pegawai.

Menurut Robbins (2001), insentif yang dibayarkan adalah sebagai penghargaan dan dikelompokkan ke dalam: penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik. Imbalan intrinsik termasuk partisipasi dalam pengambilan keputusan, otonomi pekerjaan, tanggung jawab yang lebih besar dan pengembangan pribadi. penghargaan ekstrinsik dapat dibagi menjadi dua: (1) penghargaan finansial (misalnya bonus, dll.). (2) penghargaan non-finansial (seperti: kesejahteraan, hari libur, dll.). Menurut Armstrong (2009) Insentif adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada pencapaian prestasi kerja.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002): Insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan

tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang di berikan perusahaan kepada karyawan.

Simamora (2004) mengatakan bahwa tunjangan adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Kebijakan Reformasi Birokrasi. Hal ini dilatarbelakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan birokrasi bersih dan memiliki tata kelola yang baik, *clean and good governance*. Perubahan dan pembaharuan tersebut dilaksanakan untuk menghapus kesan pemerintahan yang selama ini dinilai buruk yang ditandai oleh indikator:

1. Buruknya kualitas pelayanan publik (lambat, tidak ada kepastian aturan/hukum, berbelit belit, arogan, minta dilayani bukan melayani).
2. Sarat dengan perilaku KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme), dsb.
3. Kualitas disiplin dan etos kerja aparatur negara yang rendahnya.
4. Kualitas manajemen pemerintahan yang tidak produktif, tidak efektif dan tidak efisien.
5. Kualitas pelayanan publik yang tidak akuntabel dan tidak transparan.

Landasan hukum yang mendasari kebijakan tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari KKN.
2. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, dimana salah satunya substansinya mengatakan bahwa setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang layak dan adil sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.
3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang 2005-2025, khususnya pada Bab IV butir 1.2 huruf E yang menyatakan bahwa:  
  
*“Pembangunan Aparatur Negara dilakukan melalui Reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan tata pemerintahan yang baik. Di pusat maupun di daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan dibidang bidang lainnya.”*
4. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
5. Permendagri Nomor 13 Tahun 2006, yang diperbaharui dengan Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.



Penerapan sistem tambahan penghasilan pegawai saat ini mengacu pada 5 Prinsip (Santoso, 2012), yaitu:

1. Sistem merit, yaitu penetapan penghasilan pegawai berdasarkan harga jabatan.
2. Adil, dalam arti jabatan dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan bobot yang sama dibayar sama dan pekerjaan yang menuntut pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi, dibayar lebih tinggi.
3. Layak, yaitu dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (bukan minimal).
4. Kompetitif yaitu gaji PNS setara dengan gaji pegawai dengan kualifikasi yang sama di sektor swasta guna menghindari *brain drain*.
5. Transparan, dalam arti hanya memperoleh gaji dan tunjangan resmi.

#### **2.1.4. Mutasi**

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dari manusia pada umumnya, manusia selalu berusaha untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang didudukinya saat ini. Mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju didalam organisasi disamping dilakukan melalui pendidikan dan latihan, juga dapat dilakukan dengan mutasi dan promosi jabatan. Mutasi pegawai biasanya didasarkan pada indeks prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai. Istilah-istilah yang sama pengertiannya dengan mutasi adalah pemindahan, *transfer*, dan *job rotation*.

Menurut Hasibuan (2007) Mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal ( promosi/ demosi ) didalam satu organisasi. Menurut Nitisemito (2002:71) Pengertian mutasi adalah kegiatan pemindahan personel dari satu tempat ke tempat lain yang sederajat. Menurut Kadarman dan Daya (1997:126) Mutasi atau Transfer adalah memindahkan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain dalam satu tingkat organisasi secara horizontal tanpa adanya peningkatan tanggung jawab, kekuasaan maupun gaji. Menurut Saydam (2002:97) bahwa mutasi mencakup dua pengertian yaitu : (1) Kegiatan pemindahan karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang baru yang sering disebut dengan (*tour of area*) “alih tempat” (2) Kegiatan pemindahan karyawan dari tugas yang satu ke tugas yang lain dalam 1 unit kerja yang sama, atau dalam perusahaan, yang sering pula disebut dengan istilah “alih tugas” (*tour of duty*).

Stoner (1982) melihat bahwa, pada pelaksanaan mutasi atau *job rotation* dalam sebuah organisasi, dimana ketidakpuasan pada karyawan dapat ditangani dengan cara yang sangat efisien yaitu *job rotation* dimana dapat memberikan tantangan, ketrampilan, dan motivasi yang berbeda kepada karyawan yang memungkinkan karyawan menjadi lebih produktif. Oleh karena itu, menjadi sangat relevan dan penting untuk memahami karakteristik *job rotation* dalam sebuah organisasi guna mengurangi kejenuhan karyawan dengan kerja rutin yang monoton dan memberi kesempatan karyawan untuk belajar. *Job rotation* atau mutasi adalah cara yang dianggap paling efisien bagi perusahaan.

Siagian (2006) menambahkan bahwa mutasi pekerjaan membawa beberapa manfaat kepada pegawai seperti mendapat perspektif baru tentang kehidupan organisasi, pandangan yang lebih luas, memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, memiliki motivasi kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, mutasi pekerjaan dapat memberikan pengalaman baru kepada karyawan melalui peningkatan keterbukaan dan cara berpikir yang akan mempengaruhi prestasi kerja mereka.

Dengan memperhatikan defenisi-defenisi yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diketahui bahwa pengertian mutasi yaitu kegiatan memindahkan pegawai sebagai salah satu cara untuk mengembangkan pegawai tersebut terutama dari segi kemampuan, pengetahuan dan keterampilannya. Karyawan dapat menjalani berbagai pekerjaan ketika mereka terlibat dalam mutasi, sehingga mutasi berguna untuk mencegah kejenuhan diri karyawan yang menyebabkan penurunan semangat dan efek buruk pada kinerja.

#### **2.1.5. Motivasi**

Tercapainya tujuan organisasi adalah tergantung pada berbagai hal, salah satunya adalah motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, karena motivasi mempersoalkan bagaimana caranya untuk mendorong gairah kerja para pegawai agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Gomes (2003:171) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi

berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Uno (2012:71) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang.

Motivasi dalam pelayanan publik adalah konsep multidimensi dan berbeda dari lainnya, dan sulit untuk menggambarkan proses psikologis internal yang mendasarinya (Rainey, 1997). Brewer dan Selden (1998) menggambarannya sebagai semacam kekuatan motivasional yang mendorong individu untuk melakukan pelayanan publik yang berarti. Menurut Rainey dan Steinbauer (1999), *Public Service Motivation* adalah motivasi altruistic umum yang melayani kepentingan masyarakat, bangsa, negara atau umat manusia. Motivasi dalam Pelayanan Publik juga dipelajari sebagai etika pelayanan publik, dan konstruk tersebut adalah komitmen terhadap kepentingan publik, kontribusi dan rasa tanggung jawab yang memotivasi individu sebagai pilihan sendiri untuk menjadikan dirinya sebagai pelayan publik (Simeone, 2004).

Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu.

### **2.1.6. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah salah satu kriteria dalam menetapkan suatu organisasi yang sehat. Kepuasan kerja menurut Handoko (2008;193), adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan (2007:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mengacu pada sikap emosional atau orientasi seseorang terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja dipengaruhi faktor-faktor menyangkut berbagai hal seperti sikap atau emosi, pengakuan, gaji/upah, kondisi kerja (fasilitas pendukung), pengawasan dan teman kerja (lingkungan kerja), isi kerja (isi pekerjaan), jam pekerjaan dan kesempatan promosi (jaminan kerja). Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2007) bahwa: kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: 1) Balas jasa yang adil dan layak, 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian dan kompetensi, 3) Berat atau ringannya pekerjaan, 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan, 5) Sikap pimpinan dalam kepemimpinan, 6) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai didalamnya, dimana produktivitas dan hasil pekerjaan mereka merupakan keberhasilan dari motivator meningkatkan kepuasan kerja. Seperti

pendapat Lord (2002), bahwa retensi dan produktivitas pekerja merupakan fungsi dari motivasi mereka. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi (Mathieu dan Hamel, 1889) (dalam Ratnaningsih, 2013). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, prestasi kerja, dan performa dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

#### **2.1.7. Efikasi Diri**

Efikasi diri (*Self-efficacy*) diperkenalkan dan dikembangkan oleh Bandura. Efikasi diri merupakan suatu penilaian atau persepsi subjektif individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengorganisir dan memutuskan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai performa yang diinginkan (Bandura, 1986). Bandura (1997) mengingatkan bahwa efikasi diri tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki oleh seseorang, tetapi berkaitan dengan keyakinan mengenai hal yang dapat dilakukannya dengan kecakapan yang ia miliki seberapa pun besarnya.

Bandura (1997) mengungkapkan perbedaan Efikasi diri yang dimiliki oleh setiap individu terletak pada tiga kognisi atau dimensi, yaitu: (1) *Magnitude* atau tingkat kesulitan tugas, berhubungan dengan kesulitan tugas dimana individu akan memilih tugas berdasarkan pada tingkat kesulitannya. (2) *Generality* atau generalitas, berkaitan erat dengan luas bidang tingkah laku, dimana individu merasa yakin akan kemampuannya berdasarkan pengalaman sebelumnya. (3)

*Strength* atau kekuatan berhubungan dengan keyakinan seseorang tentang sejauh mana ia yakin akan dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Terdapat empat sumber informasi utama yang dapat dipakai sebagai alat untuk menumbuhkan dan mengembangkan efikasi diri pada diri individu, yaitu; 1) Pengalaman keberhasilan atau *mastery experience*. 2) Pengalaman orang lain atau *vicarious experience*. 3) Persuasi verbal atau *verbal persuasion*. 4) Kondisi fisiologis atau *physiological state*.

*Perceived Self efficacy* yang terbentuk dalam diri individu akan menghasilkan suatu tingkah laku melalui empat proses, yaitu : (1) Proses Kognitif, Melalui proses kognitif, individu akan mempersepsikan *perceived self efficacy* yang dimilikinya, keyakinan diri ini mempengaruhi pola pikir individu tersebut. (2) Proses Motivasional, Melalui proses motivasional, akan mengarahkan perilaku individu pada satu tujuan tertentu karena telah memikirkan hal tersebut dalam kognitif individu tersebut. (3) Proses Afektif, Melalui proses afektif, individu akan melakukan penghayatan terhadap hal-hal yang dapat menimbulkan stress dan depresi. (4) Proses Selektif, Melalui proses seleksi, keyakinan individu tentang *personal efficacy* yang dimilikinya dapat mempengaruhi jelas aktivitas dan lingkungan yang dipilih individu itu setelah melalui proses pertimbangan dan seleksi.

## 2.2. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

### 2.2.1. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Prestasi Kerja

Penelitian ini meneliti pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap prestasi kerja. Tambahan penghasilan pegawai merupakan insentif finansial yang diterima oleh pegawai, yang dengan insentif itu pegawai bisa memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk membuktikan teori motivasi dan memperoleh bukti empiris dari hipotesis dalam penelitian ini, terdapat penelitian yang mendukung hipotesis ini.

Dalam penelitian Perry (2006), insentif keuangan berpengaruh positif pada kinerja secara signifikan, namun efektivitasnya bergantung pada kondisi organisasi. Dimana meta-analisis dari 72 studi lapangan menunjukkan bahwa perilaku organisasi yang menggunakan insentif finansial meningkatkan kinerja tugas sebesar 23% sedangkan *social recognition* meningkatkan sebesar 17% dan *feed back* sebesar 10%. Namun, setelah menggabungkan ketiga motivator penguat tersebut, kinerja menjadi meningkat sebesar 45%. Ini adalah efek yang lebih kuat pada kinerja daripada saat masing-masing diterapkan secara terpisah. *feed back* dikombinasikan dengan insentif finansial dan *social recognition* menghasilkan efek paling kuat terhadap kinerja.

Condly (2003) menyatakan bahwa insentif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja kerja saat diimplementasikan dengan hati-hati dan kinerja diukur sebelum dan selama program insentif. Studi tersebut mengindikasikan bahwa beberapa



program insentif yang dihasilkan secara signifikan lebih dari 22% dan ada peningkatan 48% dalam kinerja tim. Hakim (2011) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Hasil penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, dan variabel Kompensasi dan variabel motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Abriando (2013) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kebijakan Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Kebijakan Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur DISKOMINFO Kota Manado, dengan determinasi sebesar 86,8%.

Seperti diungkapkan Lawler, bahwa sistem insentif dimaksudkan untuk memotivasi karyawan dalam suatu organisasi (Lawler, 2003). Teori harapan berpendapat bahwa menghubungkan insentif dengan kinerja dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan usaha dan kinerja mereka yang mendukung temuan kualitatif yang ditekankan pada pendekatan ekstrinsik faktor yang berdampak pada motivasi yang mengarah pada kinerja (Jenkins, Mitra, Gupta & Shaw, 1998; Lawler, 1973; Vroom, 1964). Berdasarkan tujuan Pemerintah Daerah memberikan insentif atau tambahan penghasilan pegawai sebagai upaya perbaikan sistem penggajian adalah agar pegawai dapat lebih meningkatkan prestasi kerja,

diduga bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Maka hipotesis penelitian yang dapat diusulkan:

**H<sub>1</sub> : Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.**

### **2.2.2. Pengaruh Mutasi terhadap Prestasi Kerja**

Penelitian ini meneliti tentang adanya pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja.

Mutasi atau *job rotation* sebagai elemen dari pengembangan SDM yang diyakini memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Takahashi (2006) menyatakan bahwa promosi atau mutasi yang adil adalah motivator yang lebih kuat dari tingkat upah dan kenaikan upah, sehingga dengan perspektif mutasi yang adil dari pegawai membuatnya menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasinya. Serta untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, terdapat penelitian yang mendukung hipotesis ini.

Origo dan Pagani (2008) menganggap sistem *job rotation* sebagai sistem operasional yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas SDM, mereka mengklaim bahwa ini adalah pilihan yang efektif untuk memfasilitasi dan mempercepat operasi, menghemat waktu dan sumber daya. Judas (2013) dalam penelitiannya: Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado, menyimpulkan bahwa mutasi dan promosi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, mutasi secara parsial

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dan promosi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Bennett (2003) Rotasi pekerjaan adalah rencana penggantian karyawan di antara pekerjaan dalam periode waktu tertentu dalam mencapai tujuan seperti memperoleh keterampilan dan independensi kerja; Meningkatkan motivasi, kinerja dan produktivitas kerja. Dari pendapat dan penelitian terdahulu mengenai pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja, diduga bahwa mutasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis yang diusulkan adalah:

**H<sub>2</sub> : Mutasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.**

### **2.2.3. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja**

Variabel selanjutnya yang hendak diteliti pengaruhnya terhadap prestasi kerja adalah motivasi. Menurut Amstrong (1994), hubungan antara motivasi dan kinerja adalah positif karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Doyle dan Wong (1998) mengemukakan kaitan antara motivasi berprestasi dan kinerja. Doyle dan Wong menyebutkan bahwa kesuksesan suatu bisnis tidak terlepas dari besarnya motivasi yang muncul dalam pribadi karyawan.

Motivator atau faktor motivasi intrinsik menurut Herzberg (2003) dianggap sebagai kebutuhan tingkat tinggi yang diyakini mencakup pencapaian, pengakuan,

tanggung jawab dan kesempatan untuk pertumbuhan. Menurut Andrew (2004), penghargaan tidak berwujud atau psikologis seperti penghargaan dan pengakuan memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja. Dalam survei di Ohio State University (Lindner, 1998) bahwa kondisi kerja merupakan perhatian utama manajemen karena lingkungan kerja dapat menentukan kinerja dan produktivitas karyawan.

Penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi pada layanan publik telah secara empiris terkait dengan kinerja individu dan organisasi (Bright, 2007; Kim, 2005; Vandenaabeele, 2009). Penelitian empiris lain menunjukkan moderasi hubungan positif antara motivasi pelayanan publik dan kinerja, Perry dan Wise (1990) mengasumsikan bahwa motivasi pelayanan publik berhubungan positif dengan kinerja individu pada organisasi publik. Naff dan Crum (1999) menemukan bahwa pegawai publik dengan motivasi tinggi mendapat peringkat kinerja lebih tinggi daripada yang dilakukan rekan mereka.

Penelitian lain yang mendukung hipotesis yang akan dirumuskan seperti:

Darmastuti dkk. (2013) melaksanakan penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA) di Pasuruan. Hasil dari penelitian mereka mengenai motivasi kerja bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Rosmariansi (2011) dalam penelitiannya di Sarawak, mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan

prestasi kerja. Dari pendapat dan penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap prestasi diatas maka hipotesis yang diusulkan selanjutnya:

**H<sub>3</sub> : Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.**

#### **2.2.4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Variabel selanjutnya yang hendak diteliti pengaruhnya terhadap prestasi kerja adalah kepuasan kerja. Kaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Ostroff (1992) ditunjukkan oleh keadaan perusahaan dimana karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif daripada perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang kurang terpuaskan. Dessler (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja antara lain mempunyai peran untuk mencapai produktivitas dan kualitas standar yang lebih baik, kemungkinan membangun kekuatan kerja yang lebih stabil, serta penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien. Darmastuti dkk. (2013) melaksanakan penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA) di Pasuruan. Hasil dari penelitian mereka mengenai kepuasan kerja, bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Devi (2009) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi juga. Berdasarkan uraian tersebut dapat diusulkan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>4</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.**

### **2.2.5. Efikasi Diri memoderasi hubungan antara Tambahan Penghasilan Pegawai dan Prestasi Kerja, Mutasi dan Prestasi Kerja, Motivasi dan Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja.**

Untuk merumuskan hipotesis selanjutnya yaitu mengenai efikasi diri sebagai pemoderasi yang dapat memperlemah ataupun memperkuat pengaruh antar variabel bebas dan terikat, dan kemungkinan efikasi diri yang dapat merubah arah hubungan antar variabel *independent* dan *dependent*. Para peneliti terdahulu seperti Bandura yang mengungkapkan bahwa efikasi diri sebagai kemampuan kognitif individu dan berkaitan dengan keyakinan mengenai hal yang dapat dilakukannya dengan kecakapan yang dimiliki seberapa pun besarnya, dan menyatakan bahwa terdapat perbedaan efikasi diri yang dimiliki oleh setiap individu.

Efikasi diri bagi Luthans adalah suatu yang sangat baik, selain kemampuan dan keterampilan seseorang, kepercayaan kepada diri sendiri menghasilkan perilaku positif yang berpengaruh pada kinerja. Pendekatan *Positive organizational behavior* sangat menyarankan penggunaan variabel kapasitas individu untuk menghasilkan *positive organizational outcomes*, Luthans (2002). Phillips dan Gully (1997), mengungkapkan temuan dalam penelitiannya bahwa Kontribusi efikasi diri terhadap kinerja memiliki implikasi pada tujuan yang ingin dicapai organisasi. Sehingga bila meningkatkan keyakinan tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Mengenai hubungan tambahan penghasilan pegawai dan prestasi kerja yang dipengaruhi efikasi diri, Locke dan Latham (2002) dalam Apriwandi (2010)

mengemukakan dua kategori kunci faktor yang memfasilitasi komitmen untuk mencapai tujuan yaitu adalah (a) faktor yang membuat pencapaian tujuan bagi seseorang, termasuk *outcome* yang mereka harapkan sebagai hasil kerja dalam pencapaian tujuan, dan (b) keyakinan mereka bahwa mereka dapat mencapai tujuan (*self-efficacy*). Bahwa untuk mencapai tujuan suatu organisasi, terdapat dua faktor kunci yang dapat disimpulkan adalah *outcome* yang diharapkan, dan efikasi diri individu pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis selanjutnya dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

**H5 : Efikasi Diri memperkuat pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap prestasi kerja.**

Hubungan mutasi dan prestasi kerja yang dipengaruhi efikasi diri, menurut Siagian (2007:215) semakin baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik. Pegawai akan mampu dan mau bekerja dengan baik apabila pegawai merasa ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan. Keyakinan akan kemampuan diri pegawai yang ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan akan memberi dampak pada hasil kerjanya, sehingga hipotesis selanjutnya yang diusulkan adalah:

**H6 : Efikasi Diri memperkuat pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja**

Hubungan motivasi dan prestasi kerja yang dipengaruhi efikasi diri, Moynihan dan Pandey (2007), menyatakan bahwa efikasi diri yang diharapkan muncul pada individu adalah positif terkait dengan persepsi karyawan, karena efikasi diri mendorong peningkatan motivasi kerja untuk lebih berkontribusi pada pekerjaan, sehingga hipotesis selanjutnya yang diusulkan adalah:

**H7 : Efikasi Diri memperkuat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja**

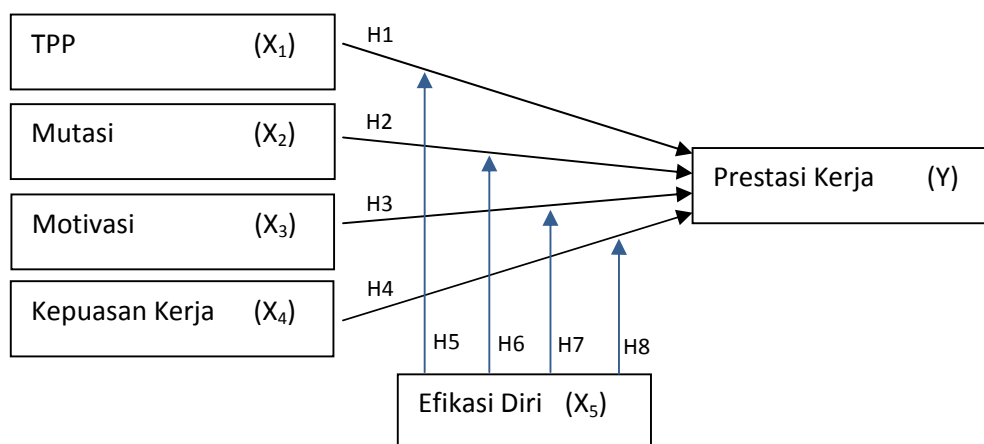
Hubungan kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dipengaruhi efikasi diri, menurut Bandura dalam Kustini dan Fendy (2004) semakin tinggi tingkat keyakinan diri pegawai dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai karena dilibatkan secara partisipatif di dalam organisasi dan ini akan membantu pegawai untuk lebih meningkatkan hasil kerja secara maksimal, sehingga hipotesis selanjutnya yang diusulkan adalah:

**H8 : Efikasi Diri memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja**



### 2.3. Model Penelitian

Berdasarkan Teori dan Konsep yang Mendasari dan rumusan masalah penelitian, dengan menggunakan teori motivasi maka penulis mengembangkan kerangka penelitian sebagaimana terlihat pada gambar 2.1.



**Gambar 2.1.**  
*Model Penelitian*

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.1.1. Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah PNS Kota Metro berjumlah 2.190 orang, merupakan PNS jabatan struktural dan jabatan fungsional umum. Seperti ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 3.1:  
Rekapitulasi Jumlah PNS struktural dan Fungsional Umum Dalam Unit  
Kerja Pada Pemerintah Kota Metro per.30 Juni 2017**

<b>NO</b>	<b>UNIT KERJA</b>	<b>JUMLAH (Orang)</b>
1	Sekretariat Daerah	156
2	Sekretariat DPRD	43
3	Dinas Daerah	1.250
4	Inspektorat	57
5	Badan Daerah	234
6	lembaga lain	162
7	Kecamatan	92
8	Kelurahan	196
	<b>Jumlah PNS Struktural dan JFU</b>	<b>2.190</b>

*Sumber: BKD Kota Metro*

### 3.1.2. Sampel Penelitian

Dengan menggunakan teknik penarikan sampel *random sampling*, Responden penelitian ini merupakan PNS Daerah Kota Metro yang sesuai peraturan memperoleh tambahan penghasilan pegawai yaitu PNS jabatan struktural dan jabatan fungsional umum. Ukuran sampel didalam penelitian ini berjumlah 340 orang dan tersebar pada Unit Kerja Pemerintah Kota Metro, besarnya sampel didalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin yaitu:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + (N \times e^2)} \\
 &= \frac{2.190}{1 + (2.190 \times 0,05^2)} \\
 &= 338,22 \text{ (dibulatkan = 340)}
 \end{aligned}$$

dengan: n = ukuran sampel;

N = besar populasi;

e = derajat kekeliruan. Derajat kekeliruan di dalam penelitian ini adalah 5%.

**Tabel 3.2:**  
**Persentase Sampel Unit Kerja**

NO.	Satuan Kerja	Jml. pegawai	Persentase sampel	Sampel
1	Sekretariat Daerah	156	( 156 /2190)* 340	24
2	Sekretariat DPRD	43	( 43 /2190)* 340	7
3	Dinas PU dan Tata Ruang	95	( 95 /2190)* 340	15
4	Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman	63	( 63 /2190)* 340	10
5	Dinas Sosial	23	( 23 /2190)* 340	4
6	DISNAKERTRANS	26	( 26 /2190)* 340	4
7	Dinas P5 dan KB	48	( 48 /2190)* 340	7
8	Dinas Ketahanan Pangan P2	124	( 124 /2190)* 340	19
9	Dinas Lingkungan Hidup	105	( 105 /2190)* 340	16
10	DISDUKCAPIL	39	( 39 /2190)* 340	6
11	DISHUB	61	( 61 /2190)* 340	9
12	DISKOM dan Informatika	25	( 25 /2190)* 340	4
13	Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian	33	( 33 /2190)* 340	5
14	Dinas Penanaman Modal dan PTSP	42	( 42 /2190)* 340	7
15	Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata	46	( 46 /2190)* 340	7
16	Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah	49	( 49 /2190)* 340	8
17	Disdag	61	( 61 /2190)* 340	9
18	DISDIKBUD	227	( 227 /2190)* 340	35
19	DINKES	193	( 193 /2190)* 340	30
20	Inspektorat	57	( 57 /2190)* 340	9
21	Badan Perencanaan Pembangunan	49	( 49 /2190)* 340	8
22	BKPSDM	65	( 65 /2190)* 340	10
23	BPKAD	56	( 56 /2190)* 340	9
24	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi	45	( 45 /2190)* 340	7
25	BPBD	19	( 19 /2190)* 340	3
26	Sekretariat KPUD	7	( 7 /2190)* 340	1
27	SATPOL-PP	121	( 121 /2190)* 340	19
28	Kantor KESBANG dan Politik	24	( 24 /2190)* 340	4
29	Kec. Metro Pusat	19	( 19 /2190)* 340	3
30	Kec. Metro Utara	17	( 17 /2190)* 340	3
31	Kec. Metro Barat	17	( 17 /2190)* 340	3
32	Kec. Metro Timur	19	( 19 /2190)* 340	3

**Tabel 3.2 (lanjutan):  
Persentase Sampel Unit Kerja**

NO.	Satuan Kerja	Jml. pegawai	Perhitungan	Sampel
33	Kec. Metro Selatan	20	( 20 /2190 )* 340	3
34	Kelurahan Metro	10	( 10 /2190 )* 340	2
35	Kel. Yosomulyo	9	( 9 /2190 )* 340	2
36	Kel. Imopuro	9	( 9 /2190 )* 340	2
37	Kel. Hadimulyo Timur	7	( 7 /2190 )* 340	2
38	Kel. Hadimulyo Barat	10	( 10 /2190 )* 340	2
39	Kel. Iringmulyo	10	( 10 /2190 )* 340	2
40	Kel. Yosodadi	10	( 10 /2190 )* 340	2
41	Kel. Yosorejo	9	( 9 /2190 )* 340	1
42	Kel. Tejosari	8	( 8 /2190 )* 340	1
43	Kel. Tejo Agung	9	( 9 /2190 )* 340	1
44	Kel. Banjarsari	9	( 9 /2190 )* 340	1
45	Kel. Purwosari	9	( 9 /2190 )* 340	1
46	Kel. Purwoasri	9	( 9 /2190 )* 340	1
47	Kel. Karang Rejo	9	( 9 /2190 )* 340	1
48	Kel. Mulyojati	9	( 9 /2190 )* 340	1
49	Kel. Ganjar Agung	8	( 8 /2190 )* 340	1
50	Kel. Ganjar Asri	8	( 8 /2190 )* 340	1
51	Kel. Mulyosari	8	( 8 /2190 )* 340	1
52	Kel. Rejomulyo	9	( 9 /2190 )* 340	1
53	Kel. Margorejo	9	( 9 /2190 )* 340	1
54	Kel. Margodadi	9	( 9 /2190 )* 340	1
55	Kel. Sumpersari bantul	9	( 9 /2190 )* 340	1
	<b>Jumlah</b>	<b>2.190</b>		<b>340</b>

Sumber: Hasil penelitian (Data diolah)

### 3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Menurut Sekaran (2009), variabel penelitian terbagi empat jenis variabel, yaitu variabel terikat, variabel bebas, variabel ketergantungan/moderasi, dan variabel antara/mediasi. Penelitian ini menggunakan 3 jenis variabel, yaitu variabel bebas, variabel terikat dan variabel moderasi. Variabel tambahan penghasilan pegawai,

mutasi, motivasi, dan kepuasan kerja merupakan variabel independen, variabel efikasi diri sebagai variabel moderasi, dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja.

#### 1. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Diukur dengan menggunakan 3 dimensi, yaitu: Kemampuan, Efektifitas dan efisiensi, dan Tanggung jawab. Kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian ini, mengadopsi dari penelitian Burney, Henle dan Widener (2009). Instrumen terdiri atas 7 butir pertanyaan untuk mengetahui pendapat responden tentang pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan menggunakan 5 skala likert. Adapun point 1 menunjukkan skala sangat tidak setuju dan poin 5 menunjukkan skala sangat setuju.

#### 2. Tambahan Penghasilan Pegawai ( $X_1$ )

Tambahan penghasilan pegawai merupakan insentif yang dibayarkan sebagai penghargaan kepada pegawai negeri sipil daerah berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan prestasi kerja. Diukur dengan menggunakan 1 dimensi, yaitu: Pengharapan. Kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian ini, mengadopsi dari penelitian Lawler (1971) yang dikembangkan oleh Marsden (1992). Instrumen terdiri atas 12 butir pertanyaan untuk mengetahui pendapat responden tentang pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan menggunakan 5 skala likert. Adapun point 1

menunjukkan skala sangat tidak setuju dan poin 5 menunjukkan skala sangat setuju.

### 3. Mutasi ( $X_2$ )

Mutasi didefinisikan sebagai kegiatan memindahkan pegawai, sebagai salah satu cara untuk mengembangkan pegawai tersebut terutama dari segi kemampuan, pengetahuan dan keterampilannya. Diukur dengan menggunakan 1 Dimensi, yaitu: Ketepatan dalam pelaksanaan mutasi. Kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian ini, mengadopsi dari penelitian Ambarita (2015). Instrumen terdiri atas 8 butir pertanyaan untuk mengetahui pendapat responden tentang pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan menggunakan 5 skala likert. Adapun point 1 menunjukkan skala sangat tidak setuju dan poin 5 menunjukkan skala sangat setuju.

### 4. Motivasi ( $X_3$ )

Motivasi didefinisikan sebagai suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu. Diukur menggunakan 1 dimensi, yaitu: Kebutuhan berprestasi. Kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian ini, mengadopsi dari McClelland dalam Mangkunegara (2011). Instrumen terdiri atas 13 butir pertanyaan untuk mengetahui pendapat responden tentang pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan menggunakan 5 skala likert. Adapun point 1 menunjukkan skala sangat tidak setuju dan poin 5 menunjukkan skala sangat setuju.

#### 5. Kepuasan Kerja ( $X_4$ )

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap emosional atau orientasi seseorang terhadap pekerjaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Diukur dengan 5 dimensi, yaitu: Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Promosi, *Supervise*, dan Rekan kerja. Kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian ini, mengadopsi dari penelitian oleh Stonner dkk. (1998) yang dikembangkan oleh Adrianto (2008). Instrumen ini terdiri atas 10 butir pertanyaan untuk mengetahui pendapat responden tentang pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan menggunakan 5 skala likert. Adapun point 1 menunjukkan skala sangat tidak setuju dan poin 5 menunjukkan skala sangat setuju.

#### 6. Variabel Moderasi, Efikasi Diri ( $X_5$ )

Efikasi diri dapat didefinisikan sebagai penilaian atau persepsi subjektif individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengorganisir dan memutuskan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai performa yang diinginkan. Diukur dengan 3 dimensi, yaitu: *level*, *strength*, *generality*. Kuesioner diadopsi dari penelitian Bandura (2004), terdiri atas 8 butir pertanyaan untuk mengetahui pendapat responden tentang pertanyaan-pertanyaan tersebut menggunakan 5 skala likert. Adapun point 1 menunjukkan skala sangat tidak setuju dan poin 5 menunjukkan skala sangat setuju.



**Tabel 3.3 :**  
**Identifikasi Variabel Operasional, dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Kuesioner
Tambahkan Penghasilan Pegawai, insentif menurut Lawler (1971) dalam Marsden (1992)	Pengharapan	- Perubahan perilaku	B1, B2, B6, B9
		- Kepercayaan diri	B5, B8, B12
		- Produktifitas	B3, B4, B7, B10, B11
Mutasi, menurut Ambarita (2015)	Ketepatan dalam pelaksanaan mutasi	- Kebijakan atau peraturan yang berlaku.	C1, C3
		- Kemampuan kerja pegawai.	C2
		- Lamanya masa menjabat.	C4
		- Tanggung jawab atau beban kerja.	C5
		- Kesesuaian antara jabatan yang lama dan jabatan yang baru	C6, C7, C8
Motivasi, menurut McClelland dalam Mangkunegara (2011)	Kebutuhan berprestasi	- tanggung jawab pribadi yang tinggi	D1, D2
		- mempertimbangkan resiko,	D3
		- kreatif dan inovatif,	D4, D5, D6
		- mengharapkan umpan balik,	D7, D8
		- waktu penyelesaian tugas	D9, D10
		- keinginan menjadi yang terbaik	D11, D12, D13
Kepuasan Kerja, menurut Stonner dkk. (1998) dalam Adrianto (2008)	1. Gaji	- Pemenuhan kebutuhan	E7
		- Kesesuaian	E8
	2. Pekerjaan itu sendiri	- Tantangan pekerjaan	E1
		- Minat dan keahlian	E2
	3. Promosi	- Pengembangan diri	E3
	4. <i>Supervise</i>	- Kewenangan	E4, E5
		- Pujian dan penghargaan	E9
		- Perhatian	E10
	5. Rekan Kerja	- Dukungan rekan	E6
	Efikasi Diri, menurut Bandura (2004)	1. <i>Level</i>	- Dapat membuat target yang menantang
- Yakin dapat melakukan pekerjaan dengan baik, sekalipun pekerjaan tersebut dirasakan sulit			F7

**Tabel 3.3 (lanjutan):  
Identifikasi Variabel Operasional, dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Kuesioner
	2. <i>Strength</i>	- Peningkatan usaha individu ketika menghadapi kegagalan	F1
		- Keyakinan individu dalam melakukan tugas dengan baik	F8
		- Ketenangan dalam menghadapi tugas yang sulit	F6
		- Komitmen dari individu tersebut dalam pencapaian target.	F3
	3. <i>Generality</i>	- Yakin bahwa pengalaman terdahulu dapat membantu pekerjaanya sekarang	F5
		- Mampu menyikapi situasi yang berbeda dengan baik	F4
Prestasi Kerja, menurut Burney dan Widener (2009)	1. Kemampuan	- Memahami peraturan	G1
		- Pelaksanaan tugas	G5
	2. Efektivitas dan Efisiensi	- Kualitas pekerjaan	G3
		- Teliti dalam bekerja	G4
		- Keberhasilan menjalankan tugas	G7
	3. Tanggung jawab	- Detail dalam aktivitas	G6
- Tanggung jawab		G2	

Sumber: Marsden (1992), Ambarita (2015), Mangkunegara (2011), Adrianto (2008), Bandura (2004), Burney dkk. (2009)

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini lebih mengandalkan angka-angka berupa skor sebagai kerangka dasar analisis. Skor tersebut diperoleh dengan menggunakan metode survei. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dimana data yang diambil berasal dari kuesioner dan literatur-literatur terkait.

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode survey, yaitu dengan cara pengumpulan data primer dari para responden yang terpilih menjadi sampel penelitian. Kuesioner penelitian disusun dengan cara mengajukan pernyataan tertutup serta pilihan jawaban. Sebelum dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang sebenarnya penulis melakukan studi pendahuluan terlebih dahulu. Studi pendahuluan ini bertujuan untuk mengurangi permasalahan responden dalam menjawab pertanyaan atas kuesioner yang akan berdampak terhadap tinggi rendahnya tingkat responsi responden. Studi pendahuluan yang pertama mengenai tata bahasa, karena data literatur dan kuesioner asli penelitian ini berbahasa Inggris, maka perlu dilakukan penerjemahan kedalam bahasa Indonesia dengan ditelaah terlebih dahulu agar terjemahan tepat, akurat dan tidak menimbulkan kerancuan pertanyaan dalam kuesioner tersebut, sehingga responden dapat mengerti akan isi dari kuesioner yang disebarakan..

Studi pendahuluan kedua yaitu melakukan *pre-test*, ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah instrument penelitian dapat diterapkan di penelitian lapangan selanjutnya. Setelah didapati hasil pilot test yang baik barulah dilanjutkan ketahap berikutnya, yaitu penyebaran kuesioner sebenarnya oleh penulis kepada kasubbag umum atau yang mewakili ditiap unit kerja untuk dibagikan secara acak kepada para pegawai pada unit kerja.

2. Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari, mengutip, dan memasuki berbagai informasi dan teori yang dibutuhkan untuk mengungkap masalah yang dijadikan obyek penelitian dan untuk menyusun konsep penelitian. Studi kepustakaan merujuk pada buku-buku, dokumen-dokumen, dan materi tulisan yang relevan dengan kebutuhan dan tujuan penelitian. Studi kepustakaan merupakan kegiatan awal penelitian, termasuk penelitian pendahuluan yang dilaksanakan dalam rangka penyusunan usulan penelitian.

### **3.5. Metode Analisis**

Metode analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 18.0*. Semua hipotesis diuji menggunakan analisis regresi moderasi interaksi (*Moderated Regression Analysis/MRA*).

#### **3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator**

Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat yang mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel (Sugiyono, 2011). Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai varian kesalahan yang kecil sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dipercaya. Variabel yang akan diuji validitasnya adalah semua variabel dependen dan independen yang digunakan dalam penelitian. Pengujian validitas

dilaksanakan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor, sehingga dapat dinilai *pearson correlation*. Apabila korelasi antara masing-masing skor butir pertanyaan menunjukkan hasil signifikan ( $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ), maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid.

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden sehingga kesungguhan jawaban dapat dipercaya. Dengan demikian reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Untuk melihat reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan dilakukan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas akan diketahui dengan menggunakan *software* SPSS. Uji ini dilakukan untuk mengetahui nilai koefisien *Cronbach Alpha* instrumen masing-masing variabel. Instrumen dikatakan reliabel bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2011:47)

### **3.5.2. Uji Hipotesis**

Model analisis data dan uji hipotesis dalam penelitian ini adalah model analisis regresi moderasi interaksi (*Moderated Regression Analysis*). Analisis regresi ini merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda yang mana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Bentuk regresi ini dirancang untuk menentukan hubungan antar dua

variabel yang dipengaruhi oleh variabel ketiga (variabel moderasi) (Suliyanto, 2011).

untuk mengetahui apakah semua variabel bebas maupun variabel moderasi mempunyai pengaruh pada variabel terikat maka model sistematis hubungan tersebut digambarkan dengan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_8X_1*X_5 + b_7X_2*X_5 + b_6X_3*X_5 + b_5X_4*X_5 + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- Y : Prestasi Kerja
- X<sub>1</sub> : Tambahan Penghasilan Pegawai
- X<sub>2</sub> : Mutasi
- X<sub>3</sub> : Motivasi
- X<sub>4</sub> : Kepuasan Kerja
- X<sub>5</sub> : Efikasi Diri
- a<sub>1-4</sub> : Konstanta
- b<sub>1- b12</sub> : Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub>\*X<sub>5</sub> : Interaksi antara Tambahan Penghasilan Pegawai dengan Efikasi Diri
- X<sub>2</sub>\*X<sub>5</sub> : Interaksi antara Mutasi dengan Efikasi Diri
- X<sub>3</sub>\*X<sub>5</sub> : Interaksi antara Motivasi dengan Efikasi Diri
- X<sub>4</sub>\*X<sub>5</sub> : Interaksi antara Kepuasan Kerja dengan Efikasi Diri
- e<sub>1-4</sub> : error atau variabel pengganggu

### 3.5.2.1. Koefisien Determinan (Nilai R<sup>2</sup>)

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui berapa pengaruh variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan ke dalam

model, dianggap baik apabila koefisien determinasi sama dengan atau mendekati satu (Ghozali,2011)

### 3.5.2.2.Uji Serempak (F-test)

Uji kelayakan model dilakukan dengan uji-F dengan tujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas maupun variabel moderasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) pada variabel terikat. Uji statistik F dapat dilihat dari hasil output ANOVA. Kriteria pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut (Sarwono dan Budiono, 2012):

(a) Membuat rumusan hipotesis kerja, yaitu:

- $H_0: b_{1-12} = 0$ , artinya variabel bebas maupun variabel moderasi tidak berpengaruh pada variabel dependen (Prestasi Kerja).
- $H_a: b_{1-12} \neq 0$ , artinya variabel bebas maupun variabel moderasi berpengaruh pada variabel dependen (Prestasi Kerja).

(b) Menentukan kriteria dan membuat kesimpulan berdasarkan ketentuan yang sudah ada, yaitu:

- Jika  $\text{Sig.} > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Jika  $\text{Sig.} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3.5.2.3. Uji Parsial (t-test)

Uji statistik t menunjukkan tingkat pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Uji statistik t dapat dilihat pada Tabel *Coefficients*. Kriteria pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut (Sarwono dan Budiono, 2012):

(a) Membuat rumusan hipotesis kerja, yaitu:

- $H_0: b_{1-12} = 0$ , artinya variabel bebas maupun variabel moderasi tidak ada hubungan linear pada variabel terikat (Prestasi Kerja).
- $H_a: b_{1-12} \neq 0$ , artinya variabel bebas maupun variabel moderasi ada hubungan linear pada variabel terikat (Prestasi Kerja).

(b) Taraf signifikansi/derajat keyakinan sebesar 5%.

(c) Menentukan kriteria dan membuat kesimpulan berdasarkan ketentuan yang sudah ada, yaitu:

- Jika  $\text{Sig.} > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Jika  $\text{Sig.} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima



## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan bukti empiris yang diperoleh, hasil yang dapat disimpulkan dari penelitian ini, yaitu:

1. Variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu: tambahan penghasilan pegawai, mutasi, motivasi, secara empiris berpengaruh positif terhadap variabel terikat, yaitu: prestasi kerja. Namun variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu: prestasi kerja.
2. Keberadaan efikasi diri sebagai variabel pemoderasi secara empiris melemahkan pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu: tambahan penghasilan pegawai, mutasi, motivasi, terhadap variabel prestasi kerja, namun efikasi diri sebagai pemoderasi memperkuat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel prestasi kerja pada probabilitas/signifikansi 10%.

## 5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini hanya dilakukan di lingkup Pemerintah Kota Metro saja, jadi hasil penelitian tidak dapat digeneralisir untuk institusi lain di luar Pemerintah Kota Metro terutama untuk sektor privat karena karakteristik yang berbeda. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas lingkup penelitian.
2. Penelitian hanya menggunakan metode survei, dan belum dilengkapi dengan metode wawancara. Sehingga dikhawatirkan jawaban dari responden tidak sepenuhnya menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan metode pengambilan data melalui penyebaran kuesioner dan wawancara secara bersamaan.
3. Penelitian mengenai prestasi kerja ini hanya menggunakan variabel laten dari beberapa penelitian terdahulu, sehingga perlu pengembangan dan penyesuaian variabel dan indikator-indikatornya untuk penelitian selanjutnya.

### 5.3. Saran

Saran atas hasil penelitian ini adalah:

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja aparatur, perbaikan dan penyesuaian sistem penilaian atas prestasi kerja pegawai masih dibutuhkan dan perlu mendapat perhatian serius.
2. Sepatutnya besaran tambahan penghasilan yang diberikan ditinjau dalam periode tertentu untuk penyesuaian besaran tambahan penghasilan pegawai dengan besaran kebutuhan hidup, sehingga aparatur pemerintah bisa lebih giat bekerja dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas kinerjanya.
3. Sebagai bentuk dari pembinaan dan pengembangan terhadap pegawai negeri sipil, instansi terkait masalah kepegawaian perlu lebih memperhatikan masalah mutasi yang diperlukan dan dibutuhkan untuk tetap menjaga kinerja instansi secara keseluruhan.
4. Menjaga motivasi yang ada dalam diri aparatur amat dibutuhkan, karena motivasi adalah penggerak yang dapat mendorongnya untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang telah ditentukan. Akhirnya adalah pencapaian tujuan organisasi.
5. Untuk menghindari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi, kepuasan kerja pegawai harus dijaga dan ditingkatkan. Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, prestasi kerja, dan performa karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

6. Keyakinan atau persepsi subjektif individu terhadap kemampuan dirinya adalah baik jika mampu ditepatkan pada arah yang benar, sehingga prestasi kerja yang dihasilkan seorang pegawai akan memiliki nilai lebih tinggi lagi karena penambahan pengaruh dari efikasi diri.

#### **5.4. Implikasi**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan evaluasi bagi Pemerintah Kota Metro bahwa di dalam meningkatkan prestasi kerja aparaturnya adalah dengan kebijakan yang terkait dengan memotivasi pegawai agar memiliki prestasi kerja yang lebih baik lagi. Hasil pengukuran terhadap prestasi kerja pegawai dalam penelitian ini dijadikan dasar landasan penyesuaian jumlah besaran tambahan penghasilan pegawai, karena indikator perubahan perilaku untuk lebih peka terhadap rekan kerja pada variabel tambahan penghasilan pegawai, dan indikator pemenuhan kebutuhan dan indikator kesesuaian gaji dan pendapatan pada variabel kepuasan kerja memiliki skor responden terendah.

Hasil pengukuran lain mengungkap bahwa mutasi sangat dibutuhkan bagi pegawai yang telah lama pada suatu unit kerja, hal ini ditunjukkan oleh rendahnya skor pada pernyataan mengenai hal tersebut, dan rendahnya skor pada pernyataan indikator kreatif dan inovatif pada variabel motivasi, mengenai ketidaksukaan pada pekerjaan yang sifatnya rutinitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, Michael G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology: an applied approach. 6th Ed.* Amerika Serikat: Wadsworth.
- Abriando, Rizky. (2013). Pengaruh Kebijakan Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur. Tesis: Universitas Sam Ratulangi.
- Adrianto, Yogi. (2008). Analisis pengaruh partisipasi penyusunan anggaran Terhadap kinerja manajerial dengan kepuasan Kerja, job relevant information dan kepuasan Kerja sebagai variabel moderating. Tesis: Universitas Diponegoro
- Afful-Broni, A. (2004). *Theory and practice of educational leadership in Ghana.* Accra: Yamens Press Ltd.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings.* Free Press. New York, NY.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66: 950–967.
- Ambarita, Arnimisari Juliana, Hatta Ridho. (2015). Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pematang Siantar. *Perspektif*, Volume 8 Nomor 2 Oktober 2015. ISSN : 2085 – 0328.
- Amstrong, Michael. (1994). *Handbook of Personal Management Practise, 4th Edition*, Kopan Page Ltd., London.
- Andrew, D. (2004). *The Effect of Congruence of Leadership Behaviors on Motivation, Commitment, and Satisfaction of College Tennis Players, Doctor of Philosophy These.* Available online at: [http://www.google.com/advance\\_research/leadership](http://www.google.com/advance_research/leadership)
- Apriwandi. (2010). Komitmen, Self-efficacy dan Motivasi: Pengaruh Umpan balik dan Insentif Pada Karyawan Non Manajemen. Tesis: Universitas Diponegoro.

- Ariani, Darmastuti, Hamidah Nayati Utami dan Heru Susilo. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan "Studi Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan", Malang : *Jurnal Administrasi dan Bisnis Universitas Brawidjaya*, Vol 1 no 1
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (11th ed.)*. London/Philadelphia: Kogan Page. 1088 p.
- Bandura, Albert. (1986). *Social Foundation Of Thought and Action : A Social Cognitive theory*. New Jersey : Practice-H
- Bandura A. (1997). *Self Efficacy:The Exercise Of Control*, New York: Freeman
- Bartol, K.M. and Martin, D.C. (1998). *Management, 3rd ed.*, McGraw-Hill, New York, NY.
- Bennett, B. (2003). Job Rotation: Its Role in Promoting Learning in Organizations. *Development and Learning in Organizations*, 17, pp. 7-9.
- Brewer, G. A., & Selden, S. C. (1998). Whistle blowers in the federal civil service: New evidence of the public service ethic. *Journal of public administration research and theory*, 8(3), 413-440.
- Bright, L. (2007). Does person-organization fit mediate the relationship between public service motivation and the job performance of public employees? *Review of public personnel administration*, 27(4), 361-379.
- Burney, Laurie L., Christine A. Henle, Sally K. Widener. (2009). A Path Model Examining The Relations Among Strategic Performance Measurement System Characteristics, Organizational Justice, And Extra- And In-Role Performance. *Accounting, Organizations and Society* 34 (2009) 305–321
- Carrell, M.R. and Dittrich, J.E. (1978), Equity theory: the recent literature, methodological considerations and need directions, *Academy of Management Review*, Vol. 3, pp. 202-10.
- Chang, Eunmi. (2006). Individual Pay For Performance And Commitment HR Practices In South Korea. *Journal of World Business* 41 (2006) 368–381.
- Condly, S. J., Clark, R.E. & Stolovitch, H.D. (2003). The effects of incentives on workplace performance : A meta-analytic review of research studies. *Performance Improvement Quality*, 16(3), 46-64.
- Dessler, Gary. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Devi, Eva Kris Diana. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT.Semeru Karya Buana Semarang). Tesis: Universitas Diponegoro.

- Doyle, P. and Wong, V. (1998). Marketing and Competitive Performance: An Empirical Study, *European Journal of Marketing*, Vol. 32 No. 5/6, page 514-535.
- Ekpudu, Jonathan Ehimen dan Ojeifo, S. A. (2014). Financial Incentives and Rewards on Employee Motivation in the Nigerian Electricity Distribution Company. *European Journal of Business and Management*. Vol.6, No.2, 2014. ISSN 2222-1905.
- Esthi, Rianasari Bimanti. (2014). Peran Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pns Di Ditjen P2ktrans Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tesis: Institut Pertanian Bogor.
- Ghozali, Imam. (2011). *Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Grant, Ken et al. (2001). "The Role of Satisfaction With Territory Design on The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople", *Journal of The Academy of Marketing Sciences*, Vol. 23, No. 2, p. 165 – 178
- Hakim, Khairul A. (2011). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai : *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol 11 NO. 02 Oktober 2011 ISSN 1693-7619
- Jasin, Mochammad, Aida Ratna Zulaiha, Luthfi Ganna Sukardi, dan Dian Patria. (2006). *Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah*. Jakarta: Komisi Pemberantasan Korupsi.
- Jenkins, D. G., Mitra, A., Gupta, N., and Shaw, J. D. (1998). Are financial incentive related to performance? A meta-analytic review of empirical research. *Journal of Applied Psychology*. 83, 777-787.
- Judas, Agneta. (2013). "Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara". Manado : *Jurnal EMBA* Vol 1 No 4 Hal 1219-1228
- Judge, Timothy A, Christine L. Jackson, John C. Shaw, Brent A. Scott and Bruce L. Rich. (2007). Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 1, 107–127
- Handoko, Hani T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, Hani. (1993). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, cetakan ketujuh, Yogyakarta : BPFE

- Hasibuan, Malayu SP. (2007). *Kunci dan Keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit H Mas Agung.
- Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees?, *Harvard Business Review*, pp. 53-62.
- Herzberg, F. (2003). One more time: how do motivate employees? *Harvard Business Review*, 81, 86-96.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Synderman, B. (1959). *The Motivation to Work*, Wiley, New York, NY.
- Huang, Su-Ming. (2014). A Study of the Effect of Incentive System on Job Performance- Locus of Control as a Moderator. *The Journal of International Management Studies*, Volume 9 Number 1.
- [https://id.wikipedia.org/wiki/Psikologi\\_kognitif#cite\\_note-1](https://id.wikipedia.org/wiki/Psikologi_kognitif#cite_note-1) Halaman ini terakhir diubah pada: 7 Oktober 2017, pukul 06.11.
- Kadarman, AM & Jusuf Daya. (1997). *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Kampkötter, Patrick. Christine Harbring dan Dirk Sliwka. (2016). Job rotation and employee performance evidence from a longitudinal study in the financial services industry. *The International Journal of Human Resource Management*. ISSN: 0958-5192.
- Kim, S. (2005). Individual-level factors and organizational performance in government organizations. *Journal of public administration research and theory*, 15(2), 245-261.
- Kiyoshi Takahashi. (2006). Effects of wage and promotion incentives on the motivation levels of Japanese employees. *Career Development International*, Vol. 11 Issue: 3, pp.193-203
- Kustini dan Fendy Suharyadi. (2004). Analisis Pengaruh Locus of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy dan Transfer Pelatihan. *Ventura*. Vol. 7. No. 1. hal. 39 – 52.
- Lawler, E.E. (1973). *Motivation in the Workplace*. Monterey, CA: Brooks/Cole Publishing.
- Lawler, E.E. (2003). *Treat people right*. San Francisco: Jossey-Bass Inc. McGraw- Hill Irwin.
- Lindner, J.R. (1998). Understanding employee motivation. *Journal of Extension*, 36(3), Research in Brief, 3RIB3.



- Locke, E.A., & Latham, G.P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57, 705–717.
- Lord, R.L. (2002), “Traditional motivation theories and older engineers”, *Engineering Management Journal*, Vol. 14, pp. 3-7.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 6, 695-706.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. A.A.Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mankoe, J. (2006). Educational administration and management in Ghana (revised ed.). Kumasi: Payless Publication Ltd.
- Mardiasmo. (2002). *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi 1. Jogjakarta: Penerbit Andi Offset.
- Marsden, David dan Ray Richardson. (1992). Motivation And Performance Related Pay In The Public Sector: A Case Study Of The Inland Revenue. *Centre for Economic Performace*, London School of Economics, Discussion Paper No.75
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. buku 1 dan buku 2. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat
- Mathieu, J. E. and Hamel, D. (1989). A Cause Model of the Antecedents of Organizational Commitment among Professionals and Non-Professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34 (3), pp. 299-317.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*, Harper, New York, NY.
- McClelland, D.C. (1985). *Human Motivation*, Scott, Glenview, IL.
- McNeese –Smith, Donna. (1996). “Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment ” *Hospital & Health Services Administration*, Vol. 41: 2, p. 160-175.
- Mensah. Elizabeth Boye Kuranchie, Kwesi Amponsah Tawiah. (2015). Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*. JIEM, 2016-9(2): 255-309 ISSN: 2013-0953.
- Morrison. (1997). “How Franchise Job Satisfaction and Personality Affects Performance, Organizational Commitment, Franchisor Relation, and Intention to Remain”, *Journal of Small Business Management*, July

- Muda, IskandarDan Ahmad Rafiki. (2014). Human Resources Development and Performance of Government Provincial Employees: A Study in North Sumatera, Indonesia. *Journal of Economics and Behavioral Studies*. Vol. 6, No. 2, pp. 152-162, Feb 2014 (ISSN: 2220-6140).
- Naff, K. C., dan Crum, J. (1999). Working for America Does Public Service Motivation Make a Difference?. *Review of public personnel administration*, 19(4), 5-16.
- Nitisemito, AS. (2002).*Manajemen Personalia* Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Origo, F.; Pagani, L. (2008). Workplace Flexibility and Job Satisfaction: Some Evidence From Europe. *International Journal of Manpower*, 29, 1, pp. 42-48.
- Ostroff, C. (1992). The Relationship Between Satisfaction Attitudes and Performance on Organizational Level Analysis, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, No. 6, p. 963-974.
- Palagia, Misail, Nurdin Brasit, & M Yunus Amar. (2009). Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pajak, Makasar : *Jurnal Manajemen Universitas Hasanudin*.
- Pandey, S. K., Wright, B. E., & Moynihan, D. P. (2008). Public service motivation and interpersonal citizenship behavior: Testing a preliminary model. *International Public Management Journal*, 11(1):89-108.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50(3), 367-373.
- Perry, J. L., Mesch, D., & Paarlberg, L. (2006). Motivating Employees in a New Governance Era: The Performance Paradigm Revisited. *Public Administration Review*. Volume 66 (4).
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006, tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Presiden No.7 tahun 2005, tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional.
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005, tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Walikota Metro Nomor 2 Tahun 2016, tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Metro.

- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal-setting process. *Journal of Applied Psychology*, 82: 792–802.
- Rainey, Hal G. Dan Steinbauer, P. (1999). Galloping elephants: Developing elements of a theory of effective government organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 9(1), 1-32.
- Rainey, H. G. (1997). *Understanding and Managing Public Organizations*. Jossey-Bass Publishers.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFPE.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. (1993). *Organizational Behavior*, 6th ed., Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Robbins SP, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
- Rosmariansi, Binti AB Ghani. (2011). Relationship Between Work Motivation And Job Performance: Organizational Commitment As A Mediator. *Faculty of Cognitive Sciences and Human Development Universiti Malaysia Sarawak*.
- Santoso, Urip. (2012). *Remunerasi Pegawai Negeri Sipil*.
- Saravani , Shahin Rasouli dan Badri Abbasi. (2013). Investigating The Influence Of Job Rotation On Performance By Considering Skill Variation And Job Satisfaction Of Bank Employees. *Tehnički vjesnik* 20, 3, 473-478.
- Sarwono, Jonathan dan Herlina Budiono. (2012). *Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi Menggunakan SPSS, AMOS dan Excel*. Jakarta : Andi
- Saydam Gouzali. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Toko Buku Gunung Agung.
- Sekaran, Uma. (2009). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang. P. (2006). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, P, Sondang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Simeone, A. (2004). The ideal of public service: the reality of the rhetoric. Doctor of Philosophy in Public Administration and Policy. *Virginia Polytechnic Institute and State University*.
- Sosilo, Herianto. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap A RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Tesis: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Stajkovic, AD dan Fred Luthans. (2001). Differential Effects Of Incentive Motivators On Work Performance. *Academy of Management journal*, Vol. 4, No. 3, 580-590.
- Stoner, J.A.F. (1982), *Management*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Suliyanto, (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Andi. Yogyakarta.
- Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999, tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari KKN.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.
- Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007, tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang 2005-2025.
- Uno, Hamzah B. (2012). *Teori Motivasi & Pengukurannya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Utami. Ida, Siti Fathonah, (2011). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi, SURAKARTA: STIE AUB.
- Vandenabeele, W. (2009). The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: more robust evidence of the PSM—performance relationship. *International review of administrative sciences*, 75(1), 11-34.
- Vroom, Victor. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Willey&Son, Inc.
- Wexley-Yukl, KN. (1977). *Organization Behavior & Personal Psychology*. Illinois: Homewood

- Widener, S., Shacknell, M., & Demers, E. (2008). The juxtaposition of social surveillance controls with traditional organizational design components. *Contemporary Accounting Research*, 25(2), 605–638.
- Wright, B.E. (2007). “Public sector work motivation: does mission matter?”, *Public Administration Review*, Vol. 67 No. 1, pp. 54-64.
- Yuliansyah, Y., dan Razimi, Mohd Shahril Ahmad. (2015). Non-Financial Performance Measures and Managerial Performance: The Mediation Role Of Innovation In an Indonesian Stock Exchangelisted Organization, *Problems and Perspectives in Management*, Vol. 13(4), Pp. 135-145
- Yuliansyah, Binh Bui, dan Nafsiah Mohamed. (2016). How Managers Use PMS to Induce Behavioural Change in Enhancing Governance. *International Journal of Economics and Management*. 10 (S2): 509 – 530
- Zhu, Chunkui Chen Wu. (2016). Public Service Motivation And Organizational Performance In Chinese Provincial Governments. *Chinese Management Studies*, Vol. 10 Iss 4 pp. -