

## ABSTRAK

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi telah mengeluarkan kebijakan mengenai penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional sebagai rangkaian proses penyederhanaan birokrasi. Proses penyetaraan jabatan ini dilakukan untuk membuat organisasi di sektor publik menjadi lebih fleksibel dan lincah sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Salah satu dampak proses penyetaraan jabatan ini adalah berkurangnya jumlah pejabat administrasi yang menyebabkan berkurangnya kesempatan promosi yang merupakan salah satu bentuk penghargaan ekstrinsik yang didapatkan oleh pegawai. Penyetaraan jabatan ini juga menyebabkan berkurangnya interaksi antara atasan dan bawahan karena berubahnya struktur internal. Yang sebelumnya atasan merupakan pejabat administrasi berubah ke pejabat pimpinan tinggi pratama. Adanya sistem koordinator dan subkoordinator yang dibuat sebagai bentuk transisi dari sistem lama ke sistem baru, menyebabkan adanya ambiguitas. Sistem ini menyebabkan pejabat hasil penyetaraan mendapatkan dua peran yakni sebagai pejabat fungsional dan sebagai koordinator/subkoordinator yang mana memiliki tugas yang berbeda. Pegawai juga dibuat bingung dengan kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki. Adanya proses penyetaraan jabatan ini bisa berdampak pada motivasi pelayanan publik individu yang mana sangat penting bagi pegawai sektor publik karena berhubungan dengan kinerja individu dalam organisasi (Christensen, Paarlberg, & Perry, 2017). Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh mekanisme penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional pada proses penyederhanaan birokrasi terhadap motivasi pelayanan publik. Preferensi penghargaan ekstrinsik, hubungan atasan-bawahan, masukan dari atasan, dan ambiguitas peran dalam pekerjaan dipilih sebagai variabel bebas yang dianggap mewakili mekanisme penyetaraan jabatan. Hasilnya menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas tersebut memberikan pengaruh terhadap motivasi pelayanan publik. Pada penelitian juga ditemukan bahwa nilai motivasi pelayanan publik ada pada kategori sangat tinggi. Untuk nilai preferensi penghargaan ekstrinsik ada pada kategori tinggi. Begitu juga dengan nilai hubungan atasan-bawahan dan masukan dari atasan juga ada pada kategori tinggi. Namun, nilai ambiguitas peran dalam pekerjaan ada pada kategori rendah.

**Kata kunci:** motivasi pelayanan publik, penghargaan ekstrinsik, hubungan atasan-bawahan, masukan dari atasan, ambiguitas peran dalam pekerjaan, penyetaraan jabatan, penyederhanaan birokrasi

## ABSTRACT

The Ministry of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform issued a policy regarding the equalization of administrative positions into functional positions as a series of bureaucratic simplification processes. The Ministry carries out this equalization process to create a more flexible and agile public organizations so that they can provide better services to public. Implementing this equalization process can reduce the number of administrative officials consequently in minimize promotion opportunities which can be an extrinsic reward obtained by the employees. This equalization system also decreases the interaction between superiors and subordinates by changing the internal structure. If the previous senior was the administrative officials, the current senior is high-ranking pratama officials. Using coordinators and sub-coordinators system to swift from the old system to the new system led to ambiguity. The officials who are equalized by this system obtain two roles, functional officials and coordinators/sub-coordinators, moreover, both are assigned to different tasks. Besides, the officials can be confused about their authority and responsibility. The process of this equalization can influence the individual public service motivation; this motivation is very important for public sector employees as it is related to individual performance in the organization (Christensen, Paarlberg, & Perry, 2017). Thus, this study analyzed the effect of the administrative equalization mechanism on functional position in the process of bureaucratic simplification on public service motivation. The study specifically selected extrinsic reward preferences, employee/ leader relations, task feedback, and role ambiguity as the independent variables considered to represent the mechanism of job equalization. The results showed that all of these independent variables influenced the public service motivation. The study also discovered that the score for public service motivation was extremely high. While the score for extrinsic reward preferences was high. So was the score for superior-subordinate relationships and input from superiors. However, the score for role ambiguity was low.

**Keywords:** public service motivation, extrinsic rewards, employee-leader relations, task feedback, ambiguity of roles, bureaucracy simplification