

**MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING *SELF-EFFICACY*,  
KOMPETENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA**



Disertasi Oleh :

**DARMAYANTI  
01023682025005**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Doktor  
Program Studi Doktor Ilmu Manajemen  
Kekhususan Manajemen Sumber Daya Manusia

**Kementerian pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi  
Universitas Sriwijaya  
Fakultas Ekonomi  
Tahun 2024**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU MANAJEMEN**

Jl. Raya Palembang-Prabumulih, KM 32 Indralaya(OI) 30662

Telp (0711) 580964-580646 email : [dekan@fe.unsri.ac.id](mailto:dekan@fe.unsri.ac.id)

Website : [www.unsri.ac.id](http://www.unsri.ac.id),

**PERSETUJUAN TIM PROMOTOR**

Hal : Ujian Naskah Disertasi

Yth. Ketua Program Studi  
Doktor Ilmu Manajemen  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Sriwijaya

Dengan hormat,

Bersama surat ini disampaikan bahwa ujian naskah disertasi mahasiswa:

Nama : DARMAYANTI  
NIM : 01023682025005  
Program Studi : S3 ILMU MANAJEMEN  
Judul Proposal : MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING *SELF EFFICACY*, KOMPETENSI DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN (STUDI  
DI OPD PENGHASIL PAD PADA PEMDA DI PROVINSI  
SUMSEL)

telah diperiksa, dan yang bersangkutan telah layak untuk mengikuti ujian naskah disertasi

Palembang, Januari 2024  
Promotor,

(Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D)  
NIP. 19530707197903 2 001

Co Promotor I

(Prof. H. Isnurhadi, S.E., M.B.A., Ph.D)  
NIP. 19621112 198911 1 001

Co Promotor II

(Dr. Yuliani, S.E., M.M)  
NIP. 19760825 200212 2 004

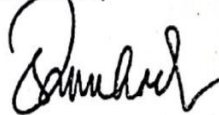
## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Disertasi : Motivasi Pelayanan Publik Sebagai Variabel Intervening  
Self-efficacy, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi  
Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara  
Nama Mahasiswa : Darmayanti  
NIM : 01023682025005  
Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen  
Kekhususan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,  
Promotor,

  
Prof. Badra Perizale, M.B.A., Ph.D  
NIP. 19530707 197903 2 001

Co Promotor 1,



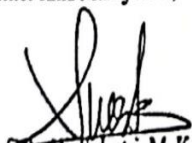
Prof. Drs. H. Isnurhadi, S.E., M.B.A., Ph.D.  
NIP. 19621112 19891 1 001

Co Promotor 2,



Dr. Yuliani, S.E., M.M  
NIP. 19760825 200212 2 004

Ketua Program Studi  
Doktor Ilmu Manajemen,

  
Prof. Dr. Hj. Sulastris, M. Kom., M.E.  
NIP. 19591023 198601 2 002

  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Sriwijaya  
Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E  
NIP. 19670624 196402 1 002

Tanggal Uji : 11 Januari 2024




KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN  
RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Raya Palembang-Prabumulih, KM.32 Indralaya(OI) 30662  
Telp (0711) 580964-580646 email : dekan@fe.unsri.ac.id  
Website : www.unsri.ac.id

Matrik Pebaikan/Revisi/Saran/Masukan  
Seminar / Kotokium-H Proposal/ Kotokium-H / Uji Tertutup

Nama Mahasiswa : Darmayanti  
Nim : 01023682025005  
Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Promotor : Prof. Dr. Hj. Badia Perzade, M.B.A  
Co Promotor : 1. Prof. H. Isnurhadi, S.E., M.B.A., Ph.D  
2. Dr. Yuliani, S.E., M.M

Nama Penguji/Pembahas/Pembimbing * : Prof. Dr. Hamidah, M.Si		Revisi/Saran/masukkan			Halaman Perbaikan	Keterangan	Tanda Tangan
No.							
1	Kalimat Diperbaiki, Teknik Proportional Statistified Random Sampling menjadi kalimat yang benar.			VII			
2	Mengapa judulnya menggunakan Intervening dan Self Efficacy (Bahasa Inggris) kenapa tidak di-Indonesiaikan saja ?						
3	Perumusan masalah sebaiknya diawali kata Apakah, bukan Bagaimanakah. karena kata Bagaimanakah itu untuk kualitatif.			21			
4	Menyusun Hipotesis S3 itu sudah harus bisa menunjukkan arah. Misal : Self-Efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN.			85-88			
5	Pergunakan p-value sebagai penguji model pada Goodness of Fit-index selain t hitung.			100-102			
6	Gambar untuk model penelitian diagram jalur (model statistik) sudah ada gambar garis putus-putus atau bahkan gambar dari SEM Lisrel.			97			
7	Saran kedepan : untuk jenis Second Order atau menggunakan dimensi untuk dilakukan pengukuran juga bukan hanya langsung dari variabel ke indikator (First Order) karena sosial lebih dominan second order pada definisi operasional variabelnya.			107-111			

8	Deskriptif dijadikan saran / implikasi			
9	Hasil distribusi jawaban Responden sebaiknya lebih lengkap dengan menambahkan Mean, Median, Modus. Dan ditampilkan Tabel 4.5, Tabel 4.6, Tabel 4.7, Tabel 4.8, Tabel 4.9	120, 121, 122, 124, 125		✓
10	Gali lagi literasi → Signifikan	145-146		✓
11	Hipotesis sudah arah sesuai hasil t hitung atau p-value. Hasil coba gantikan dengan t hitung / p-value	145		✓
12	Masih terdapat kata Uji Sobel dan Gambar sudah menunjukkan garis putus-putus sebagai intervening dan cukup symbol 1 saja misal Self-Efficacy / X1.	144		✓
13	Kesimpulan : karena ini menjadi milik kita perelas, misal : 1. Self-Efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN OPD Penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan bahwa semakin tinggi (↑) Kinerja ASN ... dst...			
14	Hipotesis sebaiknya 10 bukan 6, karena dari Motivasi Pelayanan Publik (MPP) ke Kinerja juga harus diukur, termasuk dari Self-Efficacy, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi ke Motivasi Pelayanan Publik pun harus diukur.	85-88		✓
15	Keterbatasan penelitian itu isinya kekurangan dari penelitian ini. Misal : 1. Penelitian ini menggunakan jenis pengukuran indikator, yaitu "first order" maka saran kepada peneliti ke depan menggunakan "second order" 2. Penelitian ini hanya menggunakan rata-rata untuk jawaban responden, disarankan untuk penelitian kedepan untuk meneliti dengan menambahkan lebih lengkap sehingga tersedia Deskriptif Responden menampilkan data berdasarkan Mean, Median dan Modus.	162-163		
16	Pada penelitian ini tidak ditampilkan hasil uji pengaruh tidak langsung, mengapa ? Karena kemarin saya menampilkan hasil uji pengaruh tidak langsung dan menggunakan Uji Sobel, tapi saran dosen pembimbing dihapus dan saya menambahkan hasil uji langsung yang bisa diperoleh dari Hasil Model SEM Lisrel itu langsung.			

Palembang, 2024  
Koord. Program Studi  
Doktor Ilmu Manajemen

  
Prof. Dr. H. Sulastri, ME., M.Kom  
NIP 19591023 198601 2 002

\*J) Masing-masing Penguji/Pembahas/Pembimbing dibuat lembar tersendiri



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN  
RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Raya Palembang-Prabumulih, KM 32, Indralaya (CI) 30662  
Telp. (0711) 580964-580646 email : dekan@fe.unsri.ac.id  
Website : www.unsri.ac.id

**Matrik Pebaikan/Revisi/Saran/Masukan  
Seminar-Kolokium / Proposal Kolokium IT7 Uji Tertutup**

Nama Mahasiswa  
Nim  
Program Studi  
Konsentrasi  
Promotor  
Co Promotor

: Darmayanti  
: 01023682025005  
: Doktor Ilmu Manajemen  
: Manajemen Sumber Daya Manusia  
: Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A  
: 1. Prof. H. Isnurhadi, S.E., M.B.A., Ph.D  
2. Dr. Yuliani, S.E., M.M

Nama Penguji/Pembahas/Pembimbing \* : Prof. Dr. Sulastri, M.E., M.Kom

No.	Revisi/Saran/masukkan	Halaman Perbaikan	Keterangan	Tanda Tangan
1	Kata "Oleh karena itu", Darl, Dalam atau Kata Sambung lainnya tidak diperkenankan di awal kalimat	81		
2	1. Cukup gunakan salah satu symbol, misal : "Self-Efficacy / X1" 2. Di gambar tidak diberi keterangan, di keterangan ada penjelasan simbol-simbol epsilon, zeta, lamda, dst. Jadi, tampilkan simbol sebagaimana yang di keterangan sesuai pada tempatnya 3. Sudah disampaikan model structural SEM.	97		
3	Masih terdapat kata AMOS bukankah ini SEM Lisrel ? Ganti AMOS dengan LISREL	127		
4	a. Terdapat banyak sekali tampil hasil uji model pengukuran, hasil Goodness of Fit model struktural, kenapa tidak cukup 1x saja tampilnya ? karena diperlukan M1 untuk mencapai Standard Modification Index. b. SEM Lisrel itulah keistimewaannya sekalipun sudah terlihat semua hasilnya. Jadi perjelas dan cukup tampilkan gambar hasil awal dan hasil akhir (Jika H1) dari pengukuran, Goodness of Fit Index, arah pengaruh langsung dan arah pengaruh tidak langsung.	128-139		

5	Dengan adanya M1 yaitu menambahkan tarikan panah antar butir / variabel, maka ini dapat dijadikan saran untuk penelitian selanjutnya dengan tanpa menggunakan varian untuk mencapai standar Goodness of Fit Index. (Keterbatasan penelitian ini menggunakan varian untuk mencapai Standar Goodness of Fit Index).	135	
6	Penentu Goodness of Fit Index itu cek seluruh indikasi pengukur Goodness of Fit Index. p-value, RMSEA, t hitung → standar Goodness of Fit Index (Probability)	136,132	
7	Cek lagi angka-angka yang ditulis.	133	
8	Implikasi teoritis singkat saja, misal temuan ini jelaskan sudah sesuai / belum ?	161	

Palembang, 2024  
 Koord. Program Studi  
 Doktor Ilmu Manajemen

  
 Prof. Dr. H. Sulastri, M.E., M.Kom  
 NIP 19591023 198601 2 002

**\*) Masing-masing Penguji/Pembahas/Pembimbing dibuat lembar tersendiri**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN  
RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Raya Palembang-Prabumulih, KM 32 Indralaya(OI) 30662  
Telp (0711) 580964-580646 email :dekan@fe.unsri.ac.id  
Website : www.unsri.ac.id.

**Matrik Pebaikan/Revisi/Saran/Masukan  
Seminar / Kolokium I / Proposal / Kolokium II / Uji Tertutup**

Nama Mahasiswa  
Nim  
Program Studi  
Konsentrasi  
Promotor  
Co Promotor

: Dairmayanti  
: 01023682025005  
: Doktor Ilmu Manajemen  
: Manajemen Sumber Daya Manusia  
: Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A  
: 1. Prof. H. Isnurhadi, S.E., M.B.A., Ph.D  
2. Dr. Yuliani, S.E., M.M

Nama Penguji/Pembahas/Pembimbing \* : Dr. Mohammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M

No.	Revisi/Saran/masukkan	Halaman Perbaikan	Keterangan	Tanda Tangan
1	Hindari penggunaan penjelasan literasi dari website seperti Brainly ganti dengan Buku atau Jurnal.	90, 133	OK	
2	Pada Literatur / Teori carilah peneliti utama. Hindari yang diambil dari Hasibuan.	29	OK	
3	Bab II : untuk mendapatkan indikator kuesioner perjelas lagi (Fokus sesuai indikator yang dituju) bukan menjelaskan indikator yang tidak dipakai.	26-56	OK	
4	Gibson (2012) belum masuk di Daftar Pustaka, cek ulang di Mendeley nya.	48	OK	
5	Kata dimensi dihapus saja karena menggunakan jenis First Order, yaitu dari variabel ke indikator.	108	OK	
6	Hilangkan kata uji sobel dan tambahkan penjelasan dengan pengembangan teori.	144	OK	

Palembang, 2024  
Koord. Program Studi  
Doktor Ilmu Manajemen

Prof. Dr. H. Sulastri, M.E., M.Kom  
NIP 19591023 198601 2 002

**\*) Masing-masing Penguji/Pembahas/Pembimbing dibuat lembar tersendiri**





MENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN  
RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Raya Palembang-Prabumulih, KM 32 Indralaya(OI) 30662  
Telp (0711) 580964-580646 email :dekan@fe.unsri.ac.id  
Website : www.unsri.ac.id.

**Matrik Pebaikan/Revisi/Saran/Masukan  
Seminar / Kotakumrah / Protesat / Kelektumrah / Uji Tertutup**

Nama Mahasiswa  
Nim  
Program Studi  
Konsentrasi  
Promotor  
Co Promotor

: Darmayanti  
: 01023682025005  
: Doktor Ilmu Manajemen  
: Manajemen Sumber Daya Manusia  
: Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D  
: 1. Prof. H. Isnurhadi, S.E., M.B.A., Ph.D  
2. Dr. Yuliani, S.E., M.M

Nama Penguji/Pembahas/Pembimbing \* : Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

No.	Revisi/Saran/masukkan	Halaman Perbaikan	Keterangan	Tanda Tangan
1	Perbaikan sesuai Arahan Penguji		da	
2				
3				
4				
5				

Palembang, 2024  
Koord. Program Studi  
Doktor Ilmu Manajemen

Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.E.,  
M.Kom  
NIP 19591023 198601 2 002

*\*J) Masing-masing Penguji/Pembahas/Pembimbing dibuat lembar tersendiri*



MENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN  
RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Raya Palembang-Prabumulih, KM 32 Indralaya(OI) 30662  
Telp (0711) 580964-580646 email :dekan@fe.unsri.ac.id  
Website : www.unsri.ac.id.

Matrik Pebaikan/Revisi/Saran/Masukan  
Seminar / Kolektum 1 / Proposal / Kolektum II / Uji Tertutup

Nama Mahasiswa : Darmayanti  
Nim : 01023682025005  
Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Promotor : Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D  
Co Promotor : 1. Prof. Dr. Drs. H. Isnurhadi, S.E., M.B.A., Ph.D  
2. Dr. Yuliani, S.E., M.M

Nama Penguji/Pembahas/Pembimbing \* : Prof. Dr. Drs. H. Isnurhadi, S.E., M.B.A., Ph.D

No.	Revisi/Saran/masukkan	Halaman Pebaikan	Keterangan	Tanda Tangan
1	Perbaikan sesuai Arahkan Pengujian			
2				
3				
4				
5				

Palembang, 2024  
Koord. Program Studi  
Doktor Ilmu Manajemen

Prof. Dr. H. Isnurhadi, M.E.,  
M.Kom  
NIP 19591023 198601 2 002

\*) Masing-masing Penguji/Pembahas/Pembimbing dibuat lembar tersendiri



**MENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN  
RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Raya Palembang-Prabumulih, KM 32 Indralaya(OI) 30662  
Telp (0711) 580964-580646 email :dekan@fe.unsri.ac.id  
Website : www.unsri.ac.id

**Matrik Pebaikan/Revisi/Saran/Masukan  
Seminar/Kelompok I / Prepea/ Kelektumth/ Uji Tertutup**

Nama Mahasiswa : Darmayanti  
Nim : 01023682025005  
Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Promotor : Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D  
Co Promotor : 1. Prof. Dr. Drs. H. Isnurhadi, S.E., M.B.A., Ph.D  
2. Dr. Yuliani, S.E., M.M

Nama Penguji/Pembahas/Pembimbing \* : Dr. Yuliani, S.E., M.M

No.	Revisi/Saran/masukkan	Halaman Perbaikan	Keterangan	Tanda Tangan
1	Perbaikan sesuai Arahan Penguji	1 - 10	ACC	UMSTY
2				
3				
4				
5				

Palembang, 2024  
Koord. Program Studi  
Doktor Ilmu Manajemen

Prof. Dr. Hj. Sulastri, M.E.  
M.Kom  
NIP 19591023 198601 2 002

***\* ) Masing-masing Penguji/Pembahas/Pembimbing dibuat lembar tersendiri***

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Darmayanti  
NIM : 01023682025005  
Jurusan : Doktor Ilmu Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang berjudul : Motivasi Pelayanan Publik Sebagai Variabel Intervening *Self-efficacy*, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

1. Bebas dari plagiat dan bukan hasil karya orang lain;
2. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan;
3. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Sriwijaya maupun di Perguruan Tinggi lain.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah.

Palembang, 08 Januari 2024  
Pembuat Pernyataan



Darmayanti  
NIM 01023682025005

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Disertasi ini yang berjudul Motivasi Pelayanan Publik Sebagai Variabel Intervening *Self-efficacy*, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Disertasi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar doktor ilmu manajemen program Strata Tiga (S3) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Disertasi ini membahas mengenai Motivasi Pelayanan Publik Sebagai Variabel Intervening *Self-efficacy*, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Selama penelitian dan penyusunan disertasi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :


1. Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D. sebagai Promotor yang telah meluangkan waktu, memberikan dorongan, perhatian dan kesabarannya dalam membimbing penulis hingga selesainya disertasi ini.
2. Prof. Drs. H. Isnurhadi, S.E., M.B.A., Ph.D. sebagai Co-Promotor 1 yang dengan kesabarannya memberikan arahan, nasihat dan memotivasi penulis agar dapat menyelesaikan disertasi ini.
3. Dr. Yuliani, S.E., M.M sebagai Co-Promotor 2 dengan perhatian dan kesabarannya, telah memberikan pengetahuan, koreksi, semangat dan masukan kepada penulis terhadap penyajian isi disertasi ini secara keseluruhan.
4. Yang terhormat Bapak Rektor Universitas Sriwijaya Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E, dan Koordinator Program Studi Doktoral Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Universitas Sriwijaya Prof. Dr. Hj. Sulastri M.E., M.Kom serta Ketua Jurusan Manajemen Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, ST.,MM.,CHRM
5. Yang terhormat Pj. Gubernur Sumsel Bapak Dr. Drs. A. Fatoni, M.Si, Gubernur Sumsel Periode 2018-2023 Bapak H. Herman Deru, Wakil Gubernur Sumsel Periode 2018-2023 Bapak H. Mawardi Yahya, Sekretaris Daerah Provinsi Sumsel Bapak Ir. S.A Supriono, M.M., dan Kepala Biro Umum dan Perlengkapan Provinsi Sumsel Bapak H. Sandi Fahlepi., S.P., M.Si.

Kepala Biro Umum dan Perlengkapan Provinsi Sumsel Bapak H. Sandi Fahlepi., S.P., M.Si.

6. Para Kepala Badan Kesbangpol se-Sumsel dan para Kepala Dinas Pendidikan se-Sumsel, para Kepala Dinas Perdagangan se-Sumsel, para Kepala Dinas PU Pengelolaan Sumber Daya Air, para Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata se-Sumsel, para Kepala Dinas Perhubungan se-Sumsel, para Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi se-Sumsel
7. Yang tercinta; Papa (H. Darmadi), Mama (Hj. Fatimah), Kakak (Edy Wahyudi beserta istri), dan ketiga keponakanku (Kevin Andean Wijaya, S.Pd, Vicka Ramadhani, Fathur Rasya Ramadhan) serta Keluarga
8. Yang terkhusus Alm. Prof. Dr. Siswoyo Haryono dan Alm. Bemby, Ph.D (Al Fatihah) dan *someone* yang selalu mendukung dan mendo'akan juga rekan-rekan seangkatan S3IM UNSRI 2020/2021 serta teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Demikian yang dapat penulis sampaikan, kritik, saran membangun untuk sempurnanya tugas akhir ini, sangat kami butuhkan dan hargai. Mudah-mudahan apa yang menjadi budi baik Bapak/Ibu sekalian dibalas oleh Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa. Amiin Ya Robbal'alamin.

Palembang, 08, Januari 2024

  
Daryanti  
NIM 01023682025005

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris dan menganalisis pengaruh langsung *Self-efficacy*, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN maupun melalui motivasi pelayanan publik. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 209 responden yang seluruhnya merupakan ASN OPD penghasil PAD pada Pemda di Provinsi Sumatera Selatan (*Proportionate Stratified Random Sampling*). Data penelitian diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan teknik SEM dengan bantuan program Lisrel 8.8.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Semakin tinggi *Self-efficacy* ASN maka semakin tinggi kinerja ASN, demikian sebaliknya ASN dengan *Self-efficacy* rendah cenderung memiliki kinerja rendah; (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Semakin tinggi kompetensi ASN maka semakin tinggi kinerja ASN, demikian sebaliknya ASN dengan kompetensi kurang cenderung memiliki kinerja rendah; (3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Semakin tinggi komitmen organisasi ASN maka semakin tinggi kinerja ASN, demikian sebaliknya ASN dengan komitmen organisasi rendah cenderung memiliki kinerja rendah; (4) Motivasi pelayanan publik dapat memediasi pengaruh *Self-efficacy* terhadap kinerja ASN. *Self-efficacy* ASN yang tinggi cenderung dapat meningkatkan motivasi pelayanan publik ASN yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja ASN; (5) Motivasi pelayanan publik dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN. Kompetensi ASN yang tinggi cenderung dapat meningkatkan motivasi pelayanan publik ASN yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja ASN dan (6) Motivasi pelayanan publik dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ASN. Komitmen organisasi ASN yang tinggi cenderung dapat meningkatkan motivasi pelayanan publik ASN yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja ASN.

Kata kunci: Motivasi Pelayanan Publik, *Self-efficacy*, kompetensi, komitmen, dan kinerja ASN

## **ABSTRACT**

This research aims to empirically prove and analyze the direct influence of Self-efficacy, competence and organizational commitment on ASN performance nor through public service motivation. The number of samples in this study was 209 respondents, all of whom were PAD-producing ASN OPDs in the South Sumatra Provincial Government (Proportionate Stratified Random Sampling). Research data was obtained from filling out questionnaires and analyzed using SEM techniques with the help of the Lisrel 8.8 program.

The results of this research show that (1) Self-efficacy has a positive and significant effect on ASN performance. The higher the ASN's Self-efficacy, the higher the ASN's performance, and vice versa, ASN with low Self-efficacy tend to have low performance; (2) Competency has a positive and significant effect on ASN performance. The higher the ASN's competence, the higher the ASN's performance, and vice versa, ASN with less competence tends to have low performance; (3) Organizational Commitment has a positive and significant effect on ASN performance. The higher the ASN's organizational commitment, the higher the ASN's performance, and vice versa, ASN with low organizational commitment tend to have low performance; (4) Public service motivation can mediate the influence of Self-efficacy on ASN performance. High ASN Self-efficacy tends to increase ASN public service motivation which in turn will improve ASN performance; (5) Public service motivation can mediate the influence of competency on ASN performance. High ASN competency tends to increase ASN public service motivation which in turn will improve ASN performance and (6) Public service motivation can mediate the influence of organizational commitment on ASN performance. High ASN organizational commitment tends to increase ASN public service motivation which in turn will improve ASN performance.

Keywords: public service motivation, self-efficacy, competence, commitment, ASN performance



## DAFTAR ISI

<b>COVER .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN TIM PROMOTOR.....</b>	<b>ii</b>
ii	
<b>PROMOTO.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MATRIKS PERBAIKAN DISERTASI.....</b>	<b>iv</b>
v	
<b>SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>xii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xx</b>
.....	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xxi</b>
<b>BAB I .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	21
1.3. Tujuan Penelitian .....	21
1.4. Manfaat Penelitian.....	22
1.5. Kebaharuan Penelitian.....	22
<b>BAB II.....</b>	<b>26</b>
<b>STUDI KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>26</b>
2.1. Landasan Teori.....	26
2.1.1. Teori Motivasi ( <i>Motivation Theory</i> ).....	26
2.1.2. Teori Kognisi Sosial ( <i>Social Cognitive Theory</i> ) .....	29
2.1.3. Goals Setting Theory .....	32
2.1.4. Motivasi Pelayanan Publik.....	37
2.1.5. Self-efficacy.....	39

2.1.6. Kompetensi ( <i>Competency</i> ) .....	43
2.1.7. Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ).....	48
2.1.8. Konsep yang Mendasari Kerangka Pemikiran Penelitian Kinerja Individual ASN Organisasi Perangkat Daerah Penghasil Pendapatan Asli Daerah pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan .....	51
2.2. Penelitian Terdahulu .....	56
2.3 Alur Pikir .....	71
2.3.1. Kerangka Pemikiran .....	72
1.1. 2.4. Proposisi.....	82
2.5. Hipotesis .....	84
<b>BAB III .....</b>	<b>89</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>89</b>
3.1. Ruang Lingkup Penelitian .....	89
3.2. Rancangan Penelitian .....	89
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	90
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	90
3.5. Populasi dan Sampel .....	91
3.5.1. Populasi.....	91
3.5.2. Sampel.....	93
3.6. Teknik Analisis Data.....	95
3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	95
3.6.2. Analisis Statistik Inferensial .....	96
a. Evaluasi Model.....	100
3.6.3. Uji Instrumen.....	103
3.7. Definisi Operasional Variabel .....	107
3.7.1. Motivasi Pelayanan Publik (Variabel <i>Intervening</i> ).....	107
3.7.2. Self-efficacy (X1).....	108
3.7.3. Kompetensi (X2).....	108
3.7.4. Komitmen Organisasi (X3) .....	108
3.7.5. Kinerja Aparatur Sipil Negara / ASN (Y).....	109
<b>BAB IV .....</b>	<b>112</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>112</b>

4.1.	Hasil Penelitian .....	112
4.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	112
4.1.2.	Deskripsi Responden.....	115
4.1.2.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	116
4.1.2.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	117
4.1.2.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Menduduki Jabatan.....	117
4.1.2.4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	118
4.1.3.	Teknik Analisis Data .....	119
4.1.3.1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	119
<b>4.1.3.2.</b>	<b>Analisis SEM .....</b>	<b>127</b>
	<b>Penjelasan dari keseluruhan hasil uji <i>Goodness of fit</i> model tersebut adalah sebagai berikut : .....</b>	<b>136</b>
<b>BAB V</b>	<b>.....</b>	<b>155</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	<b>.....</b>	<b>155</b>
<b>5.1. Kesimpulan</b>	<b>.....</b>	<b>155</b>
5.2.1.	Saran Untuk OPD Penghasil PAD dan Penentu Kebijakan .....	156
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>160</b>
	Lampiran Kuisisioner Penelitian (awal) .....	190
<b>KUESIONER PENELITIAN</b>	<b>.....</b>	<b>190</b>
	Lampiran Hasil Kuisisioner Penelitian (awal) .....	197
	Lampiran Kuisisioner Penelitian .....	202
<b>KUESIONER PENELITIAN</b>	<b>.....</b>	<b>202</b>
	Lampiran Tabel Frekuensi Kuisisioner Penelitian .....	226
	Lampiran Hasil Struktural Model Olah SEM LISREL.....	232
	Lampiran Surat Pengantar Izin Penelitian .....	289
	Lampiran Letter Of Accepted (LoA).....	291
	Lampiran Halaman Website (Jurnal Migration Letters).....	292
	Lampiran Artikel Publikasi I.....	294
	Lampiran Artikel Publikasi II .....	306
	Lampiran Artikel III.....	321
	Bukti Hasil Similarity .....	334

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persentase Data Hasil Survei Penilaian Integritas (SPI) Tingkat Nasional Tahun 2018-2022 .....	3
Tabel 1.2 Persentase Data Hasil Survei Penilaian Integritas (SPI) Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan tahun 2018-2022.....	4
Tabel 1.3 Persentase Realisasi Pendapatan pada APBD Provinsi di Indonesia Tahun 2022 .....	8
Tabel 1.4 Daftar opini dari BPK Perwakilan Sumsel Tahun 2018-2022.....	9
Tabel 1.5 Syarat Kualifikasi Untuk Dapat Menduduki Suatu Jabatan di Organisasi Perangkat Daerah .....	13
Tabel 1.6 Kompetensi ASN di OPD Penghasil PAD di Pemda Sumsel melalui Pendidikan dan Pelatihan Administrator.....	14
Tabel 1.7 Standar Operasional Prosedur Terkait Pajak Daerah dan Retribusi Daerah di Provinsi Sumsel .....	17
Tabel 1.8 Perda tentang Pajak Daerah dan Tarif Retribusi Daerah Provinsi .....	17
Tabel 1.9 Daftar Temuan LHP BPK RI Perwakilan Sumsel di Bapenda Prov. Sumsel Tahun 2017 .....	19
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	57
Tabel 3.1 Sampel Penelitian.....	93
Tabel 3.2 Sampel Penelitian.....	95
Tabel 3.3 Goodness Of-Fit -Index .....	102
Tabel 3.4 Uji Validitas Data Instrumen .....	105
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Data Instrumen.....	107
Tabel 3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	109
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	116
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	117
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Jabatan .....	117
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan pendidikan Formal .....	118
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi Pelayanan Publik .....	121
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Self-Efficacy .....	122
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kompetensi .....	123
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi .....	125
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kinerja ASN.....	126
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk.....	130
Tabel 4. 11 Nilai <i>Modification Indices (MI)</i> sebagai acuan perbaikan model ....	134
Tabel 4.12 <i>Goodness of fit model</i> .....	136
Tabel 4.13 Hasil Uji Pengaruh Langsung .....	140
Tabel 4.14 Nilai Koefisien Determinasi.....	143
Tabel 4.15 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis .....	146

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil <i>Vos Viewer</i> .....	24
Gambar 2.1 Kebutuhan Hierarki Abraham Maslow .....	27
Gambar 2.2 Locke's Model (Goal-Setting Theory).....	33
Gambar 2.3 Alur Pikiran Penelitian Empirik.....	71
Gambar 3.1 Model Penelitian Diagram Jalur (Model Statistik) .....	97
Gambar 4.1 Hasil Uji Model Pengukuran.....	129
Gambar 4.2 Hasil Uji Goodness of fit model struktural .....	132
Gambar 4.4 Hasil Perbaikan Uji Goodness of fit model struktural .....	135
Gambar 4.6 Hasil Uji Hipotesis .....	145

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Sejak digagas tahun 1998, Gerakan Reformasi Birokrasi di tubuh Pemerintah Republik Indonesia telah menghasilkan banyak perubahan dalam konteks sosial dan pemerintahan dalam rangka untuk mewujudkan *good governance* (Hakim & Hamid, 2021). Birokrasi tersebut yang menjadi penyelenggaranya adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) dan mempunyai kinerja untuk memberikan pelayanan publik (Kusnendar, 2020). Kinerja ASN mempunyai fungsi sebagaimana disampaikan Haque *et al.* (2019; 2021), Martin *et al.* (2022) adalah menjadi sarana evaluasi program kerja mendatang dan selama periode tertentu. Birokrasi yang diselenggarakan oleh ASN untuk memberikan pelayanan publik tidak terlepas dari penilaian masyarakat di Indonesia pada umumnya dan Provinsi Sumatera Selatan pada khususnya untuk dapat lebih diefektifkan dan dioptimalkan dalam hal pemberian pelayanan publik (Kamarudin, 2019; Elsiyana, 2014).

Penilaian terhadap kualitas pelayanan dilakukan melalui, antara lain: Kementerian/ Lembaga/ Instansi di Indonesia, yaitu: Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (Ditjen Binkeuda Kemendagri), dan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK), yang merupakan bukti nyata bahwa kualitas

pelayanan yang diberikan aparatur pemerintah di Indonesia pada umumnya dan Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan pada khususnya yang dinilai masih rendah dan pelayanan publiknya belum berkualitas.

Faktor yang memberi pengaruh terhadap kualitas pelayanan publik, antara lain: kurangnya integritas aparatur dalam pelaksanaan pelayanan publik yang memberi pengaruh pada tingkat korupsi yang cukup tinggi. Poin penilaian SPI yang dijelaskan oleh Choliq (2023) bahwa semakin rendah hasil survei penilaian integritas menunjukkan tingginya tingkat korupsi. SPI dibagi menjadi empat kategori, yaitu: jika nilai capaian antara 0%-67,9% kategorinya sangat rentan korupsi (warna merah), nilai capaian antara 68%-73,6% kategorinya rentan (warna kuning), nilai capaian antara 73,7%-77,4% kategorinya waspada (warna biru), dan nilai capaian antara 77,5%-100% kategorinya terjaga (warna hijau).

Data hasil lengkap SPI KPK dari tahun 2018-2022 dapat dilihat pada (tabel 1.1) di bawah ini, untuk secara nasional angka yang diperlihatkan bahwa Provinsi Papua secara berturut-turut mendapat nilai sebesar 50,16%; 61,01%; 58,70%; 58,04%, dan 66,76% dan menjadikan Provinsi Papua mendapat nilai terendah dibandingkan provinsi lainnya, hal ini menunjukkan bahwa Provinsi Papua memiliki risiko tertinggi terhadap korupsi (warna merah) dibandingkan provinsi lainnya di Indonesia.

Salah satu Provinsi yang terletak di Bagian Selatan dari Pulau Sumatera adalah Provinsi Bengkulu, pada tahun pertama (tahun 2018) menuju tahun kedua (2019) mengalami peningkatan semula meraih nilai sebesar 66,47% dan menjadi 67,61%, selanjutnya mendapat nilai menurun secara berturut-turut di empat tahun

terakhir (2019-2022) sebesar, yaitu: 67,61%; 64,41%; 63,04% dan 62,77%. Hasil ini berbeda dengan yang diraih oleh Provinsi Sumatera Selatan yang sebelumnya memperoleh nilai yang hampir seluruhnya meningkat (2018-2021) namun pada tahun kelima, yaitu tahun 2022 telah mengalami penurunan dengan perolehan nilai sebesar 65,59% yang menunjukkan bahwa telah terjadi peningkatan risiko korupsi di Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2022.

**Tabel 1.1 Persentase Data Hasil Survei Penilaian Integritas (SPI) Tingkat Nasional Tahun 2018-2022**

NO	PROVINSI	TAHUN (%)				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	D.I Aceh	82,63	74,30	74,79	65,38	63,35
2	Sumatera Utara	66,13	69,73	73,74	69,26	66,20
3	Sumatera Selatan	65,89	67,39	70,37	70,65	65,59
4	Sumatera Barat	74,63	71,57	73,38	75,44	70,57
5	Bengkulu	66,47	67,61	64,41	63,04	62,77
6	Riau	62,33	64,71	68,04	66,07	64,16
7	Kepulauan Riau	73,34	72,65	69,44	70,07	71,27
8	Jambi	63,87	64,16	65,14	66,39	69,42
9	Lampung	62,74	65,33	64,41	68,28	62,23
10	Bangka Belitung	69,13	73,01	74,14	71,51	65,21
11	DKI Jakarta	68,45	75,96	75,69	68,71	73,30
12	Banten	65,88	67,35	68,02	61,38	70,71
13	Jawa Barat	72,97	70,10	80,04	77,54	75,67
14	Jawa Tengah	78,26	75,84	82,27	80,97	78,17
15	D.I Yogyakarta	74,15	70,06	75,44	82,81	78,76
16	Jawa Timur	74,96	76,42	76,09	70,35	73,11
17	Bali	73,83	78,68	75,44	76,93	78,82
18	Nusa Tenggara Barat	73,13	74,35	78,82	67,92	70,36
19	Nusa Tenggara Timur	67,55	65,10	68,18	72,24	66,86
20	Kalimantan Timur	67,55	66,76	68,44	66,35	73,04
21	Kalimantan Barat	66,00	68,71	70,16	70,79	76,17
22	Kalimantan Tengah	66,00	65,70	69,37	71,97	67,04
23	Kalimantan Selatan	68,76	66,87	67,75	71,98	73,76
24	Kalimantan Utara	67,55	80,03	75,73	72,90	70,30
25	Sulawesi Utara	66,01	66,94	64,47	62,67	77,77
26	Sulawesi Barat	58,01	60,73	61,61	49,13	66,92
27	Sulawesi Tengah	60,37	59,14	65,01	76,21	68,91
28	Gorontalo	73,34	70,01	72,79	75,97	76,05
29	Sulawesi Tenggara	56,73	58,14	60,61	59,17	66,31
30	Sulawesi Selatan	63,85	65,34	69,01	70,61	65,89
31	Maluku Utara	65,14	68,70	73,71	70,44	60,37
32	Maluku	70,10	68,14	65,79	69,69	60,57
33	Papua Barat	60,85	72,16	64,71	66,74	56,42
34	Papua	50,16	61,01	58,70	58,04	66,76

Sumber : Data diolah dari hasil survei SPI Nasional tahun 2018 – 2022



(KPK, 8 November 2023)

Pada (tabel 1.2) di bawah ini, terlihat bahwa untuk Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan, antara lain: Pemerintah Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir mendapat nilai yang rendah dibandingkan dengan Pemerintah Daerah Kabupaten atau Pemerintah Daerah Kota di Provinsi Sumatera Selatan dengan nilai secara berturut-turut, yaitu: 63,49%; 64,33%; 64,70%; 57,63%; dan 65,49%. yang menunjukkan bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir mempunyai tingkat risiko korupsi yang paling tinggi dengan kategori sangat rentan korupsi (warna merah) diantara Pemerintah Daerah lainnya di Provinsi Sumatera Selatan.

**Tabel 1.2 Persentase Data Hasil Survei Penilaian Integritas (SPI) Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan tahun 2018-2022**

NO	KABUPATEN / KOTA	TAHUN (%)				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Banyuasin	66,4	66,90	66,74	72,51	69,95
2	Empat Lawang	64,81	73,95	65,25	73,72	62,74
3	Lahat	66,99	74,30	67,44	63,20	70,92
4	Muara Enim	68,28	74,56	68,74	73,73	70,60
5	Musi Banyuasin	67,57	82,43	67,69	63,03	70,52
6	Musi Rawas	66,18	82,43	66,79	73,92	75,54
7	Musi Rawas Utara	63,75	64,32	64,49	65,08	63,77
8	Ogan Ilir	66,43	67,22	67,06	69,61	65,25
9	Ogan Komering Ilir	66,57	77,23	66,82	74,91	66,72
10	Ogan Komering Ulu Timur	68,58	69,34	69,28	67,95	66,22
11	Ogan Komering Ulu	69,01	69,45	69,32	65,31	66,22
12	Ogan Komering Ulu Selatan	64,84	65,43	65,30	67,74	65,04
13	Penukal Abab Lematang Ilir	63,49	64,33	64,70	57,63	65,49
14	Kota Lubuk Linggau	74,09	74,81	74,78	77,40	68,30
15	Kota Pagaralam	67,62	68,44	68,31	49,68	63,45
16	Kota Palembang	77,89	70,62	78,33	70,54	63,84
17	Kota Prabumulih	74,04	74,83	74,55	68,77	75,54

Sumber : Data diolah dari hasil survei SPI Nasional tahun 2018 – 2022

(KPK, 8 November 2023).

Data pada (tabel 1.2) tentang data SPI tersebut memperlihatkan adanya penurunan nilai yang diraih oleh Pemerintah Kota Palembang, dimana selama tahun

2018-2021 Pemerintah Kota Palembang secara berturut-turut mendapatkan nilai sebesar 77,89%; 70,62%; 78,33%; dan 70,54%, kemudian menurun pada tahun 2022 dengan nilai sebesar 63,84%. Terjadi peningkatan tingkat risiko korupsi (warna merah) pada Pemerintah Kota Palembang pada tahun 2022 dengan kategori sangat rentan korupsi (KPK, 2023)

Rendahnya integritas dan tingginya tingkat risiko korupsi ASN pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumsel, antara lain: Pemerintah Daerah Kabupaten PALI dan Pemerintah Kota Palembang (tabel 1.2) di atas menunjukkan perilaku ASN yang bertolak belakang dengan yang seharusnya dilakukan sebagai penyelenggara negara yang mempunyai kepercayaan nilai dan sikap, mengutamakan kepentingan orang banyak dalam memberikan pelayanan publik (Hakim & Hamid, 2021; Bayran & Zoubi, 2020). Terciptanya pelayanan publik yang berkualitas diperlukan dari para ASN, antara lain: mempunyai dorongan motivasi untuk memberikan pelayanan kepada publik berupa pelayanan yang berkualitas (Wisika *et al.*, 2022). Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan Bayran & Zoubi (2020) bahwa jika ASN bermotivasi tinggi, maka ASN tersebut akan menginvestasikan lebih banyak waktunya dan berupaya untuk mencapai target kelembagaan.

Syamsuddin, Kadir, & Alam (2020) juga telah menyepakati bahwa aspek motivasi merupakan salah satu prediktor kinerja ASN. Pernyataan dari Hakim & Hamid (2021); Bayran & Zoubi (2020) menyatakan bahwa motivasi pelayanan publik diukur melalui kepercayaan nilai dan sikap dengan mengutamakan kepentingan orang banyak, melakukan tindakan yang baik kepada orang lain dan

sanggup untuk mengorbankan diri demi kebaikan organisasi ataupun masyarakat. Motivasi pelayanan publik akan mengoptimalkan pelayanan publik yang dilakukan ASN dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Wisika *et al.*, 2022) dan mampu meningkatkan kinerja ASN dibidang tugas masing-masing (Setiadi, 2018).

Motivasi pelayanan publik memiliki peran untuk memberi pengaruh terhadap *self-efficacy* dan kompetensi (Pancasila *et al.*, 2020; Ayu Erawati & Wahyono, 2019; Barton *et al.*, 2021; Rahmi, 2020). Kundu, Kumar & Lata (2019), Cetin & Askun (2018) hasil analisisnya mengatakan bahwa efek kejelasan peran yang dirasakan pada perilaku kerja inovatif melalui mediasi motivasi. Konsep ini mendukung bahwa peran motivasi dapat menjadi mediator *self-efficacy* pada kinerja, yang ditunjukkan dengan kondisi dimana seseorang yang merasa ragu dalam mengimplementasikan kemampuannya secara utuh, yang diakibatkan dari kurang rasa keyakinan diri, maka dia akan mengalami kegagalan, oleh karena itu, diperlukan faktor motivasi pelayanan publik yang mampu memediasi keyakinan diri dan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja yang didukung oleh komitmen dari organisasi (Pekkala & Zoonen, 2022; Muliati *et al.*, 2022; Kimberly *et al.*, 2019; Pachler *et al.*, 2019; Yu, 2018).

Upaya meningkatkan kinerja ASN sebagai penyelenggara negara dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas selain memiliki motivasi pelayanan publik, para ASN memerlukan faktor lainnya yakni memiliki *self-efficacy*. Loomba & Karsten (2019); Hsu *et al.* (2019), Fuadi (2020), Mujanah (2020), Lestariningsih *et al.* (2021); Amofah & Saladrigues (2022), Neneh (2022) yang menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. *Self-efficacy* mengarah

pada kepercayaan diri dan kemampuan melaksanakan tugas-tugas tertentu (Achyar, Nasir & Musnadi, 2020). *Self-efficacy* yang menunjukkan kondisi seseorang yang mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, (Rahmawati *et al.*, 2021; Fauzi *et al.*, 2022).

Na-Nan & Sanamthong (2019) menekankan untuk mengembangkan tingkat *self-efficacy* yang tinggi di kalangan ASN agar dapat mencapai standar kinerja yang tinggi. Peran yang besar dengan memiliki *self-efficacy* di dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, diukur melalui indikator kemampuan dalam mengontrol diri, mampu menghadapi kendala pekerjaan dan menyelesaikannya. Semakin tinggi *self-efficacy* pada diri ASN dalam bekerja membuat ASN mempunyai keyakinan yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan (Kamar *et al.*, 2022). Kondisi pada tabel 1.3 di bawah ini, merupakan bukti tidak adanya kemampuan ASN mencapai target yang telah ditetapkan dan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, untuk itu diperlukan *self-efficacy* (Rahmawati *et al.*, 2021; Fauzi *et al.*, 2022).

Kondisi pencapaian yang terjadi pada tabel 1.3 menunjukkan telah terjadi keterlambatan dalam pencapaian realisasi pendapatan dapat dilihat pada data hasil persentase realisasi pendapatan seluruh Provinsi di Indonesia, yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri (Ditjen Binkeuda Kemendagri, tanggal 25 Juni 2022). Prestasi yang dicapai daerah diberikan penilaian dengan dua kategori, yaitu 10 kategori provinsi tertinggi dan 10 kategori provinsi terendah, dan Provinsi yang meraih peringkat tertinggi pertama diraih oleh Provinsi Bangka Belitung dengan nilai 44,69% dan peringkat satu terendah adalah Provinsi Papua dengan nilai capaian adalah 7,42%. Provinsi

Sumatera Selatan berada di urutan kelima terendah diantara 34 Provinsi lainnya dengan nilai persentase realisasi pendapatan pada APBD Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 25 Juni tahun 2022 sebesar 26,95% (tabel 1.3).

**Tabel 1.3 Persentase Realisasi Pendapatan pada APBD Provinsi di Indonesia Tahun 2022**

No	PROVINSI	PERSEN-TASE (%)	PERING-KAT	No	PROVINSI	PERSEN-TASE (%)	PERING-KAT
1	Bangka Belitung	44,69	10 Tertinggi	18	Lampung	35,24	10 Terendah
2	Kalimantan Barat	44,64		19	Bali	33,79	
3	Jawa Barat	44,51		20	Papua Barat	33,78	
4	Banten	41,43		21	D.I Yogyakarta	33,00	
5	Bengkulu	40,61		22	Jawa Tengah	32,56	
6	Sumatera Barat	39,71		23	Sulawesi Tengah	31,91	
7	Sumatera Utara	38,39		24	Maluku Utara	30,69	
8	Sulawesi Selatan	37,99		25	Maluku	30,66	
9	Kepulauan Riau	37,17		26	Sulawesi Tenggara	30,28	
10	Sulawesi Utara	37,14		27	Nusa Tenggara Barat	29,54	
11	Kalimantan Tengah	37,12	28	DKI Jakarta	28,65		
12	Kalimantan Timur	36,74	29	Riau	28,08		
13	Nusa Tenggara Timur	36,43	30	Sumatera Selatan	26,95		
14	Jawa Timur	36,00	31	Gorontalo	25,25		
15	Sulawesi Barat	35,91	32	Jambi	23,21		
16	D.I Aceh	35,69	33	Kalimantan Selatan	20,26		
17	Kalimantan Utara	35,46	34	Papua	7,42		

Sumber : (Ditjen Bina Keuangan Daerah Kemendagri, 25 Juni 2022)

Faktor lainnya yang memberi pengaruh terhadap kualitas pelayanan publik, antara lain: terjadi pelanggaran dalam penerapan aturan, ketentuan dan prosedur dalam pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan yang dapat di lihat (tabel 1.4) di

bawah ini, berupa data menurunnya predikat opini dari Badan Pemeriksa Keuangan dari tahun 2018-2022 untuk Pemerintah Kota Palembang. Selama 12 tahun, Pemerintah Kota Palembang selalu meraih opini dari BPK secara berturut-turut, yaitu Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), namun ketika tahun 2022 Pemerintah Kota Palembang memperoleh predikat opini dari BPK, yaitu Wajar Dengan Pengecualian (WDP). Kondisi lain yang ditunjukkan (tabel 1.4) di bawah ini, adalah dari 17 kabupaten dan kota serta satu provinsi terdapat empat kabupaten dan kota yang meraih opini BPK yaitu: Wajar Dengan Pengecualian (WDP), antara lain Pemerintah Kota Palembang, Pemerintah Kota Pagar Alam, Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin dan Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir.

**Tabel 1.4 Daftar opini dari BPK Perwakilan Sumsel Tahun 2018-2022**

ENTITAS	TAHUN				
	2018	2019	2020	2021	2022
Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
Pemerintah Kota Palembang	WTP	WTP	WTP	WTP	WDP
Pemerintah Kota Prabumulih	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP-PSH
Pemerintah Kota Lubuk Linggau	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
Pemerintah Kota Pagaralam	WTP	WTP	WTP	WTP	WDP
Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir	WTP	WTP	WTP	WTP	WDP
Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir	WTP	WTP	WTP	WTP-PSH	WTP-PSH
Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP-PSH
Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
Pemerintah Kabupaten Muara Enim	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP-PSH
Pemerintah Kabupaten Lahat	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
Pemerintah Kabupaten Musi Rawas	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP-PSH
Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin	WTP	WTP	WTP	WDP	WDP
Pemerintah Kabupaten Banyuasin	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
Pemerintah Kabupaten Empat Lawang	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP-PSH
Pemerintah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir	WTP	WTP	WDP	WTP-PSH	WTP-PSH
Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara	WTP	WTP	WTP	WTP-PSH	WTP-PSH

Sumber: <https://sumsel.bpk.go.id/2023>

Predikat WDP yang diberikan BPK di atas kepada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan siapa yang berkinerja baik dan kurang

baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan (Pramudyo, 2010). Penilaian BPK melalui pemberian predikat WDP juga menunjukkan cerminan perilaku ASN sebagai penyelenggara negara melalui kompetensi yang dimiliki ASN (Pasae *et al.*, 2021; Kang & Lee, 2021). Kompetensi menunjukkan tindakan dalam menggunakan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai standar yang ditetapkan (Swanson *et al.*, 2020). Pendapat Coun, Peters & Blomme (2019) bahwa “Kompetensi dipergunakan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk memengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan memengaruhi”.

Kompetensi menjadi salah satu faktor penyebab meningkatnya kinerja selain faktor motivasi pelayanan publik dan *self efficacy* (Rohmawati *et al.*, 2022; Wei, *et al.*, 2018; Purba *et al.*, 2018; Mus *et al.*, 2017), bahkan keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung kepada faktor, antara lain: kompetensi (Goetz & Wald, 2022). Penelitian oleh Purba *et al.* (2018), Wey *et al.* (2018), Hartanti & Yuniarsih (2018), Podgorska & Pichlak (2019), Swanson *et al.* (2020), Goetz & Wald (2022) hasil penelitiannya menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kompetensi yang merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu dalam mempergunakan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai standar yang di tetapkan akan memiliki korelasi positif dengan kinerja individu (Swanson *et al.* 2020). Kompetensi tentu akan menguatkan dukungan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh individu maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan (Charoensukmongkol & Pandey, 2022). Peningkatan

kompetensi ASN akan mendorong terhadap peningkatan kinerja ASN secara signifikan begitupun sebaliknya, penurunan kompetensi ASN akan mendorong penurunan terhadap kinerja ASN secara signifikan (Muliati *et al.*, 2022). Kompetensi merupakan pilar yang menempatkan penyelenggara negara (ASN) sebagai mesin efektif bagi pemerintah juga sebagai parameter kecakapan aparatur dalam pencapaian kinerja seseorang yang diukur melalui indikator keterampilan, pengetahuan (tingkat pendidikan / pelatihan) dan sikap kerja (Pasae *et al.*, 2021; Kang & Lee, 2021).

Pemerintah Daerah dalam hal ini di Provinsi Sumatera Selatan tentu telah menata dan mengelola aparatur untuk menghasilkan ASN yang memiliki kompetensi yang tinggi. Mengingat luasnya sekup jika fokus membahas ASN, maka penulis memfokuskan pada ASN Organisasi Perangkat Daerah (OPD) penghasil Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang mempunyai tugas dan fungsi menata dan mengelola pendapatan. Pendapatan daerah dibagi menjadi dua bagian, yaitu: Pendapatan berasal dari Dana Transfer Pusat, yang terdiri dari: Dana Alokasi Khusus (DAK) dan Dana Alokasi Umum (DAU); dan Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang terdiri dari: pendapatan berasal dari sektor pajak daerah, retribusi daerah dan hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan.

OPD yang menata, dan mengelola pendapatan jumlahnya tidak semua sama termasuk tugas pokok dan fungsinya pada tiap kabupaten/ kota yang ada di Provinsi Sumatera Selatan. Kondisi ini dilakukan dengan menyesuaikan dengan kebutuhan, kepentingan dan potensi yang ada di daerah untuk ditata, dikelola dan dipergunakan untuk meningkatkan pendapatan yang dapat dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi



kemakmuran rakyat Indonesia. Terdapat enam OPD yang mempunyai kesamaan ditiap kabupaten/ kota di Provinsi Sumatera Selatan yang melakukan penataan dan pengelolaan terhadap pendapatan khususnya pendapatan asli daerah, antara lain: Dinas Pendidikan (Disdik) melalui pengelolaan keuangan dalam bidang pendidikan, Dinas Perhubungan (Dishub) melalui retribusi angkutan, jalan dan jembatan, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar) melalui retribusi masuk area penampilan kebudayaan dan pariwisata, Dinas Perdagangan (Disdag) melalui urusan perdagangan, pembinaan usaha dan kemitraan perdagangan, Dinas Pekerjaan Umum Pengelolaan Sumber Daya Air (Dinas PUPSDA) melalui retribusi air permukaan, dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) melalui retribusi pengiriman tenaga kerja. Setiap OPD tersebut mempunyai struktur organisasi yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas (Dinas) dan Kepala Badan (Badan)

Para kepala OPD di enam OPD tersebut tentunya memiliki jajaran di bawahnya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam hal menata dan mengelola pendapatan, yaitu pejabat yang duduk di jabatan administrator. Jabatan administrator pada OPD penghasil PAD di Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan dapat sebagai Sekretaris Dinas (Sekdis) pada OPD dengan struktur organisasi Dinas, dan Sekretaris Badan (Sekban) pada OPD dengan struktur organisasi Badan, dan jajaran sejawatnya adalah Kepala Bidang (Kabid), Kepala Bagian (Kabag), Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (Ka UPTD), dan Kepala Unit Pelaksana Teknis Badan (Ka UPTB) yang totalnya berjumlah 510 kursi jabatan administrator pada enam OPD dimaksud (BKD Provinsi Sumsel, 2021).

**Tabel 1.5 Syarat Kualifikasi Untuk Dapat Menduduki Suatu Jabatan di Organisasi Perangkat Daerah**

No	Persyaratan Kualifikasi	Target
1	Mempunyai Kualifikasi Tingkat Pendidikan	Paling rendah Sarjana S1
2	Mempunyai kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural	Sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang ditetapkan
3	Mempunyai pengalaman jabatan	Dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kuantitatif
4	Mempunyai rekam jejak, rotasi jabatan, integritas, dan moralitas yang baik	Minimal predikat baik

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Sumsel (2021)

Para pejabat tersebut yang menduduki jabatan administrator adalah pejabat yang telah memenuhi syarat kualifikasi berupa keterampilan dan pengetahuan yang terkait dengan aktivitas seseorang atau kelompok yang tersusun secara sistematis didasarkan pada kompetensi yang dimilikinya secara individual dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan yang tata cara dan tahapannya telah ditetapkan (Davidescu *et al.*, 2020). Syarat kualifikasi dimaksud dapat di lihat pada tabel 1.5.

Kemampuan berupa kompetensi teknis, manajerial dan kompetensi sosial kultural merupakan syarat yang ada di dalam kualifikasi untuk menduduki jabatan sebagai administrator. Syarat kualifikasi tersebut di dapat antara lain dengan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan tingkat administrator, yang saat ini disebut Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA). Gambaran kondisi tentang kompetensi sebagai pejabat administrator di Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan khususnya Organisasi Perangkat Daerah (OPD) penghasil Pendapatan Asli Daerah (PAD) lihat (tabel 1.6), dibawah ini:

**Tabel 1.6 Kompetensi ASN di OPD Penghasil PAD di Pemda Sumsel melalui Pendidikan dan Pelatihan Administrator**

No	Pemerintahan Daerah	Jumlah Jabatan Administrator	Jumlah Yang Telah Diklat Administrator	Jumlah Yang Belum Diklat Adminstrator
1	Kab. Banyuasin	30	30	0
2	Kab. Empat Lawang	30	26	4
3	Kab. Lahat	30	30	0
4	Kab. Muara Enim	30	30	0
5	Kab. Musi Banyuasin	30	28	2
6	Kab. Musi Rawas	30	28	2
7	Kab. Musi Rawas Utara	30	22	8
8	Kab. Ogan Ilir	30	28	2
9	Kab. Ogan Komering Ilir	30	30	0
10	Kab. Ogan Komering Ulu	30	26	4
11	Kab. Ogan Komering Ulu Timur	30	26	4
12	Kab. Ogan Komering Ulu Selatan	30	24	6
13	Kab. Penukal Abab Lematang Ilir	30	20	10
14	Kota Lubuk Linggau	30	28	2
15	Kota Palembang	30	30	0
16	Kota Pagar Alam	30	24	6
17	Kota Prabumulih	30	26	4

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Sumsel (2021)

Jumlah jabatan yang diisi oleh ASN yang memiliki kompetensi dengan kriteria telah mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagai administrator sudah cukup memadai meskipun masih terdapat pemkab/ Pemkot yang pejabatnya belum memenuhi kriteria akan tetapi telah menduduki jabatan administrator, antara lain: ASN pada Pemkab Pali terdapat 10 (sepuluh) orang pejabat dan Pemkab Muratara terdapat 8 (delapan) orang pejabat. Kondisi ini jika terus berlangsung dan lama bahkan berkesinambungan akan memengaruhi tingkat kualitas pelayanan publik, sebagaimana pendapat Syamsuddin *et al.*, (2020) menyatakan aspek kompetensi

merupakan salah satu prediktor kinerja ASN dan pendapat Giudice (2021) sebagai kemampuan seseorang yang ditunjukkan dengan kinerja yang baik.

ASN yang telah memiliki motivasi pelayanan publik, *self-efficacy*, dan kompetensi, untuk meningkatkan kinerja tetap membutuhkan komitmen dari organisasi yang menaunginya untuk turut berperan aktif di organisasi sesuai ketentuan organisasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap loyalitas ASN dalam organisasi untuk menciptakan hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerja meningkat (Zhang, 2022; Mansor *et al.*, 2020; Setyaningrum *et al.*, 2020). Pernyataan Sungu *et al.* (2019), Setyaningsih & Sunaryo (2021), Insan *et al.* (2021), Spurk *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Pendapat Itzchakou & Latham (2020); Chen *et al.* (2021); Locke (1960) yang mengungkapkan bahwa dalam upaya mencapai target, tujuan spesifik, dan terus diupayakan meningkat ke arah yang lebih tinggi yang telah ditentukan oleh organisasi, antara lain: komitmen organisasi.

Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) diidentifikasi sebagai rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan ASN terhadap organisasi atau unit organisasi (Gibson (2012), dan dalam sikap penerimaan, merupakan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Steer & Porter, 2009; Aryee *et al.*, 1991). Pendapat ini didukung dengan hasil penelitian Lestari *et al.* (2021); Pandey *et al.* (2008); Bogler & Somech (2004) menunjukkan individu dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi mempertahankan karakter positif, seperti kepercayaan yang tinggi dan penerimaan

tujuan profesional, keinginan untuk memberikan yang terbaik untuk profesi mereka, dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan. Komitmen organisasi dipergunakan untuk mengembangkan proses sosialisasi ke dalam sebuah profesi melalui penekanan yang diberikan melalui nilai-nilai profesional (Pusztai & Csók, 2020; Muslu, 2022).

ASN yang memiliki sikap dan perilaku yang bertujuan untuk membantu organisasi mencapai tujuan organisasi, maka mereka cenderung berusaha untuk mencapai kinerja yang lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja ASN (Zhang, 2022; Mansor *et al.*, 2020; Setyaningrum, *et al.*, 2020). Pemenuhan kebutuhan oleh organisasi kepada ASN, maka dia akan termotivasi untuk memberikan pelayanan terhadap publik dan memiliki dampak signifikan pada komitmen organisasi (Abraham & Gillium, 2018). Komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi loyalitas, dan sikap terhadap tugas dengan indikatornya bangga terhadap organisasi, mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku, memikirkan kondisi organisasi dan fokus pada tugas (Allen & Meyyer, 1991).

Sikap bangga dan loyalitas terhadap organisasi ditunjukkan melalui, antara lain: mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku yang merupakan salah satu indikator komitmen organisasi, yang berpengaruh terhadap kinerja (Purwanto, Novitasari, & Asbari, 2022), maka OPD penghasil PAD di Provinsi Sumatera Selatan salah satunya BAPENDA dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tentu telah memiliki aturan dan ketentuan untuk menjadi pedoman yang harus di patuhi dan dilaksanakan, melalui, antara lain: Standar Operasional Prosedur (SOP) tabel 1.7 dan Peraturan Daerah terkait Retribusi (tabel 1.8) berikut ini,

**Tabel 1.7 Standar Operasional Prosedur Terkait Pajak Daerah dan Retribusi Daerah di Provinsi Sumsel**

No	Kegiatan	Keluaran
1	Pendataan Wajib Retribusi Daerah	Surat Pendaftaran Wajib Retribusi dan Surat Pemberitahuan
2	Penetapan Retribusi Daerah	Surat Ketetapan Retribusi Daerah (SKRD)
3	Pembayaran Retribusi Daerah	Surat Bukti Pembayaran atau Kuitansi Kepada Wajib Retribusi
4	Penyetoran Retribusi Daerah	Surat Tanda Setoran (STS)

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumsel (2021)

Tujuan penerapan SOP di atas adalah sebagai upaya untuk melakukan aktivitas organisasi sesuai dengan aturan yang ada dengan pengaturan tahapan prosedur yang harus dilakukan, sebagaimana ide dasar teori kinerja yang dikemukakan Xie *et al.* (2017) adalah kesadaran dan niat yang sungguh-sungguh dari individu untuk mengatur tujuan dan menyederhanakan apa yang individu lakukan untuk mencapai secara sadar. Penerapan Peraturan Daerah (Perda) tentang Tarif Retribusi Daerah Provinsi Sumsel (tabel 1.8) di bawah ini.

**Tabel 1.8 Perda tentang Pajak Daerah dan Tarif Retribusi Daerah Provinsi Sumsel**

No	Jenis Retribusi	Aturan Pengikutnya
1	Pajak Daerah dan Retribusi Daerah	Perda No. 3 Tahun 2023 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Selatan
2	Retribusi Jasa Umum	Perda No.3 Tahun 2012; Perda No. 14 Tahun 2012 tentang perubahan atas Perda No. 3 Tahun 2012; Perda No. 1 Tahun 2014; Perda No. 10 Tahun 2017; Perda No. 9 Tahun 2020
3	Retribusi Jasa Usaha	Perda No. 4 Tahun 2012; Perda No. 2 Tahun 2014; Perda No. 1 Tahun 2015; Perda No. 13 Tahun 2017; Perda No. 13 Tahun 2017; Perda No. 4 Tahun 2018; Perda No. 4 Tahun 2019; Perda No. 8 Tahun 2020
4	Retribusi Perizinan tertentu	Perda No. 5 Tahun 2012; Perda No. 2 Tahun 2015; Perda No. 15 Tahun 2015

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Sumsel (2022)

Melalui peraturan daerah yang telah disusun dan ditetapkan bertujuan dapat memberikan dorongan dan acuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam pemenuhan kebutuhan anggaran (realisasi pendapatan APBD Provinsi Sumatera Selatan) yang dinilai oleh Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia secara berkala, yaitu setiap semester anggaran. Pendapat E. Locke & Latham (2019) dan E. A. Locke & Schattke (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa proses kinerja ditetapkan dan dinyatakan melalui interaksi, koordinasi dan komunikasi serta sumber daya seseorang untuk memperoleh tujuan seperti proses keterlibatann aktif dan inovatif dalam pencapaian dan penetapan kinerja.

Penerapan SOP dan Perda dalam pelaksanaan tugas sesuai aturan, dan ketentuan yang berlaku untuk mencapai tujuan organisasi (Purwanto, Novitasari, & Asbari, 2022). Faktanya terdapat enam temuan dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan terhadap pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) pada Badan Pendapatan (BAPENDA) Provinsi Sumsel Tahun 2017 dan hingga pemeriksaan di Tahun 2022 masih belum di tindaklanjuti oleh Bapenda Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini bertolak belakang dengan sikap dan perilaku yang seharusnya dimiliki ASN, yaitu mempunyai sikap dan perilaku yang bertujuan untuk membantu organisasi mencapai tujuan organisasi, maka mereka cenderung berusaha untuk mencapai kinerja yang lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja ASN (Zhang, 2022; Mansor *et al.*, 2020; Setyaningrum, *et al.*, 2020). Adapun enam temuan yang belum di tindaklanjuti oleh Bapenda Sumsel terhadap pelaksanaan APBD Tahun 2017, tabel 1.9, berikut ini:

**Tabel 1.9 Daftar Temuan LHP BPK RI Perwakilan Sumsel di Bapenda Prov. Sumsel Tahun 2017**

No	Temuan
1	Sistem aplikasi pengelolaan pajak kendaraan bermotor dan bea balik nama kendaraan bermotor tidak memadai
2	Pengelolaan Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) tidak tertib dan potensi pendapatan PKB belum di terima sebesar Rp 25 miliar lebih
3	Pengelolaan tunggakan pajak kendaraan bermotor belum tertib
4	Pengelolaan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB) tidak tertib dan berpotensi pendapatan BBNKB belum di terima sebesar Rp 15 miliar lebih
5	Pengelolaan Pajak Air Minum Permukaan (PAP) belum tertib
6	Penerimaan PAP dan pajak alat-alat berat terlambat setor sebesar Rp 94 juta dan tidak di setor ke kas daerah sebesar Rp 50 juta

Sumber: Sumber LHP BPK RI Perwakilan Sumsel (2017)

Kondisi pada tabel 1.9 di atas berdasarkan pendapat Purwanto *et al.*, (2022), Xie *et al.* (2017), E. Locke & Latham (2019) dan E. A. Locke & Schattke (2019) menunjukkan kurangnya komitmen organisasi dalam menyelesaikan permasalahan, yang mengakibatkan kinerja yang buruk pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Kegagalan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai (*goals*) oleh Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Goals* meliputi standar kinerja, berupa evaluasi kinerja yang terukur, standar penerimaan terhadap perilaku tertentu, batas minimum dari kerja, rangkaian tindakan dan batas waktu penyelesaian tugas (Desta, *et al.*, 2022; Haldorai *et al.*, 2022). Penelitian dalam disertasi ini mencoba menjembatani *research gab*, diantaranya terkait motivasi pelayanan publik oleh Bayran & Zoubi (2020) yang menyatakan terdapat hubungan negatif yang lemah serta bertentangan dengan hubungan positif sebagaimana yang dilaporkan dalam literatur. Perilaku kerja yang dilakukan oleh ASN sebagai



penyelenggara negara bertolak belakang dengan yang seharusnya dilakukan, yaitu harus mempunyai kepercayaan nilai dan sikap, serta mengutamakan kepentingan orang banyak di dalam memberikan pelayanan publik (Hakim & Hamid, 2021; Bayran & Zoubi, 2020).

Motivasi pelayanan publik, dapat menyebabkan kurangnya keinginan mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas, bahkan untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan di organisasi cenderung mereka kurang peduli (Zhang, 2022; Mansor *et al.*, 2020; Hodgkinson *et al.*, 2018; Ribeiro *et al.*, 2018). Loomba & Karsten (2019) menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan terhambat oleh organisasi, dan Wijayanto & Dotulang (2017) menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Zhang (2022); Mansor *et al.* (2020); Hodgkinson *et al.* (2018); Ribeiro *et al.* (2018) yang menyatakan jika individu memiliki pandangan negatif tentang organisasinya, maka akan berkeberatan untuk melaksanakan tugas yang diberikan, bekerja semaunya saja, dan jika mendapat beban berlebihan, individu mengambil tindakan acuh bahkan memilih keluar dari organisasi/ instansi yang menaunginya.

Berdasar latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul "Motivasi Pelayanan Publik sebagai Variabel *Intervening Self-Efficacy*, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara".

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *self-efficacy*, kompetensi, dan komitmen organisasi secara langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja ASN pada OPD penghasil PAD pada Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah *self-efficacy*, kompetensi, dan komitmen organisasi dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja ASN pada OPD penghasil PAD pada Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Selatan melalui variabel *intervening* motivasi pelayanan publik?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan secara empiris dan menganalisis pengaruh secara langsung *self-efficacy*, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk membuktikan secara empiris dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung *self-efficacy*, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Selatan melalui variabel *intervening* motivasi pelayanan publik.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, terutama pada teori: *goal setting theory*, *motivation theory*, dan *social cognitive theory*, khususnya mengenai variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu Kinerja ASN, Motivasi Pelayanan Publik, *Self-Efficacy*, Kompetensi dan Komitmen Organisasi.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

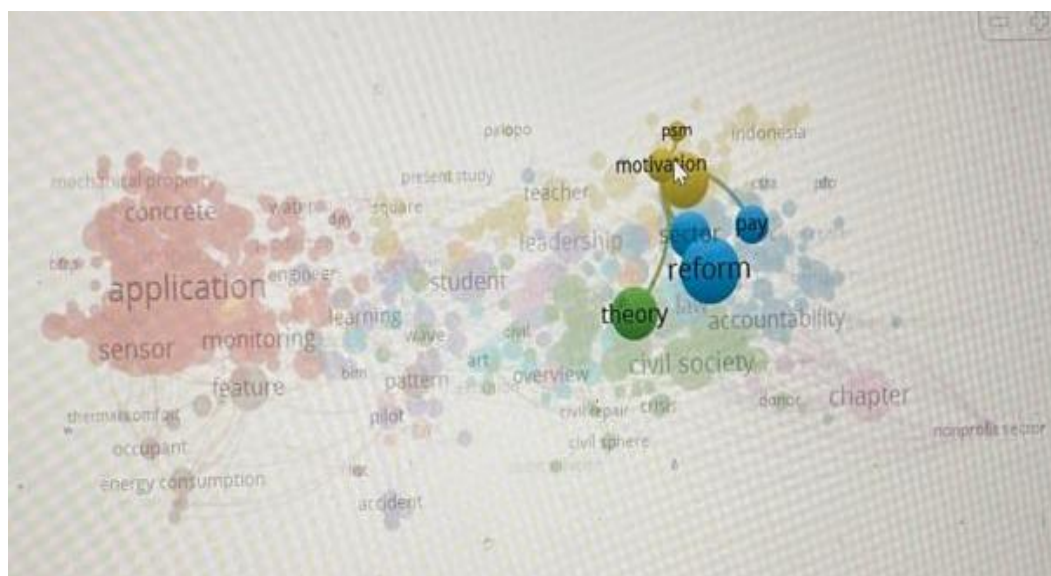
1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi bagi pengambil keputusan pada instansi pemerintah daerah dalam mengidentifikasi kinerja ASN OPD penghasil PAD. Identifikasi dan analisis penyebab tersebut diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kinerja ASN OPD penghasil PAD, sehingga ASN dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian bagi perumusan kebijakan-kebijakan mengenai peningkatan kinerja khususnya bagi ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan.

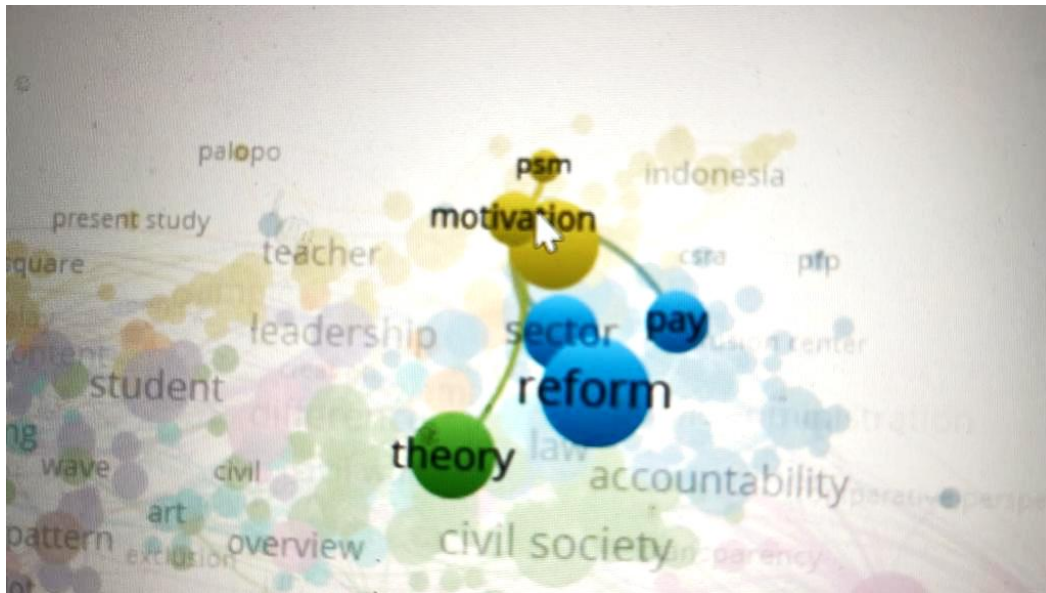
## **1.5.Kebaruan Penelitian**

Penelitian ini menguji secara empirik model penelitian dengan menggunakan konsep manajemen sumber daya manusia yang dibangun dari variabel motivasi pelayanan publik, *self-efficacy*, kompetensi, dan komitmen organisasi serta kinerja

Aparatur Sipil Negara. Setelah melakukan uji terhadap konsep, dilanjutkan menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui motivasi pelayanan publik sebagai variabel *intervening*. Salah satu keterbaharuan dalam penelitian ini adalah motivasi pelayanan publik sebagai *intervening* antara pengaruh *self-efficacy*, kompetensi dan komitmen organisasi, dimana model penelitian seperti ini belum dilakukan di objek penelitian instansi pemerintahan.

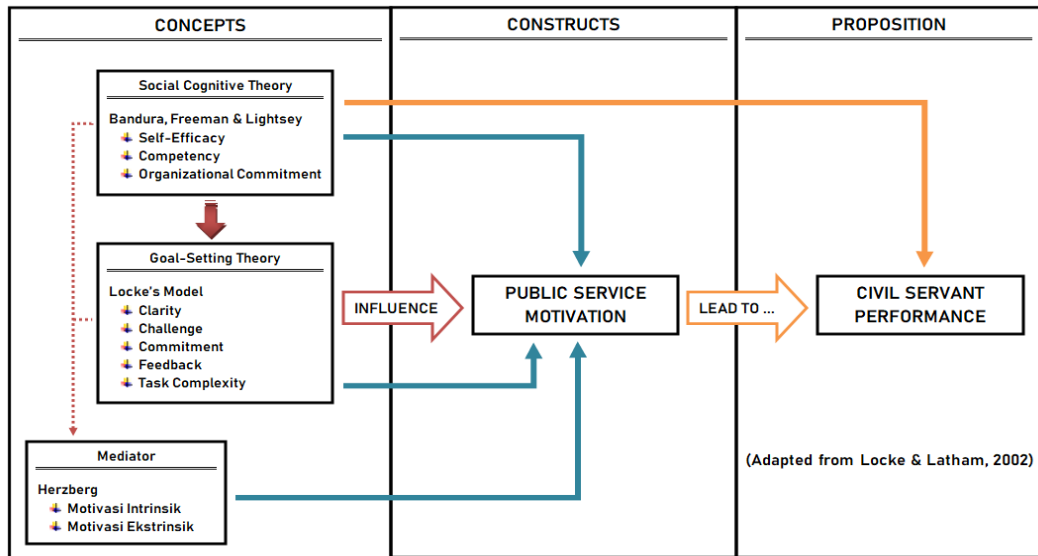
Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *self-efficacy*, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan motivasi pelayanan publik sebagai variabel *intervening* belum dilakukan di objek penelitian instansi pemerintahan. Penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk mengisi *gap* tersebut dan menjadi salah satu nilai bagi orisinilitas penelitian. Hal di atas dapat di lihat pada gambar 1.1 hasil pengolahan *vos viewer* sebagai berikut:





**Gambar 1.1 Hasil Vos Viewer**  
 Sumber: Data diolah (2023)

Kebaharuan secara teoritis penelitian, penulis menggunakan skema sintesa berdasarkan teori *Goal-Setting Theory*, *Motivation Theory* dan *Social Cognitive Theory* yang digabungkan ke dalam konsep kesenjangan penelitian baru, yaitu “Motivasi Pelayanan Publik sebagai variabel *intervening*”. Proses pengamatan ini akan menggiring individu pada pengetahuan, aturan, sikap, keterampilan, strategi dan keyakinan akan suatu hal. Pengarahan tingkah laku terhadap suatu tujuan memberikan penjelasan atau informasi kepada individu mengenai cara mengerjakan tugas dalam suatu tujuan dan mengarahkan bahwa tujuan penting untuk diselesaikan. Berikut adalah konsep kebaruan penelitian baru dengan penelitian yang pernah dilakukan, konsep ini diperoleh berdasarkan teori *Motivation theory*, *Social Cognitive Theory* dan *Goal-Setting Theory* yang dikembangkan oleh peneliti, sebagai berikut:



**Gambar 1.2 Skema Sintesa Konsep Motivasi Pelayanan Publik berdasarkan *Social Cognitive Theory* dan *Goal-Setting Theory***

## **BAB II**

### **STUDI KEPUSTAKAAN**

#### **2.1. Landasan Teori**

Teori dalam suatu penelitian adalah kerja yang berguna dan berperan untuk menjelaskan sebuah model konseptual empirik dan proposisi. Penelitian ini menggunakan pendekatan teori antara lain: *Motivation Theory*, *Social Cognitive Theory* dan *Goals Setting Theory*, sebagai pendukung untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti, antara lain variabel: Motivasi pelayanan publik, *Self-efficacy*, Kompetensi, Komitmen organisasi, dan Kinerja ASN OPD Penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan.

##### **2.1.1. Teori Motivasi (*Motivation Theory*)**

Pengertian Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita, citra dan tujuan tertentu. Pada bidang manajemen sumber daya manusia motivasi dapat dibentuk berdasarkan beberapa teori. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu sama lainnya. Hal ini dikarenakan setiap organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Suprihanto *et al.* (2013); Maslow (1943, 1954) menyatakan bahwa orang termotivasi untuk mencapai kebutuhan tertentu dan bahwa beberapa kebutuhan didahulukan daripada kebutuhan yang lain. Kebutuhan kita yang paling mendasar

adalah kelangsungan hidup fisik (fisiologis) dan kebutuhan ini akan menjadi hal pertama yang akan memotivasi perilaku kita. Teori motivasi Abraham Maslow adalah Hierarki kebutuhan manusia yang mendasari manusia termotivasi melakukan sesuatu. Teori ini terdiri dari lima tingkat piramida dimana urutan terbawah menjadi urutan pertama yang harus terselesaikan. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan aktualisasi diri. Setelah level itu terpenuhi, maka kita akan melangkah pada level kebutuhan berikutnya yang memotivasi perilaku kita dan seterusnya.



**Gambar 2.1 Kebutuhan Hierarki Abraham Maslow**

Sumber: Stephen P.Robbins and Timothy A.Judge, Perilaku Organisasi (2008)

Indikator motivasi dari teori Maslow adalah teori hierarki kebutuhan. Teori Hierarki kebutuhan dari Maslow menurut Sofyandi & Garniwa (2007) terdiri dari:



1. **Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)**, merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. **Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja (*Security or Safety Needs*)**, apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. **Kebutuhan Sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*)**, jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain, meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan. Pada organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
4. **Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)**, meliputi penghargaan internal seperti penghormatan diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Needs for self-actualization*)**, merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang, sehingga kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya, antara lain dengan

dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya, yaitu: pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Pengembangan teori hierarki kebutuhan Maslow dilakukan oleh Herzberg menjadi teori dua faktor tentang motivasi yang dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation* (Herzberg, 2001), yaitu:

- a. Faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik).
- b. Faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik.

### **2.1.2. Teori Kognisi Sosial (*Social Cognitive Theory*)**

Teori kognisi sosial pertama kali diperkenalkan ilmuwan Albert Bandura, pakar psikologi dari *Stanford University*. Teori ini didasarkan pada pernyataan yang menempatkan dan menghubungkan proses kognisi dan proses sosial dalam suatu kombinasi serta merupakan hal yang penting terkait dengan keinginan, perasaan, serta implementasi kehidupan manusia (*Villaverde et al., 2018; Kanwal et al., 2019*). Melalui penggunaan kerangka pembelajaran perilaku manusia dan interaksi

sosial. Bandura *et al.* (1999) memperkenalkan teori ini yang mengakui dan menempatkan aspek penilaian kognisi dan sosial. Bandura menggabungkan asal usul sosial dari pemikiran dan tindakan manusia terkait sebagai bagian dari interaksi di masyarakat dan proses kognisi untuk *self-efficacy*, kompetensi, dan tindakan manusia (N. Li *et al.*, 2022; Pekkala & Zoonen, 2022).

Teori kognisi sosial (Bandura, Freeman & Lightsey, 1999) yaitu suatu teori yang mengajukan premis bahwa pengaruh lingkungan seperti tekanan sosial, faktor personal, dan perilaku yang saling memengaruhi secara timbal balik, saling berhubungan, dan saling ketergantungan. Manusia dalam teori ini dipandang tidak hanya dapat digerakkan oleh kekuatan dalam diri sendiri ataupun dibentuk dan dikendalikan secara otomatis oleh rangsangan eksternal, tetapi juga oleh fungsi-fungsi yang melekat secara psikologis pada diri manusia (Raharjo *et al.*, 2018).

Hubungan timbal balik dari perilaku dan lingkungan merupakan pengaruh dua arah. Terutama dalam transaksi dan interaksi sehari-hari, perilaku hidup akan mengubah kondisi lingkungan yang ada pada gilirannya akan diubah oleh kondisi lingkungan yang telah diciptakan oleh perilaku. Aspek dari potensi lingkungan akan menjadi lingkungan yang sebenarnya dan sangat tergantung pada bagaimana individu berperilaku dalam kesehariannya (Bandura, Freeman, & Lightsey, 1999).

Memahami keberadaan dan peran teori ini, semakin menegaskan bahwa teori kognisi sosial sebenarnya berpangkal pada pandangan tentang *human agency* bahwa individu merupakan agen yang proaktif dan interaktif. Manusia dianggap sebagai sosok dalam suatu sistem pengorganisasian diri, proaktif, reflektif, dan mampu mengatur dirinya daripada hanya sebagai organisme reaktif dan responsif

yang dibentuk dan dilindungi oleh lingkungan dimana dia dilahirkan (Bandura, Freeman, & Lightsey, 1999).

Kondisi dalam dinamika interaksi sosial bahwa agen kemanusiaan adalah faktor penentu yang mampu dan sanggup mengatur dirinya, proaktif, reflektif, dan mengorganisasikan kelompok maupun individu melalui kemampuan dasar antara lain, yaitu: 1) Kapabilitas simbolik bahwa manusia memiliki kemampuan untuk mentransformasikan pengalamannya menjadi simbol-simbol dan kemampuan untuk memproses simbol-simbol ini ke dalam tindakan yang terukur. Mereka dapat menciptakan ide-ide yang melampaui penginderaan dan masa dimana dia menciptakan ide-ide itu (Musawir, & Ali, 2018), 2) Kapabilitas pengamatan sebagai dampak dari kegiatan pembelajaran pada masa yang tidak selamanya melalui pengalaman langsung akan tetapi juga hasil pengamatannya terhadap perilaku orang lain beserta konsekuensinya, pembelajaran lingkungan melalui pengamatan ini akan memperpendek waktu yang di butuhkan manusia untuk pembelajaran berbagai keterampilan (Shi *et al.*, 2021).

Kapasitas mengatur diri sendiri yang didorong oleh manusia yang akan selalu mengembangkan standar internal dalam dirinya yang dipergunakan untuk mengatur diri sendiri ini memengaruhi perilaku dan interaksi selanjutnya (Z. Li *et al.*, 2021). Kapabilitas merefleksikan diri sendiri untuk menunjukkan kemampuan menganalisa berbagai pengalaman dan mengevaluasi apakah proses berfikir sudah memadai. Penilaian orang tentang kemampuannya sendiri bermanfaat dan dapat digunakan untuk mengatasi berbagai tindakan yang terencana.

Aspek kognisi dalam pembelajaran perilaku menekankan pada observasi pembelajaran melalui permodelan, yaitu seseorang membutuhkan itu untuk mengolah informasi tentang perilaku (Geiser *et al.*, 2019). Teori kognisi sosial pada penelitian ini bertindak sebagai teori untuk menjelaskan hubungan antara *self-efficacy*, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN yang dimediasi oleh motivasi pelayanan publik yang ditunjukkan dari bagaimana bertingkah laku dalam situasi tertentu dengan tindakan yang signifikan terhadap kinerja ASN dan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

### **2.1.3. Goals Setting Theory**

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* sebagai *Grand Theory* yang menurunkan teori kinerja merupakan hasil pemikiran mendalam dari Dr. Edwin Locke pada akhir tahun 1960 melalui publikasi "*Toward a theory of task motivation and incentives*" tentang adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja individu terhadap tugas atau tindakan manusia dalam upaya untuk mencapai target, tujuan spesifik, dan terus diupayakan meningkat ke arah yang lebih tinggi yang telah ditentukan oleh organisasi. Teori ini terdiri dari empat moderator, yaitu: 1) kemampuan, 2) komitmen, 3) umpan balik, dan 4) situasional (Itzhakov & Latham, 2020; Chen *et al.*, 2021).



**Gambar 2.2 Locke's Model (Goal-Setting Theory)**

Sumber : Dr. Edwin Locke and Gary P. Latham, Building a Theory by Induction (2020)

Kinerja yang baik biasanya didasarkan atas penetapan tujuan yang spesifik dan sulit daripada tujuan yang sederhana dan mudah dikerjakan. Teori pengaturan tujuan (*goals setting theory*) menekankan pentingnya penetapan tujuan yang jelas dan spesifik dalam meningkatkan motivasi individu. Hubungannya dengan komitmen organisasi terletak pada bagaimana penetapan tujuan organisasi dapat memengaruhi tingkat komitmen individu terhadap organisasi yang merupakan pemahaman yang menyelaraskan ide-ide Mc-Gregor tentang motivasi (yang diungkapkan melalui teori X dan teori Y) dengan konsep-konsep dalam teori pengaturan tujuan, akan tetapi tidak secara langsung. Mc-Gregor tidak secara spesifik membahas hubungan antara teori pengaturan tujuan dan komitmen organisasi dalam karyanya. Terdapat lima prinsip penetapan tujuan, yaitu: kejelasan (*Clarity*), tantangan (*Challenge*), komitmen (*Commitment*), umpan balik/ masukan (*Feedback*), dan kompleksitas tugas (*Task Complexity*) (E. A. Locke & Latham, 2020; Blegur, Haq, & Barida, 2021).

Berdasarkan pada *Locke's Model* (gambar 2.2) di atas, *goal-setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua,

tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan yang sesuai yang direncanakan.

Kesimpulannya bahwa dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Pemikiran yang mendasar dari Locke diilhami oleh pemikiran Filosofi Aristoteles tentang hubungan sebab akibat atau ada hubungan *Dependent* dan *Independent* yang disebabkan oleh adanya stimulus dari apa yang ingin dicapai dan ditargetkan (Sasongko & Huruta, 2018). *Goals* juga bisa dilaksanakan dalam pengerjaan tujuan yang dapat digunakan untuk memahami perilaku individu dalam organisasi. Peran *goals* adalah mengarahkan dan mendukung keinginan individu untuk melakukan suatu tindakan tertentu yang telah direncanakan secara sistematis dan bertahap (London *et al.*, 2019).

*Goals* dibedakan kedalam dua atribut utama, yaitu: 1) Isi tujuan, berhubungan dengan sifat atau ciri dari *goals* itu sendiri. *Goals* ini mengacu pada obyek atau hasil yang sedang dicari, 2) Intesitas tujuan, berkaitan dengan proses dimana *goals* ditetapkan yang dinyatakan melalui *goals* interaksi, koordinasi dan komunikasi serta sumber daya seseorang untuk memperoleh *goals* semisal proses keterlibatan aktif dan inovatif dalam pencapaian dan penetapan tujuan (E. Locke & Latham, 2019; E. A. Locke & Schattke, 2019). Studi-studi tentang *goals* membuktikan banyak penelitian empiris yang menegaskan bahwa hal yang penting dalam meningkatkan kinerja (Rodwell *et al.*, 2018; Shinkle *et al.*, 2019). Teori kinerja

ditetapkan ke dalam dua konsep utama, yaitu: 1) kesulitan tujuan dan 2) kekhususan tujuan (Jeong, Healy, & McEwan, 2021; Demirkol 2021; Chen *et al.*, 2021).

Diartikan juga dengan kata lain, *goals* yang spesifik dan tantangan yang tinggi akan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada tidak ada tujuan atau tujuan yang umum untuk “melakukan yang terbaik” (Luke & Thoronjo, 2021). *Goals* terkait dengan peningkatan kinerja, maka dapat memobilisasi tenaga, dan mendorong ketekunan serta pengembangan strategi yang teintegrasi (Schmitt, Gielnik, & Seibel, 2019; G. P. Latham & Locke, 2006; Luke & Thoronjo, 2021). Penetapan tujuan memiliki tahapan, sebagai berikut: perumusan tujuan, penyusunan dimensi tujuan, orientasi tujuan, bekerja untuk menyelesaikan tujuan. Maksud dan tujuan penetapan tujuan untuk individu adalah determinan dari perilaku yang merupakan proses kognisi dari kebutuhan dan strategi pragmatis (Skippari, Laukkanen, & Salo 2017; Nguyen *et al.*, 2019).

Ide dasar dari teori kinerja adalah kesadaran dan niat yang sungguh-sungguh dari individu untuk mengatur tujuan dan menyederhanakan apa yang individu lakukan untuk mencapai secara sadar (Xie *et al.*, 2017). *Goals* sebagaimana dikatakan Locke meliputi standar kinerja berupa pengukuran untuk evaluasi kinerja, standar penerimaan terhadap perilaku tertentu, batas minimum dari kerja, bagian pekerjaan yang dicapai, tujuan akhir dari tindakan atau serangkaian tindakan, dan batas waktu penyelesaian tugas (Desta, Tadesse, & Mulusew, 2022; Haldorai, Kim, & Garcia, 2022).

Standar kinerja dinyatakan dalam angka, persyaratan, harapan, dan keinginan yang harus dicapai untuk setiap elemen kinerja tertentu. Standar kinerja adalah



tolak ukur kinerja minimal, angka yang harus dicapai secara individual atau kelompok pada semua indikator kinerja (*Parker et al., 2021; Camacho-Morles et al., 2021*). Norma kerja berkaitan dengan aturan dalam dunia kerja tentang penggunaan waktu, relasional, penghargaan, hukuman, peringatan dan tambahan pendapatan. Norma kerja relasional dalam organisasi amat dipentingkan untuk pencapaian tujuan (*Utami et al., 2021; E. N. Pratama, Suwarni, & Handayani, 2022*). Batas minimum kerja adalah alat kontrol yang berperan penting dalam memotivasi, mengevaluasi, mengarahkan perilaku, membangun kepercayaan, membangun relasi, rujukan, dan kinerja individu dalam organisasi (*Kang, 2020*).

Aspek terpenting berdasarkan teori *goals* adalah kinerja merupakan faktor yang dominan dengan tindakan nyata, bertahap, terukur, dan produk terhitung dari suatu hasil kerja (*Pervaiz, Li, & He, 2021; Demirkol, 2021*). Sementara itu, terdapat juga aspek terpenting lainnya yaitu pada proses kognitif untuk membangun tujuan dan merupakan determinan dari perilaku. Sifat kognitif kinerja dimaksud terdiri dari: 1) Rincian tujuan atau tujuan spesifik berkaitan dengan tingkat presisi kuantitatif tujuan, 2) Kesukaran tujuan, terkait dengan tingkat keahlian yang dibutuhkan, 3) Intensitas tujuan, terkait dengan proses menentukan dari bagaimana mencapai tujuan (*Agnoli et al., 2019; G. Latham, Seijts & Slocum, 2016*).

Kinerja individu adalah hasil kerja berdasarkan standar yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Terdapat beberapa pendekatan yang dilakukan dalam menilai prestasi kerja, yaitu: 1) Prosedur subjektif yang meliputi penilai terhadap kecakapan kerja yang dilakukan oleh atasan ke bawahan, bawahan ke atasan, dalam kelompok kerja,

rekan sekerja, pengamatan dari luar, dan diri sendiri. Prosedur ini sangat bergantung pada opini manusia, maka prosedur memiliki kesalahan-kesalahan yang disebabkan oleh manusia, yaitu: 1) *Tipe Leniency*, terjadi kalau penilaian cenderung memberikan yang tinggi, 2) *Tipe Strictness* terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang rendah, 3) *Tipe Central Tendency*, terjadi apabila orang yang dinilai memberikan nilai yang menengah, 4) *Halo Effect Error*, kesalahan si penilai karena pengaruh pengalaman sebelumnya, 5) *Personal Bias*, adalah bentuk kesalahan karena adanya prasangka, baik kearah positif maupun kearah negatif.

Teori kinerja dikembangkan dalam bentuk keberlanjutan, yaitu: 1) menjadi acuan dalam perumusan teorinya moral, 2) keberlanjutan penetapan tujuan secara dinamis dan variatif, 3) landasan kebaikan pencapaian tujuan untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat. Pada hakikatnya teori kinerja yang berkelanjutan ini dimodifikasi atas dasar sudut pandang moral, meminimalisir materialistis dan individualistis. Salah satunya praktek kinerja dalam ilmu manajemen adalah negosiasi yang menantang dan menghasilkan kinerja optimal. Pencapaian target ditetapkan secara substansial dengan tujuan datar dan menurun yang berhasil melalui proses negosiasi (Gkizani & Galanakis, 2022; E. A. Locke & Latham, 2020).

#### **2.1.4. Motivasi Pelayanan Publik**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 menyebutkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara / Kinerja ASN adalah segala bentuk kegiatan ASN dalam rangka pengaturan, pembinaan, bimbingan, penyediaan fasilitas, jasa dan lainnya sebagai upaya untuk pemenuhan kebutuhan kepada masyarakat sesuai

dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku atau disebut pelayanan publik. Berdasarkan hasil penelitian Haque *et al.* (2019); Haque *et al.* (2021); Martin *et al.* (2022) fungsi kinerja ASN adalah dapat menjadi sarana evaluasi untuk memperbaiki program kerja mendatang dan fungsi pekerjaan selama periode tertentu. Adapun tujuan kinerja ASN sebagaimana definisi di atas yaitu untuk memberikan pelayanan publik (Kusnendar, 2020). Sedangkan dasar pemberian pelayanan publik oleh ASN kepada masyarakat adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelayanan Publik yaitu penyelenggara negara kepada masyarakatnya memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Terciptanya pelayanan publik yang berkualitas diperlukan dari para ASN yang mempunyai dorongan motivasi untuk memberikan pelayanan kepada publik berupa pelayanan yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan Bayran & Zoubi (2020) bahwa jika ASN bermotivasi tinggi, maka ASN tersebut akan menginvestasikan lebih banyak waktunya dan berupaya untuk mencapai target kelembagaan. Hakim & Hamid (2021); Bayran & Zoubi (2020) mengatakan bahwa motivasi pelayanan publik adalah kepercayaan nilai dan sikap dengan mengutamakan kepentingan orang banyak, melakukan tindakan yang baik kepada orang lain dan sanggup untuk mengorbankan diri demi kebaikan organisasi ataupun masyarakat. Motivasi pelayanan publik akan mengoptimalkan pelayanan publik yang dilakukan ASN dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Wisika *et al.*, 2022) dan mampu meningkatkan kinerja ASN dibidang tugas masing-masing (Setiadi, 2018). Terciptanya pelayanan publik yang berkualitas dibutuhkan

motivasi pelayanan publik dari para ASN dalam rangka meningkatkan tingkat kedudukan ASN dalam organisasi publik yang diukur melalui dimensi kepercayaan nilai dan sikap dengan indikatornya siap menerima kritikan, bekerja berdasarkan visi dan misi, diberikan pendidikan dan pelatihan, diberikan kebebasan dalam bergaul dan berteman, mementingkan kepentingan organisasi, dan pelayanan publik (Bayran & Zoubi, 2020).

#### **2.1.5. Self-efficacy**

*Self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Hal ini ditunjang oleh kapabilitas yang berkemampuan untuk merancang strategi dan strategi untuk mencapai sasaran secara optimal dan dengan sedikit resiko di berbagai keadaan (Bandura, Freeman, & Lightsey, 1999). Hasil kajian yang terukur bahwa ketidakberhasilan yang sering dialami oleh individu adalah diakibatkan ketidakmampuan mengimplementasikan kompetensi secara utuh (Pekkala & Zoonen, 2022).

Ada beberapa faktor penting yang memengaruhi *self-efficacy* antara lain kesuksesan yang diperoleh dari kajian dan faktanya di lapangan di masa lalu yang merupakan faktor dominan dalam menentukan efikasi, sebab dasar masa lalu yang dipahami dengan benar akan merupakan salah satu faktor kesuksesan individu. Masing-masing individu memiliki kisah kesuksesan yang berbeda-beda dan itu akan memengaruhi hasil efikasi yang berbeda-beda untuk peningkatan kesuksesan selanjutnya (Bandura, Freeman, & Lightsey, 1999).

Kemudian kesuksesan yang diperoleh dari melihat orang lain. Pada dasarnya kesuksesan dirinya semata, tetapi juga perlu belajar dan memahami keberhasilan yang diperoleh dari orang lain dengan cermat. Salah satu contoh yang dapat dikemukakan adalah permodelan yang dihasilkan untuk membuktikan kemampuan dan kapasitas efikasi individu (Hwang, 2021). Kapasitas personal dapat juga dikaji dari berbagai aktivitas yang menyenangkan dan sesuai dengan keinginan. Pada saat pencapaian tujuan itu diperoleh dari suatu kinerja yang signifikan, maka nilai kesuksesan yang diperoleh dari orang selain dirinya menjadi hal yang krusial (Litsardopoulos, Saridakis, & Hand, 2021; Maryani, Entang, & Tukiran, 2021).

Berdasarkan teori kognisi sosial bahwa *self-efficacy* dikembangkan dan diperkuat dalam empat strategi, yaitu: 1) kekuatan individu, 2) kemampuan menyeluruh, 3) pengalaman individu, dan 4) keadaan psikologis (Bandura, Freeman, & Lightsey, 1999). *Self-efficacy* memengaruhi kepercayaan seseorang pada tercapai atau tidaknya tujuan yang sudah ditetapkan. Lebih lanjut dinyatakan bahwa *self-efficacy* yang positif adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai pekerjaan atau prestasi yang diinginkannya (Lestariningsih *et al.*, 2021).

Terkait kajian dan penelitian yang lebih mendalam, maka *self-efficacy* didukung oleh beberapa dimensi yang saling berkaitan dan berhubungan secara signifikan dengan kinerja dalam berbagai kondisi dan tantangan. Dimensi variasi dan kesulitan tugas atau level, bersifat umum atau general, dan mengutamakan kekuatan (Bandura, Freeman, & Lightsey, 1999), antara lain: 1) tingkat kesulitan yang terkait erat dengan daya pandang individu tentang dirinya akan kapasitasnya untuk mengatasi berbagai tugas dan tantangan dengan tingkat tantangan yang tinggi

dengan situasi yang rumit, 2) kemampuan umum yang dapat dijabarkan sebagai suatu sikap dan tindakan dari individu yang yakin bahwa mereka dapat melakukan aktivitas di berbagai kegiatan, 3) kekuatan yang terkait dengan keyakinan diri yang kuat akan di sebabkan oleh banyaknya pengalaman, mereka akan bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan.

Indikator kegigihan merupakan kekuatan karakter seseorang yang tertarik untuk mencapai keberhasilan dalam jangka panjang dan motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan. Konsep kegigihan terkait dengan ketekunan, tahan banting, ketahanan, ambisi, bekerja keras, dan kebutuhan untuk berprestasi. Indikator ini menjadi salah satu ciri khas untuk membantu seseorang mengubah persepsi bahwa penentu keberhasilan atau kesuksesan bukan hanya kecerdasan di diri saja (Salisu *et al.*, 2020). Indikator menguasai situasi adalah sejauh mana individu menyesuaikan diri dengan organisasi, adaptasi dengan budaya organisasi, dan memilih cara *self-efficacy* yang fleksibel (Wawrosz & Jurásek, 2021).

Indikator penyesuaian diri terkait dengan usaha individu untuk mencapai harmoni atau kesatuan untuk diri sendiri dan lingkungan sekitar agar bisa menghilangkan rasa permusuhan, rasa dengki, iri hati, gangguan depresi, ekspresi kemarahan, dan emosi negatif yang dianggap sebagai respon pribadi yang tidak sesuai dan kurang efisien. Pemimpin yang mampu menyesuaikan diri memiliki karakteristik antara lain, yaitu: 1) mampu dalam mengontrol emosinya sendiri serta memiliki kesabaran dalam menghadapi masalah yang terjadi, 2) mempunyai pertimbangan yang rasional sehingga segala keputusan yang diambil berasal dari

pemikiran yang rasional, 3) mampu bersikap secara realistis dan objektif terhadap setiap kejadian (Alzoubi & Aziz, 2021).

Indikator bersikap positif berhubungan erat dengan sikap yang baik dan mengubah energi positif menjadi aktivitas. Suatu sikap yang dapat menciptakan kebahagiaan, kesehatan, serta ketenangan lahir dan batin dalam menghadapi situasi apapun. Bersikap positif bermanfaat bagi individu, yaitu: 1) membantu mengatasi stres dengan lebih cepat dan efektif, 2) membina hubungan baik dengan sesama karyawan dan lingkungan, 3) menjadikan individu lebih percaya diri, 4) membantu individu menjadi lebih fokus dan konsentrasi terhadap hal-hal yang lebih penting, 5) mendukung kesehatan fisik dan psikis yang lebih baik, dan 6) membantu individu menjadi lebih berhasil dalam aktivitas dengan keterbukaan untuk belajar dan mencoba sesuatu yang baru (Clark, Keighley & Vasiljevic, 2022).

Indikator kemandirian terkait erat dengan kesanggupan untuk berdiri sendiri dengan keberanian dan tanggung jawab atas segala tingkah laku sebagai manusia dewasa dalam melaksanakan kewajibannya guna memenuhi kebutuhannya sendiri. Untuk menciptakan kemandirian dipengaruhi hal-hal berikut: 1) Pola orang tua asuh yang terstruktur, 2) Masukan media komunikasi yang intensif, 3) Pemahaman agama yang kuat, 4) Pekerjaan yang menuntut kecekatan dan kecepatan dalam menyelesaikan masalah (Giancola *et al.*, 2022). Indikator kemampuan kerja berhubungan dengan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Iskamto, 2021). Berdasarkan penjelasan di atas agar terciptanya pelayanan publik yang berkualitas dibutuhkan *self-efficacy* dari para

ASN dalam rangka meningkatkan kinerja ASN diukur melalui dimensi keyakinan penyelesaian tugas dengan indikator, yaitu: 1) dapat menyelesaikan tugas, 2) sadar kemampuan yang dimiliki, 3) ketenangan diri, 4) bekerja efektif, 5) tidak mudah putus asa, 6) pengalaman (Bandura, Freeman, & Lightsey, 1999)

#### **2.1.6. Kompetensi (*Competency*)**

Istilah kompetensi ini mulai banyak digunakan dan dengan persepsi yang berbeda-beda, seperti penggunaan pada bidang manajemen sumber daya manusia. Spencer mengatakan, kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi (Rahmawati *et al.*, 2021). Berdasarkan hal tersebut bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Brian mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang memengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan (Rahmawati *et al.*, 2021). Kompetensi berasal dari kata “*competency*” merupakan kata benda yang menurut (Powell & Wilson, 1997) diartikan sebagai: 1) kecakapan, kemampuan, kompetensi; dan 2) wewenang.

Kata sifat dari *competence* adalah *competent* yang berarti cakap, mampu, dan tangkas. Pengertian kompetensi pada prinsipnya sama dengan pengertian “kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor, yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (M. Ali, 2021). Pengertian kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan (Roe, 2002) sebagai berikut:



*Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing“.* Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan (Amstrong, 2004) mengartikan kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda.

Murphy mendefinisikan kompetensi adalah bakat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat dihubungkan dengan kinerja yang efektif dan baik sekali. Rendahnya kinerja yang masih memerlukan perbaikan tersebut diasumsikan karena adanya beberapa faktor-faktornya yang dapat memperbaiki kinerja karyawan, antara lain: keinginan, pengetahuan dan keterampilan, iklim, dukungan dan penghargaan, kompetensi, sikap etika kerja, tingkat penghasilan, dan tingkat pendidikan.

Setiap faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, terdapat masalah-masalah yang cukup penting untuk disikapi antara lain sebagai berikut: 1) kurangnya kemampuan dan keterampilan pegawai yang masih memerlukan perbaikan dan pelatihan, 2) kurangnya pemberian motivasi dan pemberian dukungan dari pimpinan, 3) kurangnya perhatian pimpinan dalam memperhatikan suasana kekeluargaan, 4) keharmonisan dan kesejahteraan pegawai, 5) kurangnya keinginan

dari pegawai untuk berubah agar menjadi lebih baik lagi dan pimpinan kurang memberi penghargaan kepada pegawainya, dan 6) pegawai sering menghabiskan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya, seperti: bermain *game online*, *facebook*, mendengarkan musik, dan sebagainya.

Pada dasarnya kemampuan individu untuk ingin lebih maju dan berkembang itu semua datangnya dari kemauan dan keinginan individu untuk banyak belajar, menggali semua potensi yang ada dalam diri sendiri dan yang terutama adalah pengembangan diri lewat peningkatan ilmu pengetahuan. Hal tersebut sangat menunjang dalam peningkatan kinerja sebagai salah satu bentuk perwujudan yang dapat dilihat secara jelas kemampuan diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Banyak ditemui pegawai negeri sipil, tidak mau lagi melanjutkan pendidikannya ke jenjang strata satu karena yang menjadi alasan mereka adalah faktor usia, tidak ada waktu luang untuk kuliah, kemampuan untuk belajar sudah tidak mampu lagi, dan juga tidak lama lagi memasuki masa persiapan pensiun. Hal ini menunjukkan bahwa mereka tidak ingin berkembang demi peningkatan karir dan juga terutama dalam peningkatan kinerja. Aspek yang harus dilakukan untuk mewujudkan kompetensi, yaitu kerja keras dan keinginan yang besar untuk mau belajar dan terus belajar tanpa memikirkan hal-hal yang membatasi kita untuk mundur dan tidak ingin berkembang, sebab ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan membawa kita pada sebuah kesuksesan.

Bentuk tanggung jawab pekerjaan dalam memajukan maka hendaknya kerajinan, loyalitas dan kreatifitas terus ditingkatkan dengan selalu berpikir positif serta menghilangkan semua kebiasaan buruk seperti: menunda-nunda pekerjaan, malas masuk kantor tetapi hendaknya memiliki suatu kemauan untuk terus berkembang. Kita sering menunda-nunda pekerjaan, malas masuk kantor dan tidak memiliki kemauan untuk berkembang maka akan sangat memengaruhi kinerja kita. Melalui berpikir positif demi peningkatan kinerja maka dengan kerajinan, loyalitas, serta kreatifitas dapat meningkatkan kinerja. Kompetensi didefinisikan sebagai suatu karakteristik yang mendasari seorang individu yang secara kausal terkait dengan kriteria yang direferensikan sebagai kinerja superior dan atau efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi (Rahmawati *et al.*, 2021).

Kompetensi merujuk pada keterampilan karyawan yang ia miliki, kompetensi terlihat dalam perilaku karyawan. Perilaku karyawan sebagai cerminan kompetensi menunjukkan keterampilan apa yang dimiliki karyawan (Pasae *et al.*, 2021; Kang & Lee, 2021). Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan. Kompetensi didefinisikan (Coun, Peters & Blomme, 2019) bahwa “Kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk memengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan memengaruhi”. “Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan” (Pramudyo, 2010).

Kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki secara formal, dan sangat diperlukan pengakuan secara formal tersebut dimiliki oleh para pegawai dari suatu instansi (Coun, Peters & Blomme, 2019).

Konsep kompetensi yang dikemukakan (Sutrisno, 2009) menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai manfaat yang diperoleh, yaitu: 1) memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai berbagai pihak, 2) sebagai alat seleksi karyawan, 3) Memaksimalkan produktivitas, 4) landasan yang dipergunakan untuk pengembangan sistem remunerasi, 5) mempermudah adaptasi terhadap perubahan-perubahan, 6. menyalarkan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kompetensi seseorang (Idris *et al.*, 2022), yaitu : 1) keyakinan dan nilai-nilai, 2) keterampilan, 3) pengalaman, 4) budaya organisasi, (5) emosi, dan (6) kemampuan intelektual.

Kompetensi digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Adapun indikatornya, yaitu: 1) Dimensi pengetahuan diukur dengan indikator, yaitu: a) memiliki wawasan dan keilmuan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi untuk mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, b) kemampuan menyampaikan gagasan / ide-ide , 2) Dimensi keterampilan diukur dengan indikator, yaitu: a) memiliki kecekatan dalam bekerja, b) memiliki keahlian yang sesuai dengan tugas dan fungsi tugas yang diberikan, dan 3) Dimensi perilaku

diukur dengan indikator, yaitu: a) kemampuan dalam menempatkan diri sebagai bagian yang terkait erat dan tidak dapat dipisahkan dengan organisasi tempat bekerja, b) memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah (Santoro, Petruzzelli & Giudice, 2021).

Kompetensi menunjukkan tindakan dalam menggunakan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai standar yang ditetapkan (Swanson *et al.*, 2020). Kesesuaian individu melaksanakan standar tersebut dengan bidang ilmu yang dikuasai menunjukkan kompetensi yang dimiliki baik. Kompetensi sumber daya manusia menggambarkan suatu kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan serta sikap kerja. Kompetensi diukur melalui dimensi kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan dengan indikator, yaitu: 1) pengendalian diri, 2) kesehatan, 3) kepercayaan diri, 4) integritas, 5) terampil, dan 6) beradaptasi (Swanson *et al.*, 2020).

#### **2.1.7. Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)**

Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) menurut Gibson (2012) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Steer & Porter (2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai seberapa jauh tingkat seorang pekerja dalam mengidentifikasi dirinya pada organisasi serta keterlibatannya didalam suatu

perusahaan.

Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif yang diidentifikasi dari keterlibatan seseorang dalam profesional. Termasuk keyakinan dan persetujuan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesiapan untuk bekerja keras bagi organisasi, dan kesediaan untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu profesi (Aranya, *et al.*, 1981). Pendapat Aryee *et al.* (1991) bahwa komitmen organisasi adalah keyakinan atau penerimaan berbagai tujuan dan nilai profesional, kecenderungan untuk melakukan upaya untuk profesi, dan keinginan untuk menegakkan keanggotaan dalam profesi.

Laporan penelitian disampaikan Elias (2006), Komitmen organisasi adalah keterikatan individu seseorang dengan pengakuannya. Bagraim (2003) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah keyakinan dan penerimaan nilai-nilai profesi dan kemauan untuk mempertahankan posisi dalam profesi. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi adalah keyakinan dan penerimaan terhadap berbagai tujuan, sasaran, dan nilai-nilai profesi serta kesediaan untuk tetap berprofesi. Hasil penelitian Lestari *et al.* (2021); Pandey *et al.* (2008); Bogler & Somech (2004) menunjukkan individu dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi mempertahankan karakter positif, seperti kepercayaan yang tinggi dan penerimaan tujuan profesional, keinginan untuk memberikan yang terbaik untuk profesi mereka, dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan.

Komitmen organisasi dipergunakan untuk mengembangkan proses sosialisasi ke dalam sebuah profesi melalui penekanan yang diberikan melalui nilai-nilai

profesional (Pusztai & Csók, 2020; Muslu, 2022). Komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi pribadi dengan profesi dan intensitas keterlibatan. Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi, serta kemauan untuk mengabdikan banyak upaya pada profesi, dengan persyaratan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam profesi tersebut. Kesimpulannya bahwa komitmen profesional adalah loyalitas dan identifikasi dengan profesi seseorang.

Dimensi komitmen organisasi adalah: a) komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, b) komitmen normatif, yaitu rasa kewajiban seseorang untuk tetap bekerja, c) komitmen berkelanjutan, yaitu komitmen yang melibatkan penilaian individu. kerugian materi jika ia meninggalkan pekerjaannya. Berpedoman pada konsep komitmen organisasi, maka variabel komitmen organisasi mempunyai enam indikator untuk mengukurnya, yaitu: 1) kebanggaan sebagai bagian dari anggota organisasi, 2) kepatuhan terhadap permasalahan yang terjadi di organisasi, 3) identifikasi terhadap organisasi, 4) kebermaknaan di organisasi, 5) memprioritaskan/ fokus pada pekerjaan, 6) keinginan untuk mengakhiri karir di organisasi (Hodgkinson *et al.*, 2018; Ribeiro, Yücel & Gomes, 2018).

Mowday (2008) menyatakan ada tiga aspek komitmen, antara lain:

- a. *Affective Commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada perusahaan. Individu menetap dalam perusahaan karena keinginan sendiri, sehingga kunci dari komitmen ini adalah (*want to*).

- b. *Continuance Commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu perusahaan. Kunci dari komitmen adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).
- c. *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap perusahaan. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

Berdasarkan penjelasan di atas, dalam rangka meningkatkan kinerja ASN dibutuhkan komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi loyalitas dan perlakuan terhadap pekerjaan dengan indikator, yaitu: 1) senang dengan karir saat ini, 2) bangga dengan karir saat ini, 3) mendiskusikan tempat bekerja dengan orang lain, 4) merasa memiliki terhadap organisasi, 5) mempunyai ikatan emosional terhadap organisasi, 6) memilih bertahan di organisasi saat ini untuk bekerja (Gibson, 2012).

#### **2.1.8. Konsep yang Mendasari Kerangka Pemikiran Penelitian Kinerja**

##### **Individual ASN Organisasi Perangkat Daerah Penghasil Pendapatan Asli**

##### **Daerah pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan**

Teori kinerja yang merupakan turunan dari teori penetapan tujuan yakni dasar utama dari konsep kinerja individual yang memberikan pengertian kinerja sebagai prestasi yang berisikan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu (Ribeiro, Gomes, & Kurian, 2018). Kinerja adalah prestasi aktual organisasi, pemimpin, dan karyawan



yang di harapkan dengan standarisasi prestasi yang di susun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan berpedoman pada standar yang telah dibuat dan dapat juga di komparasikan antara kinerja satu organisasi, pemimpin, dan karyawan dengan kinerja organisasi, pemimpin, dan karyawan lainnya (Fahlevi & Fahmi, 2021).

Terdapat beberapa pendapat terkait penilaian kinerja pegawai yang merupakan mutu yang dikerjakan dan dinilai secara profesional dan kompetitif yang di tunjang oleh kecekatan dan kecerdasan (Audenaert, Decramer, & George 2021; Stirpe, Profili, & Sammarra, 2022). Volume dari hasil pekerjaan yang diukur dan dinilai dari beban kerja dikaitkan dengan waktu yang diberikan. Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan secara individu, namun terkadang harus dilakukan oleh kelompok atau bekerjasama dalam jumlah orang tertentu. Mengukur kinerja kelompok sangat tergantung dengan siapa mengerjakan apa, kapan, dan bagaimana. Masing-masing punya peran untuk menghasilkan suatu produk, karena itu sinergitas merupakan hal diperlukan dalam kelompok kerja.

Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Indikator-indikator kinerja (Maryani, Entang, & Tukiran, 2021), yaitu: 1) Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian, 2) Ketetapan waktu yang berkaitan dengan sesuai atau tidaknya target waktu yang diberikan untuk melihat kinerja organisasi dan produk yang dihasilkan, 3) Inisiatif yang berkaitan dengan keberanian dan kapasitas memadai untuk mencari jalan keluar atas beberapa kesulitan dalam melaksanakan suatu proses pekerjaan serta memberikan strategi yang akurat untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Konsep yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja ASN OPD Penghasil PAD secara individual dapat diukur melalui: 1) Dimensi prosedural dengan indikator standar operasional prosedural dan ketepatan penggunaan waktu, 2) Dimensi kualitas dengan indikator keterampilan dan pengetahuan serta kecermatan, dan 3) Dimensi kuantitas dengan indikator kuantitas kerja dan efektivitas kerja (Purwanto, Novitasari, & Asbari, 2022).

Pertama, indikator kinerja standar operasional prosedural merupakan indikator dalam bentuk berbagai upaya untuk melakukan aktivitas organisasi sesuai dengan aturan yang ada dengan pengaturan tahapan prosedural yang harus dilakukan. Kedua, indikator kinerja ketepatan waktu adalah indikator yang juga penting bagi kinerja individual di suatu organisasi. Ketepatan waktu terkait erat dengan manajemen secara umum menyangkut perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Hal ini termasuk dikaitkan juga dengan tahapan program dalam periodisasi pencapaian target per-bulan, per-triwulan, per-semester, per-tahun, dan per-lima tahunan (Kifle, Kler, & Shankar 2019; Davidescu *et al.*, 2020).

Ketiga, indikator kinerja keterampilan dan pengetahuan adalah indikator yang terkait dengan aktivitas perorangan atau kelompok yang tersusun secara sistematis didasarkan pada kompetensi yang dimilikinya secara individual dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan yang tata cara dan tahapannya telah ditetapkan (Davidescu *et al.*, 2020). Keempat, indikator kecermatan yang dapat diukur sebagai kinerja individual ASN pada Organisasi Perangkat Daerah (Kuo *et al.*, 2021). Indikator ini penting sebagai pendukung indikator ketepatan waktu dalam upaya untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat guna pencapaian

kebutuhan, baik itu untuk pemenuhan kebutuhan primer, maupun sekunder yang bentuk penyediaan barang dan jasa publik tidak hanya diselenggarakan oleh pemerintah daerah, tetapi juga oleh pihak ketiga (Lim *et al.*, 2018).

Kelima, indikator kuantitas kerja adalah indikator kinerja yang diukur dengan jumlah produk yang di hasilkan antara lain keberhasilan menerbitkan berbagai pedoman, ketentuan, dan panduan yang berkaitan dengan bidang tugas ASN pada OPD seperti penerbitan Peraturan Daerah (Perda), Peraturan Kepala Daerah (Perkada), Keputusan Organisasi Perangkat Daerah, persuratan rutin yang diproses berdasarkan standar operasional pekerjaan sesuai jadwal yang sudah ditentukan (Kuo *et al.*, 2021).

Keenam, indikator efektivitas merupakan indikator yang merupakan bentuk kesadaran diri untuk melakukan aktivitas dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Efektivitas juga menyangkut kemampuan personalnya yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Faktor komunikasi turut berpengaruh dalam efektivitas kerja dalam bentuk interaksi untuk mengemukakan pendapat dalam memecahkan masalah (Kuo *et al.*, 2021).

Syamsuddin, Kadir & Alam (2020) juga telah menyepakati aspek motivasi, dan kompetensi sebagai prediktor kinerja PNS. Menurut *Self Cognitive Theory*, orang dapat diarahkan melalui kekuatan batin dan lingkungan atau dengan membentuk diri mereka sendiri, yang semuanya mengarah pada motivasi, perilaku, dan kemajuan mereka sendiri (Bandura, 1989). Teori ini selaras dengan konsep *self-efficacy* yang menjadi motivator utama untuk kinerja yang lebih baik di tempat kerja.

Pada konteks yang sama, ASN menjadi aset vital bagi bangsa ketika mereka dapat menghasilkan solusi dan ide dan mengimplementasikannya. Altaf & Atif (2011) menyatakan bahwa keterampilan tertentu seperti inovasi dapat dikembangkan ketika kedamaian dan kebahagiaan dicapai secara internal. Perilaku inovatif kerja dapat ditingkatkan ketika karyawan termotivasi secara internal, yang pada akhirnya mengarah pada kinerja kerja yang lebih baik (Afsar & Badir, 2017).

Adil, Hamid & Waqas (2020) lebih lanjut menambahkan bahwa motivasi intrinsik lebih penting daripada motivasi ekstrinsik terutama dalam meningkatkan kreativitas dan ini menunjukkan pentingnya menanamkan *self-efficacy* dalam pelayanan publik. Selain itu, Teori Kognitif Diri juga telah menyatakan bahwa karyawan dapat mengatur dan melaksanakan tindakan yang diinginkan terlepas dari lingkungan dan tindakan ini diciptakan di bawah konsep teori ini (Bandura, 1997; Hamid, Rahid & Hamid, 2020). Ketika karyawan meningkatkan kekuatan batin terhadap pekerjaan, atribut kerja yang lebih baik akan terbentuk termasuk perilaku inovatif, maka keberadaan hubungan antara *self-efficacy* dan perilaku inovatif kerja dapat dieksplorasi lebih lanjut di banyak bidang.

Na-Nan & Sanamthong (2019) menekankan untuk mengembangkan tingkat *self-efficacy* yang tinggi di kalangan karyawan agar dapat mencapai standar kinerja yang tinggi. *Self-efficacy* mengarah pada kepercayaan diri dan kemampuan melaksanakan tugas-tugas tertentu (Achyar, Nasir & Musnadi, 2020) dan penting mengatasi hambatan selama inovasi proses, sehingga faktor-faktor seperti *self-efficacy* dan perilaku kerja yang inovatif diperlukan untuk mempelajari pegawai negeri sipil untuk meningkatkan kinerja kerja.

Hasil penelitian Yuliantini *et al.* (2019) juga telah mengidentifikasi pada isu-isu komunikasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja di kalangan ASN di Jakarta. Tingkat bunuh diri yang tinggi dilaporkan di kalangan ASN di China dibandingkan dengan profesi lain yang dikaitkan dengan tekanan (Kong, Yang & Zhang, 2020). Banyak penelitian yang telah dilakukan terhadap ruang lingkup prestasi kerja (Eliyana & Sridadi, 2020; Taba, 2018).

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah faktor dominan dengan tindakan yang nyata, bertahap, terukur, dan produk terhitung dari suatu hasil kerja (Pervaiz *et al.*, 2021; Demirkol, 2021). Berdasarkan penjelasan di atas, untuk menciptakan kinerja ASN dapat diukur melalui dimensi prosedural, kualitas, dan kuantitas, dengan indikator, yaitu: 1) bekerja sesuai *standard operational procedure* (SOP), 2) mampu menyelesaikan masalah, 3) cepat menanggapi keluhan, 4) mempunyai *skill* dan keahlian, 5) merasa puas dengan pekerjaan saat ini, 6) mempunyai keterikatan yang tinggi dalam bekerja.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Pembangunan sebuah model konseptual terkait erat dengan kajian pustaka, dimana sebuah teori dan konsep menghubungkan antar variabel dan indikator serta menyajikan proposisi dan hipotesis yang diuji dengan suatu metodologi yang terkelola sistematis, berdasarkan data kritis, objektif, dan ilmiah terhadap suatu masalah spesifik dengan tujuan menemukan jawaban atau solusi terkait (López & Morgan, 2021; Afshar, Yazdani & Shahr, 2021), maka disusunlah penelitian terdahulu dalam penelitian ini, sebagaimana tabel 2.1, sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
1	I Dewa Ketut Kertawi Dana (2019)	“ <i>Self-efficacy</i> dan Empati dalam Meningkatkan Perilaku Altruisme pada Personalia Badan Daerah Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan”	Studi ini menguji hubungan antara variabel <i>self-efficacy</i> dan variabel empati terhadap <i>altruism</i> atau kesejahteraan orang lain. Temuan penelitian bahwa variabel Empati dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>altruism</i> di kalangan personalia BPBD Provinsi Sumatera Selatan.
2	Ahya Uddin (2014)	“Pengaruh komitmen profesional terhadap pengembangan karir dan implikasinya pada kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sumatera Selatan”	Penelitian ini menempatkan komitmen profesional dengan variabel intervening pengembangan karir terhadap ASN Dinas PU Provinsi Sumatera Selatan. Pengembangan karir dapat ditempatkan sebagai variabel mediasi parsial kinerja ASN PU Provinsi Sumatera Selatan.
3	(Bryngemark <i>et al.</i> , 2023)	<i>The adoption of green public procurement practices: Analytical challenges and empirical illustration on Swedish Municipalities</i>	Penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki faktor-faktor penentu penerapan praktik pengadaan publik hijau ( <i>Green Public Procurement</i> ) ditingkat otoritas lokal. Hasil penelitian ini didasarkan pada penaksir probit bivariat atau dered dan menunjukkan bahwa kota besar lebih cenderung mengandalkan strategi GPP tetapi juga kurang rentan untuk mengadopsi kriteria hijau dalam tender ketika mengendalikan keberadaan strategi tersebut.
4	(Huang <i>et al.</i> , 2022)	<i>How role overload affects physical and psychological health of low-ranking Government Employees at Different Ages: The Mediating Role of Burnout</i>	Penelitian ini menyelidiki hubungan antara kelebihan peran dan kesehatan di antara pegawai pemerintah berpangkat rendah dan mengeksplorasi efek mediasi dari kelelahan. Temuan ini membuktikan role overload dan burnout memengaruhi kesehatan fisik dan psikologis pegawai pemerintah berpangkat rendah.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
5	(Froehlich <i>et al.</i> , 2021)	<i>How space can support African civil societies: Security, peace and development through Efficient Governance Supported by Space Applications</i>	Penelitian ini menyelidiki potensi besar untuk teknologi dan aplikasi berbasis ruang dalam mendukung pemerintahan untuk memperkuat masyarakat sipil, mendukung proses demokrasi dan memungkinkan pembangunan sosial-ekonomi di seluruh Afrika.
6	(Salem <i>et al.</i> , 2021)	<i>Communal Solidarity in extreme environments: The Role of Servant Leadership and Social Resources in Building Serving Culture and Service Performance</i>	Peneliti membahas perlunya solidaritas unit atau kode komunal yaitu membangun persatuan baik dalam komunitas maupun tim dengan budaya melayani tim, dalam lingkungan yang ekstrem.
7	(Forand, 2019)	<i>Civil Service and the growth government</i>	Penelitian membahas tentang model pemilu yang menghubungkan skala aktifitas pemerintah dengan aturan pegawai negeri. Tanpa perlindungan tenurial, prospek karir birokrat terikat dengan prospek elektoral partai yang mempekerjakan mereka.
8	(Stewart & Dollbaum, 2017)	<i>Civil Society Development in Russia and Ukraine: Diverging Path</i>	Peneliti membandingkan perkembangan masyarakat sipil di Rusia dan Ukraina dalam beberapa tahun terakhir dalam kaitannya dengan struktur dan hubungan masyarakat sipil dengan negara dan masyarakat luas.
9	(Wijaya and Adriyanto, 2022)	<i>The effect of intrinsic motivation and self-efficacy on employee performance through work demand as intervening variable</i>	Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi intrinsik dan <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja karyawan dengan <i>work demand</i> sebagai <i>variable intervening</i> .
10	(Faraz <i>et al.</i> , 2021)	<i>The interplay of green servant leadership, self-efficacy, and intrinsic motivation in predicting employees' pro-environmental behavior</i>	Penelitian ini menyelidiki peran mediasi green motivasi intrinsik karyawan dan pengaruh green moderasi self-efficacy mereka pada hubungan antara green kepemimpinan pelayanan dan perilaku pro lingkungan.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
11	(Yusnita, 2020)	<i>The Role of Job Involvement as an Intervening Between Self-efficacy and Professional Commitment</i>	Penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu <i>self-efficacy</i> dan keterlibatan kerja.
12	(Silaban <i>et al.</i> , 2021)	<i>Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables</i>	Penelitian ini menguji pengaruh beban kerja, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan variabel <i>intervening</i> komitmen organisasi pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan
13	(Ginting and Sihombing, 2021)	<i>The effect of self-efficiency, work motivation and supervision on employee performance with work discipline as intervening variables in the services library and archives Medan city</i>	Penelitian ini menganalisis pengaruh <i>self-efficacy</i> , motivasi kerja dan supervisi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan secara langsung maupun tidak langsung.
15	(Mujanah, 2020)	<i>The Effect of Self-efficacy, Competence, and Emotional Quotient on Employee Performance Through Career Development as an Intervening Variable on Companies</i>	Penelitian ini menganalisis pengaruh <i>self-efficacy</i> , kompetensi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir sebagai variabel <i>intervening</i> pada perusahaan swasta di Surabaya, Indonesia.
16	(Ribeiro <i>et al.</i> , 2018)	<i>Authentic leadership and performance: the mediating role of employees affective commitment</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh <i>self-efficacy</i> bersama dengan <i>focus</i> hubungannya dengan koordinasi, komitmen, tujuan, berbagai pengetahuan, dan kinerja tim. <i>efficacy</i> otentik, komitmen organisasi, dan kinerja individu.
17	(Han <i>et al.</i> , 2018)	<i>Shared leadership in teams: The role of coordination, goal commitment, and knowledge sharing on perceived team performance</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh <i>self-efficacy</i> bersama dengan <i>focus</i> hubungannya dengan koordinasi, komitmen, tujuan, berbagai pengetahuan, dan kinerja tim.



NO	NAMA	JUDUL	HASIL
18	(Gesck and Leyer, 2022)	<i>Artificial Intelligence in Public Services: When and Why citizens accept its usage</i>	Penelitian ini bertujuan untuk melakukan eksperimen pengambilan kebijakan untuk menganalisis penerimaan Kecerdasan Buatan dalam enam skenario yang representatif.
19	(Palma, Crisci, and Mangia, 2021)	<i>Public Service Motivation-Individual Performance Relationship: Does User Orientation Matter?</i>	Penelitian ini menguji peran mediasi dari User Oriented (UO) Orientasi Pengguna, yang bertujuan menjadi motivasi untuk memberi manfaat bagi penerima layanan publik individu dan peran moderasi dari karakteristik individu dan terkait pekerjaan dengan mengumpulkan data dari Sekolah Negeri di Italia Selatan.
20	(Tensay and Singh, 202)	<i>The Nexus between HRM, Employee Engagement and Organizational Performance of Federal Public Service Organizations in Ethiopia</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Manajemen Sumber Daya Manusia, Keterlibatan Karyawan dan Kinerja Organisasi.
21	(Irawan and Faturahma 2019)	<i>Public Services Motivation (PSM) in One Stop Integrated Services in Merauke Regency</i>	Pelaksanaan Motivasi Pelayanan Publik merupakan suatu kebutuhan bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) dimana organisasi ini memiliki pelayanan yang terintegrasi baik pusat maupun daerah, belum sepenuhnya dilaksanakan oleh DPMPTSP Kabupaten/Kota Merauke.
22	(Delfgaauw and Dur, 20	<i>Managerial Talent, Motivation and Self-Selection into Public Management</i>	Penelitian ini mempelajari seleksi diri ke posisi manajerial di sektor publik dan swasta, menggunakan model ekonomi persaingan sempurna dimana orang berbeda dalam kemampuan manajerial dan motivasi pelayanan publik.
23	(Panagiotis, Alexandros and George, 2014)	<i>Organizational Culture and Motivation in the Public Sector. The Case of The City of Zografou</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dinamika motivasi pegawai organisasi sektor publik dan hubungan mereka dengan budayanya.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
24	(Safarov, 2021)	<i>Personal Experiences of Digital Public Services Access and Use: Older Migrants Digital Choices</i>	Penelitian ini menyajikan studi tentang pengalaman pribadi migran yang lebih tua saat mereka menggunakan teknologi digital dan layanan elektronik.
25	(Hyytinen, Tuimala, and Hammar, 2022)	<i>Enhancing the Adoption of Digital Public Services: Evidence from a large-scale Field Experiment</i>	Pemerintah semakin mendigitalkan penyediaan layanan publik, tetapi upaya ini gagal menghasilkan manfaat sosial yang diharapkan jika layanan tersebut tetap kurang dimanfaatkan.
26	(Chan, Chiu, and Ho, 2022)	<i>Mediating Effects on the Relationship between Perceived Service Quality and Public Library App Loyalty during the COVID-19 Era</i>	Permintaan untuk menggunakan aplikasi perpustakaan untuk mencari informasi telah meningkat setelah wabah COVID-19, untuk melihat bagaimana pandemic memengaruhi persepsi pengguna terhadap loyalitas penggunaan aplikasi perpustakaan, penelitian dirancang dengan menggabungkan model keberhasilan IS yang diperbaharui dengan model S-OR untuk mengevaluasi kualitas layanan aplikasi perpustakaan umum dibawah Pemerintah Hong Kong.
27	(Budiyanti <i>et al.</i> , 2019)	<i>Public Service Motivation Measurement: A Test of Perry's Scale in Indonesia</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum Motivasi Pelayanan Publik Pegawai Negeri Sipil di kantor-kantor Pemerintah Kota di Lima Kota cenderung bervariasi.
28	(Bogdány, Cserhádi, and Raffay-Danyi, 2023)	<i>A proposed methodology for mapping and ranking competencies that HRM graduates need</i>	Penelitian ini menggabungkan analisis persyaratan kompetensi Hongaria untuk pendidikan tinggi HRM, persyaratan pemberi kerja potensial. Analisis mengungkapkan bahwa komunikasi, pemecahan yang kompleks dan keterampilan digital dianggap sangat penting.
29	(Raharjanti <i>et al.</i> , 2023)	<i>Defining the tasks of clinical reasoning in forensic psychiatric evaluation: Psychomedicolegal analysis competency</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi komponen kompetensi analisis psikomedikolegal sebagai bentuk penalaran klinis dalam psikiatri forensik.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
30	(Kim and Kwon, 2023)	<i>Exploring the AI (Artificial Intelligence) competencies of elementary school teachers in South Korea</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman Guru Sekolah Dasar di Korea Selatan dalam mengajar kurikulum kecerdasan buatan dan memeriksa kompetensi mereka.
31	(Zhu et al. 2023)	<i>The impact of institutional management on teacher entrepreneurship competency: The mediating role of entrepreneurial behaviour</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kelompok kewirausahaan (EGM) dan perlindungan mekanisme (EMP) di institusi memiliki efek prediksi positif, sementara efek mediasi parsial ada setelah mempertimbangkan perilaku kewirausahaan serta pencarian dan pengelolaan sumber daya.
32	(Thwe and Kálmán, 2023)	<i>The Regression Models for lifelong learning competencies for teacher trainers</i>	Tujuan utama dari penelitian ini adalah menyelidiki persepsi pembelajaran seumur hidup dan strategi pembelajaran dapat menjelaskan kompetensi belajar seumur hidup untuk menguji apakah faktor profesional dan pribadi mereka dapat memengaruhi hal ini.
33	(Gazit, Ben-Gal, and Eliashar, 2023)	<i>Using Job Analysis for Identifying the Desired Competencies of 21<sup>st</sup>-Century Surgeons for Improving Trainees Selection</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kompetensi apa yang dibutuhkan untuk sukses sebagai seorang ahli bedah di abad ke-21 dan untuk mengevaluasi kepentingan relatif mereka dalam pemilihan pelatihan bedah.
34	(Bastidas et al., 2023)	<i>Leadership for responsible digital innovation in the built environment: A socio-technical review for re-establishing competencies</i>	Penelitian ini membahas tentang digitalisasi kota yang menawarkan peluang dan tantangan baru bagi perencana dan pengelola kota dalam menciptakan nilai publik melalui inovasi yang bertanggung jawab, dengan pemahaman tentang persyaratan kompetensi untuk menumbuhkan kapasitas kepemimpinan inovasi digital dengan koherensi sosial dan tanggung jawab.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
35	(Dutta, Mishra, and Budhwar, 2022)	<i>Ethics in competency models: A Framework towards developing ethical behaviour in organisations</i>	Penelitian ini mengusulkan kerangka kerja untuk mendorong perilaku etis kalangan karyawan.
36	(Mikalef et al., 2023)	<i>Artificial Intelligence (AI) competencies for organizational performance: A B2B Marketing Capabilities Perspective</i>	Hasil penelitian ini menyoroti mekanisme dimana kompetensi kecerdasan buatan memengaruhi kapabilitas pemasaran bisnis ke bisnis, serta bagaimana dampak selanjutnya terhadap kinerja organisasi.
37	(Franco et al., 2023)	<i>A competency-based chemical engineering curriculum at the University of Campinas in Brazil</i>	Penelitian ini menyajikan metodologi <i>top-down</i> untuk mengembangkan kurikulum berbasis kompetensi yang digunakan untuk menyusun kurikulum teknik kimia baru di University of Campinas.
38	(Davies et al., 2022)	<i>Creation of a core competency framework for clinical informatics: From genesis to maintaining relevance</i>	Penelitian ini memfokuskan pada pembuatan kerangka kompetensi inti sebagai tanggapan terhadap kebutuhan untuk memberikan dukungan kepada mereka yang bekerja dalam perawatan klinis dan kesehatan dan sosial yang juga memegang peran informatika.
39	(Jaenecke et al., 2023)	<i>Education of the public health workforce and the sustainable development Goals: an analysis of existing competency sets</i>	Penelitian ini menjelaskan sebuah proyek yang dirancang untuk mengukur sejauh mana kerangka kompetensi yang digunakan untuk mendidik tenaga kesehatan masyarakat berkontribusi untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan yang secara langsung relevan dengan kesehatan masyarakat.
40	(Fan and Yang, 2023)	<i>Analysing seafarer competencies in a dynamic human-machine system</i>	Penelitian yang dapat digunakan untuk menganalisis faktor manusia dalam sistem loop tertutup.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
41	(Sek-yum Ngai <i>et al.</i> , 2023)	<i>Career interventions and social well-being among non-engaged youth: Examining the mediating effects of career competency</i>	Dalam penelitian ini, menggunakan data yang dikumpulkan dalam proyek intervensi komunitas, secara sistematis menyelidiki efek dari enam intervensi karir, mengembangkan minat, kesadaran dan motivasi (DIAM); pembelajaran semi terstruktur (SL); konseling karir (CC); belajar melalui layanan, sukarela, dan kepedulian (LSVC); pembelajaran di tempat kerja (WL); dan memfasilitasi pilihan dan implementasi jalur (FPCI) tentang kesejahteraan sosial NEY secara langsung atau tidak langsung melalui kompetensi karir.
42	(A. P. Pratama <i>et al.</i> , 2015)	<i>Civil Servant Competence in Indonesia: Suggestions for Future Research in the Context of Business</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menyoroti pentingnya pemahaman kompetensi Pegawai Negeri Indonesia, diperdebatkan sebagai faktor pendukung yang terlupakan untuk kesuksesan bisnis.
43	(Khanal, Gupta, and Bhattarai, 2022)	<i>Civil Servant's Integrity in Public Sector: The Case of Nepal</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi integritas Pegawai Negeri dalam penyelenggaraan pelayanan publik di Nepal.
44	(Polyakova, 2020)	<i>Civil Service, HR Potential and Open Innovation</i>	Penelitian bertujuan untuk memberikan perkiraan jumlah potensi perekrutan pegawai negeri Rusia untuk mencocokkan potensi itu dengan sikap kaum muda terhadap pekerjaan administrasi publik.
45	(Adiguzel, Ozcinar, and Karadal, 2020)	<i>Does servant leadership moderate link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction?</i>	Dalam penelitian ini efek dari Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis dan kepemimpinan pelayan pada perilaku pelanggaran aturan dan kepuasan kerja karyawan di organisasi mereka telah diperiksa.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
46	(Chokprajakchat and Sumretphol, 2017)	<i>Implementation of the code of Professional Ethics for Thai Civil Servants</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji implementasi Kode Etik Profesi Pegawai Negeri Sipil BE 2552 (Kode) tahun 2009. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai negeri sipil mengakui ketentuan dari kode etik.
47	(Steel <i>et al.</i> , 2017)	<i>Job Satisfaction in Cascadia: A Comparison of British Columbia, Oregon and Washington Civil Servants</i>	Kanada dan Amerika Serikat sumber budaya yang sama di Kerajaan Inggris namun dalam tradisi demokrasi Bersama, struktur politik, proses kebijakan, dan nilai yang sangat berbeda telah diidentifikasi.
48	(Bournakis, Rizov, and Christopoulos, 2021)	<i>Revisiting the effect of institutions on the economic performance of SSA countries: Do legal origins matter in the context of ethnic heterogeneity?</i>	Penelitian ini mengisi celah dalam literatur dengan memperkirakan dalam kerangka fungsi produksi, bagaimana asal hukum berinteraksi dengan heterogenitas etnis dalam menentukan PDB per kapita di 35 negara Afrika Sub-Sahara (SSA) selama periode 1970-2013. Negara-negara dalam sampel mengikuti sistem hukum Common (British) atau Civil (Perancis) dan menunjukkan keragaman etnis yang luas.
49	(Agterbosch, Glasberge Vermeulen, 2007)	<i>Social Barriers in wind power implementation in The Netherlands: Perceptions of wind power entrepreneurs and local civil servants of institutional and social conditions in realizing wind power projects</i>	Penelitian ini menganalisis bagaimana pengusaha tenaga angin dan pegawai negeri setempat mengalami kondisi sosial dan kelembagaan dalam proses operasional mewujudkan proyek tenaga angin dan persepsi mereka tentang implikasi kebijakan.
50	(Wilson, 1995)	<i>The Effects of Politics and Power on the organizational commitment of Federal Executives</i>	Penelitian ini menyelidiki pengaruh kekuasaan dan politik terhadap komitmen organisasi. Studi ini mengembangkan dua penjelasan teoritis untuk komitmen organisasi dimana lima variabel independen diwujudkan; teori komitmen berbasis kekuatan dan teori politik personel sewenang-wenang dan variabel kontrol politik.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
51	(M. Y. Hwang <i>et al.</i> , 2020)	<i>The Relationship between the online social anxiety, perceived information overload and fatigue, and job engagement of civil servant LINE users</i>	Penelitian bertujuan untuk mengeksplorasi kecemasan sosial online pekerja, kelelahan kognitif LINE (LCF) dan informasi yang dirasakan berlebihan dari IM (PIOIM) yang memengaruhi keterlibatan kerja mereka.
52	(Fragkou, 2013)	<i>Training Civil Servants to ERMIS IT System for the purposes of Directive 2006/123/EC</i>	Penelitian ini menyajikan tugas pelatihan pegawai negeri di bagian belakang sistem IT ERMIS untuk memperkaya dengan informasi mengenai penyediaan aktifitas layanan di Yunani untuk layanan terkait Directive/2006/123/EC.
53	(Aoki, 2017)	<i>Who would be willing to lend their Public Servants to Disaster-Impacted Local Governments? An Empirical Investigation into Public Attitudes in Post-3.11 Japan</i>	Berdasarkan psikologi sosial, penelitian ini menanyakan siapa yang bersedia membantu dan menemukan bahwa menjadi penerima bantuan dan mantan korban bencana membuat perbedaan. Pembuat kebijakan ingin mempromosikan dukungan tenaga kerja antar daerah pasca-bencana harus mempertimbangkan untuk mendorong siklus timbal balik.
54	(Amin <i>et al.</i> , 2020)	<i>Dataset for validation the Relationship between workplace spirituality, organizational commitment and workplace deviance</i>	Dalam sudut pandang akademik, dataset dapat memperluas kontribusi mendalam dan referensi untuk peneliti lebih lanjut sebagai dasar bukti empiris dalam kaitannya dengan hubungan antara spiritualitas tempat kerja, komitmen organisasi dan penyimpangan tempat kerja.
55	(Seema, Choudhary, Saini, 2021)	<i>Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment</i>	Penelitian ini mengusulkan untuk melakukan penelitian kesenjangan menyelidiki pengaruh kepuasan kerja pada niat Moonlighting dan efek mediasi Komitmen Organisasi antara dua variabel tersebut.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
53	(Rameshkumar, 2020)	<i>Employee Engagement as an Antecedent of Organizational Commitment - A Study on Indian Seafaring Officers</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keterlibatan karyawan dan hubungannya dengan modul afektif, kontinuitas, dan normative dari komitmen organisasi diantara perwira kapal India.
54	(Genevičiūtė-Janonienė and Endriulaitienė, 2014)	<i>Employees Organizational Commitment: Its Negative Aspects for Organizations</i>	Penelitian ini menyelidiki hubungan antara komitmen organisasi karyawan dan upaya pemotongan, penolakan terhadap perubahan dan kelelahan sebagai aspek negative dari komitmen organisasi.
55	(Einolander, 2015)	<i>Evaluating Organizational Commitment in Support of Organizational Leadership</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan secara singkat latar belakang teoritis komitmen organisasi dan untuk mengilustrasikan aplikasi berbasis ontology yang dibuat untuk evaluasi komitmen dalam konteks bisnis nyata.
56	(Hirschi and Spurk, 2021)	<i>Ambitious Employees: Why and When Ambition Relates to Performance and Organizational Commitment</i>	Penelitian ini menemukan bahwa ambisi berhubungan positif dengan komitmen organisasi afektif yang lebih tinggi di luar upaya pencapaian, terutama Ketika lebih banyak peluang karir organisasi dirasakan.
57	(Eliyana, Ma'arif, and Muzakki, 2019)	<i>Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in The Transformational Leadership Towards Employee Performance</i>	Penelitian ini berfokus pada pembahasan mengenai variabel anteseden kepemimpinan transformasional yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pimpinan tingkat menengah pada Organisasi Pelabuhan Indonesia III Inc.
58	(Noesgaard and Jørgensen, 2023)	<i>Building Organizational commitment through cognitive and relational job crafting</i>	Penelitian ini menyelidiki proses dimana komitmen organisasional dipengaruhi oleh <i>job crafting</i> di kalangan pekerja berpendidikan. Untuk mengatasi tujuan ini dilakukan studi kasus kualitatif longitudinal di perusahaan pengembangan solusi perangkat lunak di Denmark.



NO	NAMA	JUDUL	HASIL
59	(Goetz and Wald, 2022)	<i>Similar but different? The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Person-Job fit on Individual Performance in the Continuum between permanent and temporary Organizations</i>	Organisasi permanen dan organisasi temporer seperti proyek merupakan dua kutub kontinum kesementaraan organisasi dapat memengaruhi hasil organisasi dan perilaku karyawan.
60	(Hanaysha, 2016)	<i>Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment and Organizational Learning on Organizational Commitment</i>	Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja, pembelajaran organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di sektor Pendidikan tinggi.
61	(Triguero-Sánchez, Peña-Vinces, and Ferreira, 2022)	<i>The Effect of Collectivism-Based Organizational Culture on Employee Commitment in Public Organisations</i>	Dalam konteks organisasi publik, penelitian ini mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi berbasis kolektivisme terhadap komitmen karyawan (EC) dari tiga perspektif- afektif-normatif dan berkelanjutan.
62	(Ko, Jang, and Kim, 2021)	<i>The Effect of Corporate Social Responsibility Recognition on Organizational Commitment in Global Freight Forwarders</i>	Penelitian ini membahas mengenai salah satu pertanyaan serius bagi pakar industri dan akademisi adalah apakah dan bagaimana tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dapat membantu menciptakan lingkungan tempat kerja yang lebih baik.
63	(Carranza Esteban et al., 2022)	<i>Academic self-efficacy, self-esteem, satisfaction with studies and virtual media use as depression and emotional exhaustion predictors among college students during COVID-19</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara depresi , kelelahan emosional, harga diri, kepuasan dengan studi, akademik <i>self-efficacy</i> , dan penggunaan media virtual pada mahasiswa Peru selama pandemic penyakit Corona Virus 2019 (COVID-19)

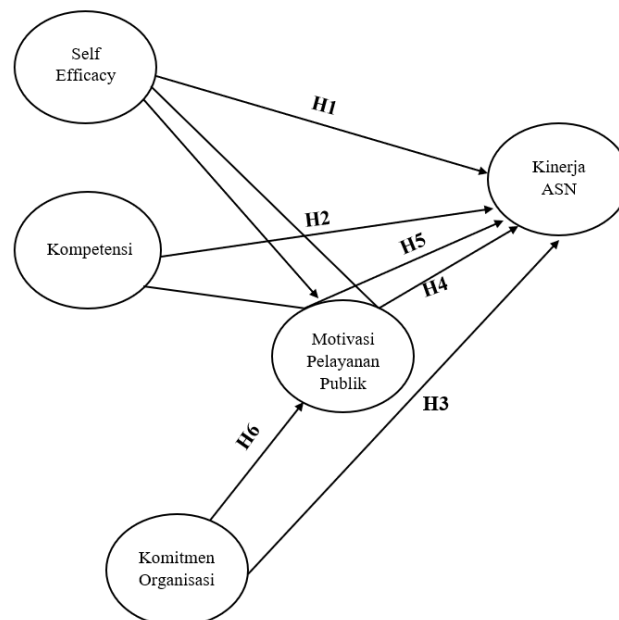
NO	NAMA	JUDUL	HASIL
64	(Na-Nan, Kanthong, and Joungrakul, 2021)	<i>An Empirical Study on the Model of Self-efficacy and Organizational Citizenship Behavior Transmitted through Employee Engagement, Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Thai Automobile Parts Manufacturing Industry.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh langsung dan tidak langsung dari <i>self-efficacy</i> terhadap perilaku anggota organisasi yang ditransmisikan melalui employee engagement, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja untuk menguji keterlibatan karyawan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja sebagai mediator parsial atau penuh.
65	(van Hugten <i>et al.</i> , 2023)	<i>The Dunning-Kruger Effect and entrepreneurial self-efficacy: How tenure and search distance jointly direct entrepreneurial self-efficacy</i>	Penelitian ini memajukan literatur kewirausahaan <i>self-efficacy</i> (ESE) dengan mengintegrasikan perspektif Dunning-Kruger ke dalam pengalaman hubungan ESE, dan dengan mengonseptualisasikan pengalaman sebagai kombinasi kepemilikan dan jarak pencarian yang sudah ada.
66	(Steigleder <i>et al.</i> , 2023)	<i>Changes in subjective stress experiences and self-efficacy beliefs of preschool teachers in Germany: A longitudinal studi during 12 months of the COVID-19 Pandemic</i>	Penelitian ini mengumpulkan data bulanan antara September 2020 dan Agustus 2021 untuk mendokumentasikan konsekuensi pandemi COVID 19 bagi para guru prasekolah di Jerman selama fase pandemi yang berbeda.
67	(Karataş, Ayaz-Alkaya, and Özdemir, 2023)	<i>Fear, Anxiety and Coping Self-efficacy of Individuals with Cancer during COVID-19 and predictive risk factors: A Descriptive and Correlational Study</i>	Dalam penelitian ini, menentukan ketakutan, kecemasan dan kemampuan mengatasi diri sendiri terkait COVID-19 pada individu dengan kanker dan memprediksi faktor resiko dari parameter ini.
68	(Ruggieri <i>et al.</i> , 2023)	<i>Interaction through social media: Development and validation of a social network site self-efficacy scale (SNS-SES)</i>	Penelitian ini membahas mengenai kesadaran kemampuan kesadaran akan kemampuan kita untuk berinteraksi dengan orang lain melalui dan menggunakan situs jejaring sosial (SNS) merupakan hal yang sangat penting, mengingat fakta bahwa kita terhubung ke Web 24 jam sehari, 7 hari seminggu.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
69	(Liu, Ji, and Zhang, 2023)	<i>Trajectories of college student general self-efficacy, the related predictors and depression: A piecewise growth mixture modeling approach</i>	Tiga lintasan <i>self-efficacy</i> umum mahasiswa diidentifikasi: peningkatan stabil (8,7%), penurunan stabil (2,4%) dan sedang dan stabil (88,9%). Dengan referensi kelas sedang dan stabil, jenis kelamin dan ekstraversi menjadi predictor siswa di kelas naik stabil : Jenis Kelamin, Ekstrasversi tingkat Pendidikan ibu, dan tingkat universitas secara signifikan memprediksi siswa yang masuk dalam kelas menurun stabil.
70	(Ferreira <i>et al.</i> , 2023)	<i>Psychometric properties of a physical self-efficacy perception scale in the light of cognitive social theory</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki sifat psikometrik dari instrument yang ditetapkan untuk menilai persepsi siswa tentang <i>self-efficacy</i> tentang kinerja mereka dalam fisika SMA, mengingat pentingnya persepsi tersebut untuk keberhasilan proses belajar mengajar.
71	(Jiang <i>et al.</i> , 2023)	<i>The association of self-control, self-efficacy, and demographic characteristics with home-based E-Learning behaviour in nursing and midwifery undergraduates: A cross-sectional study under the COVID-19 Epidemic</i>	Penelitian terbatas telah dilakukan pada perilaku <i>e-learning</i> berbasis rumah selama isolasi rumah, dan hubungan antara individu seperti kontrol diri, <i>self-efficacy</i> , dan karakteristik demografi lainnya, dan perilaku <i>e-learning</i> berbasis rumah tidak jelas.
72	(Vidergor, 2023)	<i>The effect of teacher self-innovativeness on accountability, distance learning self-efficacy, and teaching practices</i>	Dalam penelitian ini membahas tentang upaya untuk memahami apakah guru menganggap diri mereka inovatif dan bagaimana hal ini memengaruhi <i>Self-efficacy</i> pembelajaran jarak jauh, akuntabilitas, dan praktik pengajaran pembelajaran jarak jauh mereka.
73	(Sahan, Kamaşak, and Rose, 2023)	<i>The interplay of motivated behaviour, self-concept, self-efficacy, and language use on ease of academic study in English medium education</i>	Penelitian ini melaporkan studi metode campuran yang menyelidiki faktor-faktor yang memprediksi tingkat keparahan tantangan Bahasa dalam konteks penggunaan pengajaran menengah Bahasa Inggris (EMI)

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
74	(Douglas, 2020)	<i>The Design Entrepreneur: How to adaptive cognition and formal design training create entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intention</i>	Penelitian ini menjelaskan mengenai mekanisme kognitif yang mendasari pemikiran desain dan kewirausahaan diperdebatkan dalam menunjukkan relevansi dengan usaha bisnis. Penelitian ini melaporkan survey (N ¼ 296) desain versus mahasiswa bisnis yang menilai bagaimana kognisi adaptif dan pelatihan formal mendorong jenis yang berbeda dari <i>self-efficacy</i> kewirausahaan dan niat kewirausahaan.

### 2.3 Alur Pikir

Alur pikir penelitian ini adalah diturunkan dari beberapa teori atau konsep terkait dengan judul atau tema dalam penelitian ini. Dari beberapa teori atau konsep terkait tema penelitian dapat di gambarkan ke dalam alur pikir sebagai berikut:



**Gambar 2.3 Alur Pikiran Penelitian Empirik**

**Keterangan :** ————— pengaruh langsung,

### 2.3.1. Kerangka Pemikiran

#### 2.3.1.1. *Self-efficacy* dan Kinerja

Teori penetapan tujuan yang menurunkan teori kinerja merupakan hasil pemikiran mendalam dari ilmuwan Dr. Edwin Locke pada akhir tahun 1960 tentang adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja individu terhadap tugas atau tindakan manusia dalam upaya untuk mencapai target, tujuan spesifik, dan terus diupayakan meningkat ke arah yang lebih tinggi yang telah ditentukan oleh organisasi. Teori ini terdiri dari: 1) kemampuan, 2) komitmen, 3) umpan balik, dan 4) situasional (Itzhakov & Latham, 2020; Chen *et al.*, 2021). Kinerja yang baik didasarkan atas tujuan yang spesifik dan sulit daripada tujuan yang sederhana dan mudah dikerjakan. Terdapat 5 lima prinsip penetapan tujuan adalah sebagai berikut: kejelasan, tantangan, komitmen, umpan balik/masukan, dan kompleksitas tugas (E. A. Locke & Latham, 2020; Blegur, Haq, & Barida, 2021).

Kaitan antara kinerja dengan *self-efficacy* dapat dilihat berdasarkan pendapat yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berhubungan erat dengan kontrol diri dan ketahanan dalam diri seseorang dalam menghadapi kegagalan, kinerja dan upaya dalam pemecahan suatu masalah yang dihadapi seseorang. Apabila diaplikasikan ke dalam dunia kerja, *self-efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya (Pekkala & Zoonen, 2022).

*Self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Hal ini di

tunjang oleh kapabilitas yang berkemampuan untuk merancang strategi. Hasil kajian yang terukur bahwa ketidakberhasilan yang sering dialami oleh individu adalah diakibatkan ketidakmampuan mengimplementasikan kompetensi secara utuh (Pekkala & Zoonen, 2022). Kesuksesan yang diperoleh dari melihat orang lain. Pada dasarnya kesuksesan dirinya semata, tetapi juga perlu belajar dan memahami keberhasilan yang diperoleh dari orang lain dengan cermat.

Salah satu contoh yang dapat dikemukakan adalah permodelan yang dihasilkan untuk membuktikan kemampuan dan kapasitas efikasi individu (Hwang, 2021). Kapasitas personal dapat juga dikaji dari berbagai aktivitas yang menyenangkan dan sesuai dengan keinginan. Pada saat pencapaian tujuan itu diperoleh dari suatu kinerja yang signifikan, maka nilai kesuksesan yang diperoleh dari orang selain dirinya menjadi hal yang krusial (Litsardopoulos, Saridakis, & Hand, 2021; Maryani, Entang & Tukiran, 2021).

*Self-efficacy* memengaruhi kepercayaan seseorang pada tercapai atau tidaknya tujuan yang sudah ditetapkan. Lebih lanjut dinyatakan bahwa *self-efficacy* yang positif adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai pekerjaan atau prestasi yang diinginkannya (Lestariningsih *et al.*, 2021). Berdasarkan argumentasi di atas, dapat diduga bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **2.3.1.2. Kompetensi dan Kinerja**

Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi (Rahmawati *et al.*, 2021). Berdasarkan hal tersebut bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi

cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kata sifat dari *competence* adalah *competent* yang berarti cakap, mampu, dan tangkas. Pengertian kompetensi pada prinsipnya sama dengan pengertian “kemampuan atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (M. Ali, 2021).

Kompetensi merujuk pada keterampilan karyawan yang karyawan miliki, kompetensi terlihat dalam perilaku karyawan. Perilaku karyawan sebagai cerminan kompetensi menunjukkan keterampilan apa yang dimiliki karyawan (Pasae *et al.*, 2021; Kang & Lee, 2021). Kompetensi menunjukkan tindakan dalam menggunakan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai standar yang ditetapkan (Swanson *et al.*, 2020). Kesesuaian individu melaksanakan standar tersebut dengan bidang ilmu yang dikuasai menunjukkan kompetensi yang dimiliki baik. Kompetensi sumber daya manusia menggambarkan suatu kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan serta sikap kerja. Kompetensi digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya (Santoro, Messeni-Petruzzelli, & Giudice, 2021). Ide dasar dari teori kinerja adalah kesadaran dan niat yang sungguh-sungguh dari individu untuk mengatur tujuan dan menyederhanakan apa yang individu lakukan untuk mencapai secara sadar (Xie *et al.*, 2017). *Goals*

sebagaimana dikatakan Locke meliputi standar kinerja berupa pengukuran untuk evaluasi kinerja, standar penerimaan terhadap perilaku tertentu, batas minimum dari kerja, bagian pekerjaan yang dicapai, tujuan akhir dari tindakan atau serangkaian tindakan, dan batas waktu penyelesaian tugas (Desta, Tadesse, & Mulusew, 2022; Haldorai, Kim, & Garcia, 2022).

Standar kinerja dinyatakan dalam angka, persyaratan, harapan, dan keinginan yang harus dicapai untuk setiap elemen kinerja tertentu. Standar kinerja adalah tolak ukur kinerja minimal, angka yang harus dicapai secara individual atau kelompok pada semua indikator kinerja (Parker *et al.*, 2021; Morles *et al.*, 2021). Norma kerja berkaitan dengan aturan dalam dunia kerja tentang penggunaan waktu, relasional, penghargaan, hukuman, peringatan dan tambahan pendapatan. Norma kerja relasional dalam organisasi amat dipentingkan untuk pencapaian tujuan (Utami *et al.*, 2021; E. N. Pratama, Suwarni, & Handayani, 2022). Berdasarkan argumentasi di atas, dapat diduga bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **2.3.1.3. Komitmen Organisasi dan Kinerja**

Aspek terpenting berdasarkan teori adalah kinerja merupakan faktor yang dominan dengan tindakan nyata, bertahap, terukur, dan produk terhitung dari suatu hasil kerja (Pervaiz, Li, & He, 2021; Demirkol, 2021). Sementara itu, terdapat juga aspek terpenting lainnya yaitu pada proses kognitif untuk membangun tujuan dan merupakan determinan dari perilaku. Sifat kognitif kinerja dimaksud terdiri dari :

- 1) Keterincian tujuan atau tujuan spesifik berkaitan dengan tingkat presisi kuantitatif tujuan, 2) Kesukaran tujuan, terkait dengan tingkat keahlian yang



dibutuhkan, 3) Intensitas tujuan, terkait dengan proses menentukan dari bagaimana mencapai tujuan (Agnoli *et al.*, 2019; G. Latham, Seijts & Slocum, 2016). Dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan komitmen dari para karyawan serta stakeholder yang terkait.

Komitmen Organisasi menurut Gibson (2012) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi dipergunakan untuk mengembangkan proses sosialisasi ke dalam sebuah profesi melalui penekanan yang diberikan melalui nilai-nilai profesional (Pusztai & Csók 2020; Muslu, 2022).

Komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi pribadi dengan profesi dan intensitas keterlibatan. Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi, serta kemauan untuk mengabdikan banyak upaya pada profesi, dengan persyaratan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam profesi tersebut. Sederhananya, komitmen profesional adalah loyalitas dan identifikasi dengan profesi seseorang.

Hasil penelitian Lestari *et al.* (2021) menunjukkan individu dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi mempertahankan karakter positif, seperti kepercayaan yang tinggi dan penerimaan tujuan profesional, keinginan untuk memberikan yang terbaik untuk profesi mereka, dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan. Batas minimum kerja adalah alat kontrol yang

berperan penting dalam memotivasi, mengevaluasi, mengarahkan perilaku, membangun kepercayaan, membangun relasi, rujukan, dan kinerja individu dalam organisasi (Kang, 2020). Berdasarkan argumentasi di atas, dapat diduga bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja.

#### **2.3.1.4. *Self-efficacy*, Motivasi Pelayanan dan Kinerja**

Menurut Sofia (2021) *self-efficacy* atau kepercayaan diri perlu dibangun agar generasi milenial berani mengambil keputusan berwirausaha. *Self-efficacy* akan menjadikan seseorang yakin bahwa dirinya mampu berwirausaha dan dapat mengatasi berbagai kendala atau situasi dalam menjalankan wirausaha. *Self-efficacy* pada seseorang dapat membangkitkan komitmennya dalam menyelesaikan berbagai tugas kewirausahaan. Faktor kognitif dalam *self-efficacy* berwirausaha serta sifat kepribadian proaktif dan kreativitas dapat membantu dalam mengeksplorasi potensi kewirausahaan terhadap peluang untuk lingkungan kewirausahaan yang berkelanjutan (Yasir *et al.*, 2020).

*Self-efficacy* juga memengaruhi bagaimana tujuan berhasil dicapai dengan memengaruhi tingkat upaya seseorang dan menunjukkan dalam menghadapi hambatan. Artinya, semakin kuat dirasakan *self-efficacy*, semakin aktif usaha seseorang. *Self-efficacy* yang lebih tinggi juga berhubungan dengan lebih banyak ketekunan, suatu sifat yang memungkinkan seseorang untuk memperoleh pengalaman korektif yang memperkuat rasa keyakinan *self-efficacy*.

Tidak hanya faktor *self-efficacy* saja yang perlu diperhatikan oleh organisasi meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi organisasi juga harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara

lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong *self-efficacy* karyawan untuk semakin kuat dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan organisasi. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi. Seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2012) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Selain itu motivasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang. Dalam hal ini motivasi merupakan personal factors yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu (Edy Sutrisno, 2019). Terpenuhinya *self-efficacy* yang didukung dengan adanya pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta efektivitas kinerja para karyawan, sehingga salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memotivasi.

Jika program motivasi dirasakan oleh karyawan, maka organisasi akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial atau memiliki *self-efficacy*, mempertahankannya dan lebih meningkatkan kembali motivasi agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan organisasi mampu menghasilkan output yang diharapkan. Dari beberapa hasil penelitian terdahulu

yang ditemukan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy*, Motivasi dan Kinerja masih terdapat pengaruh yang saling keterkaitan.

#### **2.3.1.5. Kompetensi, Motivasi Pelayanan dan Kinerja**

Selain kompetensi pegawai, motivasi kerja dipandang sebagai suatu indikator yang tidak begitu terlihat karena timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Oleh sebab itu, motivasi kerja dapat digunakan sebagai variabel intervening (Basori *et al.*, 2023). Motivasi adalah sebuah keinginan atau dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk kemudian melakukan suatu tindakan yang dianggapnya sesuai dengan situasi yang dialami. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan yang ada menunjukkan bahwa para karyawan ini ingin membutuhkan ruang untuk mengaktualisasikan diri atau dengan kata lain kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan. Kinerja mereka akan semakin baik ketika mereka merasa termotivasi melalui perhatian dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinannya. Ini berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Penelitian terdahulu dari Lioni, (2021) menemukan bahwa aspek lain yang memengaruhi kinerja pada penelitiannya yaitu motivasi yang dapat mendukung kompetensi pegawai. Hasil penelitian lain dari Tua *et al.* (2020) juga menemukan kondisi yang sama terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja. Motivasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan kompleks dari proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi dan meningkatkan kompetensi demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Utami, 2015). Robbin dalam penelitian Rahayu & Ruhamak (2017)

mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi demi tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

#### **2.3.1.6. Komitmen Organisasi, Motivasi Pelayanan dan Kinerja**

Komitmen organisasi adalah derajat seseorang seseorang dalam mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi organisasi dan berkeinginan melanjutkan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya (Badu *et al.*, 2019). Jackson (2019) bahwa komitmen bahwa komitmen organisasi adalah tingkat tingkat kepercayaan kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi tersebut. Badu *et al.* (2019) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk menjadi untuk menjadi anggota anggota organisasi organisasi tertentu, berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif didalamnya. Steers (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Steers (2012) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk

mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Oleh karena itu dengan adanya komitmen organisasi dapat meningkatkan pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka (H. M. Nasution, *et al.*, 2016). Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang rendah dapat membuat seseorang yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya. Pemberian motivasi dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan indikasi kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Motivasi dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Surajiyo, 2019). Hasil penelitian dari Batilmurik (2020) menemukan pentingnya menciptakan komitmen organisasi yang kuat agar dapat memberi pengaruh yang efektif terhadap kinerja pegawai. Novriansyah *et al.* (2019) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Wahyuni & Gorda (2019) menyatakan kinerja dapat diartikan hasil dari suatu proses yang diukur berdasarkan kesepakatan sebelumnya.

Hasil yang diukur adalah pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

#### **1.1. 2.4. Proposisi**

Teori pengaturan tujuan/ *Goals setting theory* yang merupakan *grand theory* dari teori kinerja, meliputi: standar kinerja, berupa evaluasi kinerja yang terukur, standar penerimaan terhadap perilaku tertentu, batas minimum dari kerja, rangkaian tindakan dan batas waktu penyelesaian tugas (Desta, *et al.*, 2022; Haldorai *et al.*, 2022). Pendapat Purwanto *et al.*, (2022) bahwa kinerja dapat diukur melalui dimensi prosedural dengan indikator standar operasional prosedur (SOP) dan ketepatan penggunaan waktu, dimensi kualitas dengan indikator keterampilan dan pengetahuan serta kecermatan, dan diukur dengan dimensi kuantitas dengan indikatornya kuantitas kerja dan efektivitas kerja

Bayran & Zoubi (2020) yang menyatakan jika ASN bermotivasi tinggi untuk memberikan pelayanan publik, maka ASN tersebut akan menginvestasikan lebih banyak waktunya dan berupaya untuk mencapai target kelembagaan berupa pelayanan publik yang berkualitas. Pernyataan dari Hakim & Hamid (2021); Bayran & Zoubi (2020) menyatakan motivasi pelayanan publik diukur melalui kepercayaan nilai dan sikap dengan mengutamakan kepentingan orang banyak, melakukan tindakan yang baik kepada orang lain dan sanggup untuk mengorbankan diri demi kebaikan organisasi ataupun masyarakat. Motivasi pelayanan publik akan mengoptimalkan pelayanan publik yang dilakukan ASN dalam mencapai target

yang telah ditetapkan (Wisika *et al.*, 2022) dan mampu meningkatkan kinerja ASN dibidang tugas masing-masing (Setiadi, 2018).

Motivasi pelayanan publik memiliki peran untuk memberi pengaruh terhadap *self-efficacy* dan kompetensi (Pancasila *et al.*, 2020; Ayu Erawati & Wahyono, 2019; Barton *et al.*, 2021; Rahmi, 2020). Seseorang yang merasa ragu dalam mengimplementasikan kemampuannya secara utuh, yang diakibatkan dari kurang rasa keyakinan diri, maka dia akan mengalami kegagalan. Oleh karena itu, diperlukan faktor motivasi pelayanan publik yang mampu memediasi keyakinan diri dan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja (Pekkala & Zoonen, 2022; Muliati *et al.*, 2022; Kimberly *et al.*, 2019; Pachler *et al.*, 2019; Yu, 2018).

Rohmawati *et al.* (2022); Salangka & Datulong (2015) yang menyebutkan bahwa *self-efficacy* berhubungan dengan kontrol diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan dan upaya terhadap pemecahan masalah. *Self-Efficacy* yang menunjukkan kondisi seseorang yang mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memiliki keterampilan yang di dapat dari pendidikan dan pelatihan baik teknis maupun struktural dan ditunjang adanya komitmen organisasi (Rahmawati *et al.*, 2021; Fauzi *et al.*, 2022). Lomba & Karsten (2019); Hsu *et al.* (2019), Fuadi (2020), Mujanah (2020), Lestariningsih *et al.* (2021); Amofah & Saladrigues (2022), Neneh (2022) yang menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin tinggi keyakinan diri ASN dalam bekerja membuat ASN mempunyai keyakinan yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan (Kamar *et al.*, 2022).



Untuk dapat percaya diri ASN harus ditunjang dengan kemampuan/kompetensi baik teknis maupun kompetensi secara struktural (Kamar, *et al.*, 2022; Lestari *et al.*, 2015; Bandura, 2000). Kompetensi menjadi salah satu faktor penyebab meningkatnya kinerja (Rohmawati *et al.*, 2022; Wei, *et al.*, 2018; Purba *et al.*, 2018; Mus *et al.*, 2017). Penelitian oleh Purba *et al.* (2018), Wey *et al.* (2018), Hartanti & Yuniarsih (2018), Podgorska & Pichlak (2019), Swanson *et al.* (2020), Goetz & Wald (2022) hasil penelitiannya menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka proposisi dalam penelitian ini adalah: Peningkatan *self-efficacy*, peningkatan kompetensi, dan peningkatan komitmen organisasi di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) secara positif dan signifikan berkontribusi terhadap peningkatan motivasi pelayanan publik, yang bertindak sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara faktor-faktor internal individu dengan kinerja pelayanan publik.

Proposisi ini menggarisbawahi hubungan antara variabel-variabel yang ingin diteliti, menekankan efeknya pada motivasi pelayanan publik, serta peran motivasi pelayanan publik tersebut sebagai variabel *intervening* dalam konteks hubungan antara *self-efficacy*, kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja pelayanan publik di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN).

## **2.5. Hipotesis**

Merujuk pada tinjauan literatur, penelitian terdahulu, alur pikir dan proposisi di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Selatan (H-1). Hipotesis penelitian yang peneliti ajukan berangkat daripada pendapat para ahli maupun temuan penelitian terdahulu, diantaranya pendapat yang menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya (Pekkala & Zoonen, 2022). *Self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Hal ini di tunjang oleh kapabilitas yang berkemampuan untuk merancang strategi. Hasil kajian yang terukur bahwa ketidakberhasilan yang sering dialami oleh individu adalah diakibatkan ketidakmampuan mengimplementasikan kompetensi secara utuh (Pekkala & Zoonen, 2022). Kesuksesan yang diperoleh dari melihat orang lain. Pada dasarnya kesuksesan dirinya semata, tetapi juga perlu belajar dan memahami keberhasilan yang diperoleh dari orang lain dengan cermat. Salah satu contoh yang dapat dikemukakan adalah permodelan yang dihasilkan untuk membuktikan kemampuan dan kapasitas efikasi individu (Hwang, 2021). Kapasitas personal dapat juga dikaji dari berbagai aktivitas yang menyenangkan dan sesuai dengan keinginan. Pada saat pencapaian tujuan itu diperoleh dari suatu kinerja yang signifikan, maka nilai kesuksesan yang diperoleh dari orang selain dirinya menjadi hal yang krusial (Litsardopoulos, Saridakis, & Hand, 2021; Maryani, Entang & Tukiran, 2021). *Self-efficacy* memengaruhi kepercayaan seseorang

pada tercapai atau tidaknya tujuan yang sudah ditetapkan. Lebih lanjut dinyatakan bahwa *self-efficacy* yang positif adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai pekerjaan atau prestasi yang diinginkannya (Lestariningsih *et al.*, 2021).

2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada OPD penghasil PAD di Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan (H-2). Hipotesis penelitian yang penulis ajukan berdasarkan pendapat ahli dan juga penelitian terdahulu, diantaranya (Santoro, Petruzzell & Del Giudice, 2021) yang menyatakan kompetensi sebagai kemampuan individual yang ditunjukkan oleh kinerja baik. Adapun pendapat Xie *et al.* (2017) yang menyatakan ide dasar teori kinerja adalah kesadaran dan niat yang sungguh-sungguh dari individu untuk mencapai target atau tujuan. Standar kinerja merupakan tolak ukur kinerja yang harus dicapai oleh individual maupun kelompok (Parker *et al.*, 2021; Morles *et al.*, 2021). Norma kerja berkaitan dengan aturan dalam dunia kerja tentang penggunaan waktu, relasional, penghargaan, hukuman, peringatan dan tambahan pendapatan. Norma kerja relasional dalam organisasi amat dipentingkan untuk pencapaian tujuan (Utami *et al.*, 2021; E. N. Pratama, Suwarni & Handayani, 2022).
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada OPD penghasil PAD di Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan (H-3). Hipotesis yang peneliti ajukan berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari *et al.* (2021) menunjukkan individu dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi dapat mempertahankan karakter positif, seperti kepercayaan yang

tinggi dan penerimaan tujuan profesional, keinginan untuk memberikan yang terbaik untuk profesi mereka, dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan. Pendapat Kang (2020), menyatakan batas minimum kerja adalah alat kontrol yang berperan penting dalam memotivasi, mengevaluasi, mengarahkan perilaku, membangun kepercayaan, membangun relasi, rujukan, dan kinerja individu dalam organisasi.

4. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada OPD penghasil PAD di Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan melalui motivasi pelayanan publik (H-4). Hipotesis yang diajukan oleh peneliti berdasarkan pendapat ahli, yaitu Hasibuan (2012) yang menyatakan motivasi merupakan cara untuk mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu menurut Edy Sutrisno (2019) motivasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang. Dalam hal ini motivasi merupakan personal factors yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. Serta pendapat oleh Hidayat (2017) menyatakan bahwa *Self-efficacy* karyawan erat kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi, yaitu produktivitas dan efisiensi.
5. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada OPD penghasil PAD di Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan melalui motivasi pelayanan publik (H-5). Hipotesis penelitian yang penulis ajukan berasal daripada penelitian terdahulu oleh Basori *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah keinginan atau dorongan yang berasal dari dalam diri individu

untuk kemudian melakukan suatu tindakan yang dianggapnya sesuai dengan situasi yang dialami. Dengan demikian, motivasi kerja dapat digunakan sebagai variabel intervening. Selanjutnya pendapat oleh Lawasi & Triatmanto (2017) yang menyatakan kinerja akan semakin baik ketika karyawan merasa termotivasi melalui perhatian dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinannya. Dengan demikian, motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Adapun penelitian terdahulu Lioni (2021); Tua *et al.* (2020) menemukan aspek lain yang dapat memengaruhi kinerja dengan motivasi sebagai mediasi variabel kompetensi.

6. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada OPD penghasil PAD di Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan melalui motivasi pelayanan publik (H-6). Hipotesis penelitian ini berangkat daripada hasil penelitian terdahulu oleh Surajiyo (2019) yang menyatakan motivasi dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Kemudian, hasil penelitian oleh Batilmurik (2020) yang menemukan pentingnya menciptakan komitmen organisasi yang kuat agar dapat memberi pengaruh yang efektif terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan temuan penelitian tersebut di atas, Novriansyah *et al.* (2019) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada pengaruh *self-efficacy*, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN OPD penghasil PAD melalui variabel *intervening* motivasi pelayanan publik dengan studi empiris pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan. Responden penelitian adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai tugas pokok dan fungsi menata dan mengelola pendapatan asli daerah, yang telah menduduki jabatan administrator minimal selama dua tahun, yang telah bekerja lebih dari 15 (lima belas) tahun, berpengalaman dalam jabatan pengawas, mempunyai tugas dan fungsi yang dapat meningkatkan pendapatan asli daerah yang terdiri dari Sekretaris, Kepala Bagian/Kepala Bidang di 17 (tujuh belas) Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota se-Sumatera Selatan.

#### **3.2. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini dirancang untuk penelitian deskriptif kausalitas dengan tujuan untuk dapat mengetahui pengaruh signifikan atau tidak signifikan dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel *intervening* (Sanusi, 2011). Penelitian ini merupakan

penelitian eksploratori yang merupakan salah satu jenis penelitian sosial yang tujuannya untuk memberikan sedikit definisi atau penjelasan mengenai konsep atau pola yang digunakan dalam penelitian. Penelitian eksploratori merupakan salah satu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti sesuatu yang menarik perhatian yang belum diketahui, belum difahami, atau belum dikenali dengan baik disebut juga dengan penelitian eksploratif, yang merupakan salah satu pendekatan penelitian yang bertujuan menemukan informasi mengenai suatu topik/ masalah yang belum difahami sepenuhnya oleh seorang peneliti.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah kuantitatif dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari responden yaitu individu atau perorangan dengan cara menyampaikan kuesioner kepada responden (Jain, 2021).

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan menyebarkan kuesioner secara *online* dan *offline*. Periode data dikumpulkan dari Bulan Mei - Oktober 2023. Kuesioner memiliki jawaban terstandarisasi untuk mempermudah pengumpulan data berupa pernyataan terbuka untuk mendukung data kuantitatif dan pertanyaan tertutup (Jain, 2021). Pernyataan dengan menggunakan skala interval 1-10 untuk memperoleh data yang menunjukkan pengaruh atau hubungan antar variabel dengan jawaban sangat tidak setuju hingga

sangat setuju. Penggunaan skala interval ini dikarenakan penelitian ini menggunakan analisis *statistic parametric*. Penetapan skor ideal berdasarkan baik skor tertinggi dan terendah diperoleh dari jumlah skor dan item perhitungan, dimana penilaian skala interval berada di range 5,1 hingga 9,7. Setelah diketahui skor ideal variabel, langkah selanjutnya adalah menetapkan kategori yang dimaksud dengan perhitungan analisis yang digunakan.

### **3.5. Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1. Populasi**

Populasi penelitian ini berjumlah 438 (empat ratus tiga puluh delapan) orang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berasal dari enam Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pada 17 (tujuh belas) Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Selatan. Kriterianya, antara lain: menduduki di jabatan Administrator minimal selama dua tahun, telah bekerja lebih dari 15 (lima belas) tahun, berpengalaman dalam jabatan pengawas, mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan penataan dan pengelolaan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Enam Organisasi Perangkat Daerah pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan tersebut mempunyai karakteristik Pendapatan Asli Daerah yang sama satu sama lainnya, antara lain: Dinas Perdagangan melalui penyelenggaraan urusan perdagangan, pembinaan usaha dan kemitraan perdagangan, Dinas Perhubungan (Dishub) melalui retribusi angkutan, jalan dan jembatan, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar) melalui retribusi masuk area penampilan kebudayaan dan pariwisata, Dinas Pendidikan melalui pengelolaan keuangan dalam



bidang pendidikan, Dinas Pekerjaan Umum Pengelolaan Sumber Daya Air (Dinas PU PSDA) melalui retribusi air permukaan, dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) melalui retribusi pengiriman tenaga kerja. Adapun rinciannya, sebagai berikut:

- 1) Dinas Pendidikan, mempunyai satu orang Sekretaris dan lima orang Kepala Bidang, terdiri dari Bidang: SMA; SMK; PKLK; UPTD dan Kelompok Jabatan Fungsional,
- 2) Dinas Pekerjaan Umum Pengelolaan Sumber Daya Air (Dinas PU PSDA), mempunyai satu orang Sekretaris dan empat orang Kepala Bidang, terdiri dari Bidang: Rekayasa teknis, Konstruksi, Operasi, pemeliharaan, dan Bina manfaat,
- 3) Dinas Perhubungan, mempunyai satu orang Sekretaris dan empat orang Kepala Bidang, terdiri dari Bidang: Perhubungan udara, Perhubungan laut, TSKAD, LLAD dan Perkeretaapian,
- 4) Dinas Kebudayaan & Pariwisata, mempunyai satu orang Sekretaris dan empat orang Kepala Bidang, terdiri dari Bidang: Bina seni budaya, Bina sejarah/kepurbakalaan, Pemasaran pariwisata, Bina objek & usaha wisata,
- 5) Dinas Perdagangan, mempunyai satu orang Sekretaris dan tiga orang Kepala Bidang, terdiri dari Bidang: Bidang Perdagangan Dalam Negeri, Bidang Perdagangan Luar Negeri, Bidang Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga,
- 6) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans), mempunyai satu orang Sekretaris dan empat orang Kepala Bidang, terdiri dari Bidang: Bidang penempatan dan perluasan kerja, Bidang hubungan industrial dan syarat kerja

dan jaminan sosial, Bidang permukiman dan penempatan transmigrasi dan Bidang pembinaan dan pengembangan usaha ekonomi, sosial, dan budaya.

**Tabel 3.1 Sampel Penelitian**

No	Pemerintah Daerah	Populasi Kelas (n)
1	Kabupaten Banyuasin	30
2	Kabupaten Empat Lawang	26
3	Kabupaten Lahat	30
4	Kabupaten Muara Enim	30
5	Kabupaten Musi Banyuasin	28
6	Kabupaten Musi Rawas	28
7	Kabupaten Musi Rawas Utara	20
8	Kabupaten Ogan Ilir	20
9	Kabupaten Ogan Komering Ilir	30
10	Kabupaten Ogan Komering Ulu	26
11	Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur	26
12	Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan	18
13	Kabupaten PALI	18
14	Kota Lubuk Linggau	28
15	Kota Palembang	30
16	Kota Pagar Alam	24
17	Kota Prabumulih	26
<b>Jumlah Keseluruhan Populasi</b>		<b>438</b>

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Sumsel (2021)

### 3.5.2 Sampel

Sampel penelitian adalah pemilihan objek/ subjek dari keseluruhan (populasi) untuk tujuan penelitian yang disebut desain sampel (Sugiyono, 2019). Desain sampel digunakan sebagai rencana tertentu yang ditentukan sebelum data sebenarnya dikumpulkan untuk memperoleh suatu sampel dari suatu populasi yang ada. Mengingat populasi pada penelitian ini adalah ASN di OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan atau disebut populasi heterogen/ tidak homogen maka pada penelitian ini desain sampel yang digunakan adalah *Proportionate stratified random sampling* (Sugiyono, 2019).

Pada sampel (*sampling*) penelitian ini, populasi dibagi dalam beberapa strata dengan maksud agar sub-populasi tidak tumpang tindih (*overlap*) dan sampel diambil dari masing-masing strata tersebut. Rumus yang digunakan untuk penarikan sampel adalah Rumus Slovin yang merupakan rumusan yang biasa digunakan untuk pengambilan jumlah *sample* yang harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel. Menurut Aloysius (2021) Rumus Slovin,  $n = \frac{N}{1+Ne^2}$  dengan jumlah populasi pada penelitian ini adalah 438 (empat ratus tiga puluh delapan) orang, maka dengan menggunakan formula Slovin dan derajat kesalahan 5%=> e=0,05 didapatkan jumlah sampel adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{438}{1 + 438(0,05)^2}$$

$$n = 209$$

Data hasil jumlah sampel di atas yang menggunakan Rumus Slovin, maka dapat dijelaskan bahwa jumlah sampel dengan populasi sebesar 438 orang ASN yang tersebar di 17 Kab/ Kota dengan jumlah OPD yang memiliki karakteristik penghasil pendapatan yang sama terdiri dari enam OPD, yaitu: Dinas Pendidikan, Dinas PU PSDA, Dinas Perhubungan, Dinas Kebudayaan & Pariwisata, Dinas Perdagangan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan dengan derajat kesalahan 5%=> e=0,05, maka jumlah sampelnya ditentukan sebesar 209 orang ASN. Terhadap sub-sampel agar tidak *over lap* dan mengingat populasi tersebar di 17 Kab/ Kota di Provinsi Sumsel, maka

dengan menggunakan rumus sebagai berikut:  $n = (\text{populasi kelas/ jumlah keseluruhan populasi}) \times \text{jumlah sample}$  ditentukan adalah sebesar 209 orang (Sugiono, 2019), maka rincian hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Sampel Penelitian**

No.	Pemerintahan Daerah	Formula Slovin	Sampel
1.	Kabupaten Banyuasin	$30/438 \times 209 =$	14
2.	Kabupaten Empat Lawang	$26/438 \times 209 =$	12
3.	Kabupaten Lahat	$30/438 \times 209 =$	14
4.	Kabupaten Muara Enim	$30/438 \times 209 =$	14
5.	Kabupaten Musi Banyuasin	$28/438 \times 209 =$	13
6.	Kabupaten Musi Rawas	$28/438 \times 209 =$	13
7.	Kabupaten Musi Rawas Utara	$20/438 \times 209 =$	10
8.	Kabupaten Ogan Ilir	$20/438 \times 209 =$	10
9.	Kabupaten Ogan Komering Ilir	$30/438 \times 209 =$	14
10.	Kabupaten Ogan Komering Ulu	$26/438 \times 209 =$	12
11.	Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur	$26/438 \times 209 =$	12
12.	Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan	$18/438 \times 209 =$	9
13.	Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir	$18/438 \times 209 =$	9
14.	Kota Lubuk Linggau	$28/438 \times 209 =$	13
15.	Kota Palembang	$30/438 \times 209 =$	14
16.	Kota Pagar Alam	$24/438 \times 209 =$	11
17.	Kota Prabumulih	$26/438 \times 209 =$	12
<b>Jumlah=</b>		<b>438</b>	<b>209</b>

Sumber: Diolah peneliti (2023)

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Aloysius, 2021). Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya dengan angka indeks. Nilai indeks yang dihasilkan

akan memberikan gambaran tentang karakteristik responden dalam penelitian ini. Penelitian indeks dikembangkan untuk tujuan memperoleh deskripsi mengenai derajat persepsi variabel-variabel yang diteliti (Ferdinand, 2019; Guttman, 1974). Nilai indeks persepsional diperoleh dengan cara menjumlahkan indeks dan setiap indikator variabel yang digunakan dalam penelitian (Ferdinand, 2019; Gujarati, 2006;). Rumus menghitung nilai indeks persepsional, sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = \frac{(\%F1x1) + (\%F2x2) + (\%F3x3) + (\%F4x4) + (\%F5x5) + (\%F6x6) + (\%F7x7) + (\%F8x8) + (\%F9x9) + (\%F10x10)}{10}$$

Persentase (%) F1 adalah persentase frekuensi responden yang memberikan jawaban angka satu, % F2 adalah jawaban angka dua, % F3 adalah jawaban angka tiga, dan seterusnya sampai dengan F10 untuk persentase di frekuensi responden yang memberikan jawaban angka 10 dalam daftar pertanyaan. Menurut (Ferdinand, 2019) kriteria lima kotak (*five-box-methode*) menentukan kategori nilai indeks yang dihasilkan, yaitu:

01,00-28,00 = sangat rendah

28,01-46,00 = rendah

46,01-64,00 = sedang

64,01-82,00 = tinggi

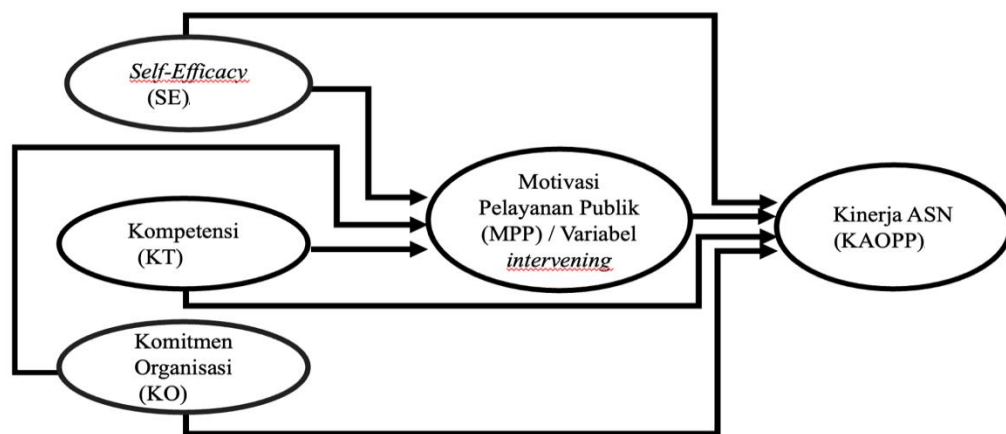
82,01-100,0 = sangat tinggi

### 3.6.2. Analisis Statistik Inferensial

Teknik analisis data yang digunakan untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan menggunakan program *Linear Structural Relations (LISREL)* versi 8.80. Metode analisis SEM digunakan mengingat metode ini merupakan salah satu teknik analisis data

multivariat yang mampu menguji secara simultan dan efisien dengan memadukan atau menggabungkan antara analisis jalur dengan analisis faktor, dimana kompleksitas relasi merupakan bangunan dari hubungan antar variabel, baik dependen maupun independen dan masing-masing variabel yang terukur serta dapat dinilai secara statistik, melalui: Model Penelitian Diagram Jalur (Model Statistik), Persamaan Model Struktural, Teknik Analisis Model, dan Uji Hipotesis (Haryono, 2017). Adapun pembahasannya adalah sebagai berikut:

### 3.6.2.1. Model Penelitian Diagram Jalur (Model Statistik)



**Gambar 3.1 Model Penelitian Diagram Jalur (Model Statistik)**

#### Keterangan:

- $\epsilon_{1-18}$  (Epsilon) = Varian *error* dari konstruk independen  $\epsilon_{19-30}$  (Epsilon)
- $\zeta_{1-2}$  (Zeta) = Varian *error* dari konstruk dependen
- $\lambda_{1-3}$  (Lamda) = *Loading Factor*, parameter yang menggambarkan hubungan langsung konstruk independen maupun dependen dengan variabel manifestnya
- $\gamma_{1.1-2.3}$  (Gama) = Parameter yang menggambarkan hubungan langsung variabel independen dengan variabel dependen
- $\beta_1$  (Beta) = Parameter yang menggambarkan hubungan langsung variabel dependen dengan variabel dependen lainnya

### 3.6.2.2. Persamaan Model Struktural

Model penelitian yang akan dibangun berdasarkan (Gambar 3.1) di atas adalah dengan mengkonversikan diagram jalur ke dalam persamaan dalam *Structural Equation Modeling (SEM)*, yang terdiri dari:

1. Persamaan spesifikasi model *pengukuran* yakni menentukan variabel yang mengukur konstruk dan menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk atau variabel.

- a. Konstruk Endogen Motivasi pelayanan publik (MPP)

$$Y_{1,1} = \lambda_{19} \text{ MPP} + \varepsilon_{19}$$

$$Y_{1,2} = \lambda_{20} \text{ MPP} + \varepsilon_{20}$$

$$Y_{1,3} = \lambda_{21} \text{ MPP} + \varepsilon_{21}$$

$$Y_{1,4} = \lambda_{22} \text{ MPP} + \varepsilon_{22}$$

$$Y_{1,5} = \lambda_{23} \text{ MPP} + \varepsilon_{23}$$

$$Y_{1,6} = \lambda_{24} \text{ MPP} + \varepsilon_{24}$$

- b. Konstruk Eksogen *Self-efficacy* (SE)

$$X_{1,1} = \lambda_1 \text{ SE} + \varepsilon_1$$

$$X_{1,2} = \lambda_2 \text{ SE} + \varepsilon_2$$

$$X_{1,3} = \lambda_3 \text{ SE} + \varepsilon_3$$

$$X_{1,4} = \lambda_4 \text{ SE} + \varepsilon_4$$

$$X_{1,5} = \lambda_5 \text{ SE} + \varepsilon_5$$

$$X_{1,6} = \lambda_6 \text{ SE} + \varepsilon_6$$

- c. Konstruk Eksogen Kompetensi (KT)

$$X_{2,1} = \lambda_7 \text{ KT} + \varepsilon_7$$

$$X_{2,2} = \lambda_8 \text{ KT} + \varepsilon_8$$

$$X_{2,3} = \lambda_9 \text{ KT} + \varepsilon_9$$

$$X_{2,4} = \lambda_{10} \text{ KT} + \varepsilon_{10}$$

$$X_{2,5} = \lambda_{11} \text{ KT} + \varepsilon_{11}$$

$$X_{2,6} = \lambda_{12} \text{ KT} + \varepsilon_{12}$$

d. Konstruksi Eksogen Komitmen organisasi (KO)

$$X_{3,1} = \lambda_{13} \text{ KO} + \varepsilon_{13}$$

$$X_{3,2} = \lambda_{14} \text{ KO} + \varepsilon_{14}$$

$$X_{3,3} = \lambda_{15} \text{ KO} + \varepsilon_{15}$$

$$X_{3,4} = \lambda_{16} \text{ KO} + \varepsilon_{16}$$

$$X_{3,5} = \lambda_{17} \text{ KO} + \varepsilon_{17}$$

$$X_{3,6} = \lambda_{18} \text{ KO} + \varepsilon_{18}$$

e. Konstruksi Endogen Kinerja ASN (KAOPP)

$$Y_{2,1} = \lambda_{25} \text{ KAOPP} + \varepsilon_{25}$$

$$Y_{2,2} = \lambda_{26} \text{ KAOPP} + \varepsilon_{26}$$

$$Y_{2,3} = \lambda_{27} \text{ KAOPP} + \varepsilon_{27}$$

$$Y_{2,4} = \lambda_{28} \text{ KAOPP} + \varepsilon_{28}$$

$$Y_{2,5} = \lambda_{29} \text{ KAOPP} + \varepsilon_{29}$$

$$Y_{2,6} = \lambda_{30} \text{ KAOPP} + \varepsilon_{30}$$

2. Persamaan model struktural yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk adalah sebagai berikut:

1) Persamaan struktur untuk motivasi pelayanan publik, yaitu:

Motivasi Pelayanan Publik = *Self-Efficacy* + Kompetensi + Komitmen

Organisasi, yaitu:





2) RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*)

Browne & Cudeck (Fernandez-Lores et al. 2016) “RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi *chi-square statistic*, dalam sampel yang besar”. Nilai RMSEA menunjukkan nilai “*goodness-of-fit*” yang didapat saat model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA  $\leq 0,08$  untuk dapat diterimanya model, yang menunjukkan “*close fit*” dari model tersebut berdasarkan *degrees of freedom*.

3) GFI (*Goodness of Fit Index*)

GFI adalah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) =1,0 (*perfect fit*)”. Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah “*better fit*”.

4) AGFI (*Adjusted Goodness Fit Index*)

AGFI adalah tingkat penerimaan yang direkomendasikan bila AGFI memiliki nilai  $\geq$  dari 0,90.

5) TLI (*Tucker Lewis Index*)

TLI merupakan *incremental* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *best line model*”. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan diterimanya sebuah model adalah  $>0,95$  sedangkan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*.

#### 6) CFI (*Comparative Fit Index*)

CFI (Fernandez-Lores *et al.* 2016) adalah rentang nilai CFI sebesar 0 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati 1, mengindikasikan adanya *a very good fit*. Nilai direkomendasikan adalah  $CFI > 0,94$  yang tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel.

**Tabel 3.3 Goodness Of-Fit -Index**

<i>Goodness of fit Measure</i>	<b>Nilai Kritis (<i>Cut off Value</i>)</b>
<i>Probability Chi Square</i>	$\geq 0,05$
<i>CMINdf</i>	$\leq 3,00$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
CFI	$\geq 0,95$
TLI	$\geq 0,95$
CMIN/DF	$\leq 2,00$
RMSEA	$\leq 0,08$

Sumber: Wang *et al.* (2020)

#### 4. Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh satu persatu pengaruh variabel eksogen (*self-efficacy*, kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi pelayanan publik) terhadap variabel endogen (Kinerja ASN) dapat dilakukan dengan uji statistik t (uji parsial) (Haryono, 2017). Adapun kriteria uji t dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini,

##### a. Merumuskan Hipotesis

1.  $H_0 : \beta_i = 0$ , artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
2.  $H_a : \beta_i \neq 0$ , artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Menentukan taraf signifikan

1. Nilai Sig 5%
2.  $Df = n - k$

c. Menentukan daerah keputusan

- 1) Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Adapun ketentuan  $t\text{-tabel}$  diperoleh dengan cara membandingkan taraf signifikan (0.05) dan  $df = n - k$  maka diperoleh  $t\text{-tabel}$  sebesar 1,96.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besar pengaruh simultan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara angka 0-1, semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik model karena persentase variansi endogen yang dapat dijelaskan eksogen juga semakin tinggi.

### 3.6.3. Uji Instrumen

Pada penelitian ini tiap pertanyaan kuesioner harus memenuhi kualitas data yang valid dan reliabel (Aloysius, 2021). Menurut Aloysius (2021) bahwa Donald T. Campbell adalah seorang peneliti yang sangat menekankan pentingnya validitas dalam mengukur butir kuesioner atau instrumen penelitian lainnya, Campbell menjelaskan lebih lanjut bahwa instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid jika data yang diperoleh dapat menjawab tujuan penelitian yang akan dicapai dengan akurat dan dapat dinyatakan reliabel jika instrumen penelitian yang sama

dapat konsisten atau stabil ketika digunakan kembali pada penelitian selanjutnya (Aloysius, 2021; Haryono, 2017).

Adapun jumlah data ujicoba yang digunakan adalah 30 orang dari populasi ASN Penghasil PAD di lingkup Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang memiliki karakteristik pendapatan daerah yang sama, yaitu sejumlah enam OPD di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini menjelaskan bahwa sebelum data penelitian disebar kepada responden, maka tiap butir pertanyaan dan variabel yang digunakan pada penelitian ini telah lebih dulu dilakukan pengujian yang disebut uji validitas dan reliabilitas. (Haryono, 2017).

#### **3.6.3.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menentukan sejauh mana instrumen secara akurat mengukur apa yang sebenarnya diukur. Validitas mengacu pada sejauh mana bukti dan teori mendukung interpretasi nilai instrumen yang disyaratkan pada tujuan awal penelitian (Aloysius, 2021; Haryono, 2017). Teknik uji validitas yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment* yang ditemukan oleh Karl Pearson pada tahun 1896. Metode korelasi *product moment* yang digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel dalam statistik yang dapat menunjukkan sejauh mana kedua variabel tersebut berhubungan satu sama lain dalam suatu sampel.

Skor dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif dan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$ , maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner

atau digantikan dengan persyaratan perbaikan. Keputusan pengujian validitas item responden adalah sebagai berikut:

1. Nilai  $r$  dibandingkan dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$ , dengan  $dk=n-2$  dan taraf signifikan sebesar 5%
2. Item pernyataan yang diteliti dikatakan valid jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ,

Hasil pengujian validitas dengan menggunakan *software SPSS* versi 26.00 (tabel 3.3) di bawah ini,

**Tabel 3.4 Uji Validitas Data Instrumen**

Variabel	Kode Item	r-hitung (output SPSS)	r-tabel (5%)	Keterangan
Motivasi Pelayanan Publik	MPP1	0.910	0,361	Valid
	MPP2	0.881	0,361	Valid
	MPP3	0.803	0,361	Valid
	MPP4	0.790	0,361	Valid
	MPP5	0.627	0,361	Valid
	MPP6	0.616	0,361	Valid
<i>Self-efficacy</i>	SE1	0.825	0,361	Valid
	SE2	0.883	0,361	Valid
	SE3	0.914	0,361	Valid
	SE4	0.815	0,361	Valid
	SE5	0.824	0,361	Valid
	SE6	0.848	0,361	Valid
Kompetensi	KT1	0.747	0,361	Valid
	KT2	0.778	0,361	Valid
	KT3	0.799	0,361	Valid
	KT4	0.626	0,361	Valid
	KT5	0.754	0,361	Valid
	KT6	0.840	0,361	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0.929	0,361	Valid
	KO2	0.927	0,361	Valid
	KO3	0.919	0,361	Valid
	KO4	0.889	0,361	Valid
	KO5	0.908	0,361	Valid
	KO6	0.807	0,361	Valid
Kinerja Aparatur Sipil Negara	KAOPP1	0.966	0,361	Valid
	KAOPP2	0.925	0,361	Valid
	KAOPP3	0.874	0,361	Valid
	KAOPP4	0.958	0,361	Valid
	KAOPP5	0.900	0,361	Valid
	KAOPP6	0.964	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti dengan menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa semua instrumen pada *variabel* penelitian mempunyai nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel ( $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel). Nilai  $r$ -hitung dapat dilihat pada *output Pearson Correlation*. Diketahui nilai  $r$ -tabel untuk  $N=30$  adalah sebesar 0,361 pada signifikansi 5%. Kesimpulannya bahwa indikator/ instrument/item soal dalam kuesioner penelitian dapat dijadikan alat pengumpul data yang valid untuk sebuah penelitian.

### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa *instrument* cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas *instrument* menggunakan rumus alpha ( $\alpha$ ) oleh peneliti Alpha Cronbach (1940), yang dipergunakan untuk mencari reliabilitas *instrumen* yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5, 1-7 dan seterusnya dapat menggunakan rumus *cronbach's alpha* (Hair *et al.*, 2010). Hasil analisis reliabilitas ditunjukkan dengan membandingkan  $r$  hitung, dan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung,  $>$   $r$  tabel,, pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai 0,6. Apabila  $r_{\alpha} > 0,6$  maka semua butir atau variabel pada *instrumen* dinyatakan *reliable* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa semua *instrumen* pada variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach Alpha* ( $r$  alpha) lebih besar daripada 0,6 atau  $r_{\alpha} > 0,6$ , dapat disimpulkan bahwa variabel dalam kuesioner penelitian dapat dijadikan alat pengumpul data yang akurat sebuah penelitian (tabel 3.4), di bawah ini,

**Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Data Instrumen**

Variabel	Cronbach Alpha ( $\alpha > 0,6$ )	Keterangan
Motivasi Pelayanan Publik	0,793	Reliabel
<i>Self-efficacy</i>	0.807	Reliabel
Kompetensi	0.790	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.814	Reliabel
Kinerja Aparatur Sipil Negara	0.818	Reliabel

Sumber: Data primer diolah peneliti dengan menggunakan SPSS (2023)

### 3.7. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan analisis model konstruk, yaitu: *first-order construct* dengan variabel adalah: 1) *Self-efficacy*, 2) Kompetensi, 3) Komitmen organisasi, 4) Motivasi pelayanan publik, dan 5) Kinerja ASN OPD Penghasil PAD pada Pemda di Provinsi Sumsel, adalah:

#### 3.7.1. Motivasi Pelayanan Publik (Variabel *Intervening*)

Motivasi pelayanan publik adalah keyakinan sikap yang diwujudkan dalam perilaku pelayanan yang memberikan kepedulian terhadap kepentingan terbaik lembaga pemerintah dan masyarakat (Wiska, Asrinaldi & Zeta, 2022); Hakim & Hamid, 2021; Bayran & Zoubi, 2020). Kepercayaan nilai dan perilaku pelayanan dapat diukur dengan indikator, yaitu: 1) siap menerima kritikan 2) bekerja berdasarkan visi dan misi 3) diberikan pendidikan dan pelatihan 4) diberikan kebebasan dalam bergaul dan berteman 5) mementingkan kepentingan organisasi 6) pelayanan publik (tabel 3.6).



### **3.7.2. Self-efficacy (X1)**

*Self-efficacy* diartikan sebagai keyakinan seseorang untuk menyelesaikan tugas/ pekerjaan dalam jangka waktu yang tepat (Silitonga, 2022; Lestariningsih, 2021; Bandura *et al.*, 1999). Keyakinan penyelesaian tugas dapat diukur dengan Indikator, antara lain: 1) Penyelesaian tugas 2) sadar kemampuan yang dimiliki 3) ketenangan diri 4) bekerja efektif 5) tidak mudah putus asa 6) pengalaman (tabel 3.6)

### **3.7.3. Kompetensi (X2)**

Kompetensi didefinisikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh individu dalam mempergunakan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan standar yang ditetapkan (Swanson, 2020). Tindakan seseorang sesuai kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, indikatornya, yaitu: 1) Pengendalian diri 2) Kesehatan 3) Kepercayaan Diri 4) Integritas 5) Terampil 6) Beradaptasi (tabel 3.6).

### **3.7.4. Komitmen Organisasi (X3)**

Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) menurut Gibson (2012) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen Organisasi dapat diukur dengan dimensi loyalitas dan perlakuan terhadap pekerjaan dengan indikator, yaitu: 1) Senang dengan Karir saat ini, 2) Bangga dengan karir saat ini 3) Mendiskusikan tempat bekerja dengan orang lain, 4) Merasa memiliki terhadap organisasi, 5) Mempunyai ikatan emosional terhadap organisasi, dan 6) Memilih bertahan di organisasi saat ini untuk bekerja (tabel 3.6).

### 3.7.5. Kinerja Aparatur Sipil Negara / ASN (Y)

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah faktor dominan dengan tindakan yang nyata, bertahap, terukur, dan produk terhitung dari suatu hasil kerja (Pervaiz *et al.*, 2021; Demirkol, 2021). Prosedural, kualitas dan kuantitas dengan indikatornya, yaitu: 1) Bekerja sesuai *Standar Operational Procedure* (SOP), 2) Mampu menyelesaikan masalah, 3) Cepat menanggapi keluhan, 4) Mempunyai skill dan keahlian, 5) Merasa puas dengan pekerjaan saat ini, 6) Mempunyai keterikatan yang tinggi dalam bekerja (tabel 3.6).

**Tabel 3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Kode Indikator
1.	Motivasi Pelayanan Publik (Variabel Intervening)	Kepercayaan nilai dan perilaku pelayanan	1. Siap Menerima kritikan dan Misi 2. Bekerja berdasarkan Visi dan Misi 3. Diberikan Pendidikan dan Pelatihan 4. Diberikan kebebasan dalam bergaul dan berteman 5. Mementingkan kepentingan Organisasi 6. Pelayanan Publik	MPP1 MPP2 MPP3 MPP4 MPP5 MPP6

No	Variabel	Definisi	Indikator	Kode Indikator
2.	<i>Self-Efficacy</i> (X1)	Keyakinan Penyelesaian Tugas	1. Penyelesaian tugas 2. Sadar kemampuan yang dimiliki 3. Ketenangan diri 4. Bekerja efektif 5. Tidak mudah putus asa 6. Pengalaman	SE1 SE2 SE3 SE4 SE5 SE6
3.	Kompetensi (X2)	Kemampuan, Pengetahuan dan keterampilan	1. Pengendalian Diri 2. Kesehatan 3. Kepercayaan Diri 4. Integritas 5. Terampil 6. Beradaptasi	KT1 KT2 KT3 KT4 KO5 KO6
4.	Komitmen (X3)	Loyalitas dan Perlakuan terhadap pekerjaan	1. Senang dengan Karir saat ini 2. Bangga dengan karir saat ini 3. Mendiskusikan tempat bekerja dengan orang lain 4. Merasa memiliki terhadap organisasi 5. Mempunyai ikatan emosional terhadap organisasi 6. Memilih bertahan di organisasi saat ini untuk bekerja	KO1 KO2 KO3 KO4 KO5 KO6

No	Variabel	Definisi	Indikator	Kode Indikator	
5.	Kinerja ASN (Y)	Prosedural, dan Kuantitas	Kualitas	1. Bekerja sesuai <i>Standar Operational Procedure</i> (SOP) 2. Mampu menyelesaikan masalah 3. Cepat menanggapi keluhan 4. Mempunyai <i>skill</i> dan keahlian 5. Merasa puas dengan pekerjaan saat ini 6. Mempunyai keterikatan yang tinggi dalam bekerja	KAOPP1 KAOPP2 KAOPP3 KAOPP4 KAOPP5 KAOPP6

Sumber: Diolah peneliti (2023)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **4.1.1.1. Profil Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan**

Berdasarkan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah bahwasanya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah untuk jangka waktu lima tahun adalah merupakan penjabaran dari visi, misi dan program kerja Kepala Daerah dengan berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah. Secara administratif, Provinsi Sumatera Selatan terdiri dari 13 (Tiga Belas) kabupaten dan empat Kota dengan jumlah desa sebanyak 2.823 desa, 363 kelurahan dan 231 kecamatan.

Visi yang dimiliki Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yaitu Sumsel Maju untuk Semua sedangkan Misi Sumsel terdiri dari lima misi, yaitu :

1. Membangun Sumsel berbasis ekonomi kerakyatan yang didukung sektor pertanian, industri dan UMKM yang tangguh untuk mengatasi pengangguran dan kemiskinan baik di perkotaan maupun di pedesaan dengan tujuan meningkatnya perekonomian yang inklusif berbasis inovasi daerah.
2. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) baik laki-laki maupun perempuan yang sehat, berpendidikan, profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai keimanan, ketaqwaan, kejujuran dan integritas dengan tujuan

meningkatnya kualitas sumber daya manusia dan meningkatnya kesetaraan dan keadilan gender.

3. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme dengan mengedepankan transparansi dan akuntabilitas yang didukung aparatur pemerintahan yang jujur, berintegritas, profesional dan responsif dengan tujuan meningkatnya tata kelola pemerintahan.
4. Membangun dan meningkatkan kualitas dan kuantitas infrastruktur, termasuk infrastruktur dasar guna percepatan pembangunan wilayah pedalaman dan perbatasan, untuk memperlancar arus barang dan mobilitas penduduk serta mewujudkan daya saing daerah dengan mempertimbangkan pemerataan dan keseimbangan daerah dengan tujuan terwujudnya pemerataan pembangunan berkelanjutan.
5. Meningkatkan kehidupan beragama, seni dan budaya untuk membangun karakter kehidupan sosial yang agamis dan berbudaya, dengan ditopang fisik yang sehat melalui kegiatan olahraga, sedangkan pengembangan pariwisata berorientasi pariwisata religius dengan tujuan terwujudnya masyarakat madani, meningkatnya daya saing pariwisata daerah melalui seni, budaya dan religi serta meningkatnya daya saing pemuda dan olahraga.

Berikut ini merupakan Sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Selatan :

- a) Meningkatnya perekonomian yang inklusif berbasis inovasi daerah dengan sasaran maju ekonomi kerakyatan, maju investasi, industri dan perdagangan,

maju pertanian rakyat dan kedaulatan pangan, maju kesejahteraan masyarakat, maju akses energi.

- b) Meningkatnya kualitas sumber daya manusia dengan sasaran maju kesehatan masyarakat, maju akses pendidikan berkualitas.
- c) Meningkatnya tata kelola pemerintahan dengan sasaran maju pelayanan publik berkualitas, maju pembangunan yang transparan dan akuntabel, maju aparatur profesional dan berintegritas.
- d) Terwujudnya pemerataan pembangunan berkelanjutan dengan sasaran maju kualitas lingkungan hidup dan maju infrastruktur dan konektivitas.
- e) Terwujudnya masyarakat madani dengan sasaran maju stabilitas keamanan, ketertiban dan kehidupan beragama.
- f) Meningkatnya daya saing pariwisata daerah melalui seni, budaya dan religi dengan sasaran maju seni, budaya dan pariwisata.
- g) Meningkatnya daya saing pemuda dan olahraga dengan sasaran maju pemuda dan olahraga.

#### **4.1.1.2. Isu Strategis**

Terdapat isu strategis baik di dunia maupun di Indonesia bahkan Provinsi Sumatera Selatan adalah, sebagai berikut:

- 1 Isu strategis yang terjadi di dunia saat ini, antara lain: Perubahan iklim dan konservasi lingkungan, ketegangan geopolitik antarnegara, Kesehatan global terkait pandemik dan akses terhadap vaksin Covid-19, ketimpangan ekonomi, serta pengembangan teknologi yang mempertimbangkan etika dan keamanan.

- 2 Isu strategis yang di Indonesia pada saat ini, antara lain: Pertumbuhan ekonomi yang inklusif, Pendidikan yang berkualitas dan merata, ketahanan pangan, perubahan iklim, percepatan transformasi digital untuk pembangunan ekonomi.
- 3 Beberapa isu strategis yang sedang terjadi di Provinsi Sumatera Selatan, antara lain: a) Pengembangan ekonomi, meliputi: fokus pada pengembangan sektor pertanian, peningkatan investasi untuk menggerakkan ekonomi, dan penciptaan lapangan kerja bagi masyarakat, b) Kesehatan dan akses pelayanan kesehatan, antara lain: upaya untuk meningkatkan akses terhadap layanan Kesehatan yang berkualitas, terutama di daerah terpencil, serta peningkatan infrastruktur kesehatan, c) Pendidikan, meliputi: meningkatkan kualitas Pendidikan, akses pendidikan yang merata, dan fasilitas Pendidikan yang memadai bagi semua lapisan masyarakat, d) Pengelolaan Sumber Daya Alam, antara lain: Pengelolaan sumber daya alam secara berkelanjutan, terutama terkait dengan pertanian, hutan, dan lingkungan hidup untuk menjaga keberlanjutan ekosistem, e) Infrastruktur dan Transformatasi: Pengembangan infrastruktur yang lebih baik, seperti jaringan transportasi yang memadai untuk meningkatkan konektivitas antarwilayah serta aksesibilitas, f) Pemberdayaan Masyarakat, antara lain: Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan, memperkuat ekonomi lokal, dan memperlihatkan kebutuhan masyarakat lokal dalam kebijakan pembangunan.

#### **4.1.2. Deskripsi Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Enam Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Penghasil Pendapatan Asli Daerah



(PAD) pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan (Pemda Prov. Sumsel). Jumlah responden sebanyak 209 orang, selanjutnya responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini diperinci berdasarkan, antara lain: jenis kelamin, usia, lama menduduki jabatan, dan tingkat pendidikan. Keempat aspek demografi tersebut mempunyai peran penting dalam menilai kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Penghasil Pendapatan Asli Daerah (PAD) di Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Pemda Prov. Sumsel). Berikut karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini adalah:

#### **4.1.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Komposisi responden berdasarkan aspek jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

**Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	173	83
Perempuan	36	17
Jumlah	209	100

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Tabel 4.1 menunjukkan mayoritas responden adalah laki-laki dengan 173 responden (83%). Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah responden laki-laki lebih dominan dari pada responden perempuan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Penghasil Pendapatan Asli Daerah (PAD) di Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Pemda Provinsi Sumsel).

#### 4.1.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Komposisi responden berdasarkan aspek usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
55 – 60	2	1
50 – 54	22	11
45 – 49	92	44
40 – 44	71	34
< 40	22	11
Jumlah	209	100

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Tabel 4.2 menunjukkan mayoritas responden berusia antara 45 – 49 tahun yaitu sebanyak 92 responden (44%), diikuti responden dengan usia antara 40 – 44 tahun sebanyak 71 responden (34%), kemudian usia antara 50 – 54 tahun dan < 40 tahun sebanyak 22 responden (11%), dan usia antara 55-60 tahun sebanyak dua orang responden (1%).

#### 4.1.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Menduduki Jabatan

Komposisi responden berdasarkan aspek lama menduduki jabatan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

**Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Jabatan**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
> 6 tahun	0	0
5 tahun	21	9
4 tahun	89	43
3 tahun	89	43
2 tahun	10	5

Jumlah	209	100
--------	-----	-----

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Tabel 4.3. menunjukkan mayoritas responden adalah yang mempunyai lama menjabat selama tiga dan empat tahun masa kerja sebanyak 89 responden (43%), kemudian responden dengan lama menjabat selama lima tahun ada sebanyak 21 responden (9%) dan responden yang menjabat selama dua tahun ada 10 responden (5%). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden adalah yang bekerja cukup lama yaitu tiga sampai dengan empat tahun masa jabatan.

#### 4.1.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Komposisi responden berdasarkan aspek Pendidikan Formal dapat dilihat pada tabel 4.4. berikut ini :

**Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan pendidikan Formal**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Doktor (S3)	0	0
Pasca Sarjana (S2)	92	44
Sarjana (S1)	109	52
Diploma (D3)	8	4
Jumlah	209	100

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Tabel 4.4. menunjukkan mayoritas responden adalah lulusan atau memiliki pendidikan formal tingkat Sarjana Strata Satu (S1), yakni sebanyak 109 responden (52%), kemudian sebanyak 92 orang (44%) adalah responden dengan tingkat pendidikan Sarjana Strata Dua (S2), sisanya sebanyak delapan orang (4%) adalah responden dengan tingkat pendidikan Diploma Tiga (D3). Hal ini menunjukkan

sebagian besar responden adalah mereka yang memiliki tingkat pendidikan dan pengetahuan yang baik.

#### 4.1.3. Teknik Analisis Data

##### 4.1.3.1. Analisis Statistik Deskriptif

Pada bagian ini akan dijelaskan statistik deskriptif data variabel penelitian menurut nilai mean, median dan modus

Variabel	Indikator	Mean	Median	Modus
Self Efficacy	SE1	8.3828	9	9
	SE2	8.5072	9	9
	SE3	8.5789	9	9
	SE4	8.5694	9	9
	SE5	8.4115	9	9
	SE6	8.3206	9	9
Kompetensi	KT1	8.4067	8	8
	KT2	8.4880	9	9
	KT3	8.4019	9	9
	KT4	8.6268	9	9
	KT5	8.6459	9	9
	KT6	8.6316	9	9
Komitmen Organisasi	KO1	8.6603	9	9
	KO2	8.7608	9	9
	KO3	8.7081	9	9
	KO4	8.7703	9	9
	KO5	8.7560	9	9
	KO6	8.7464	9	9
Motivasi Pelayanan Publik	MPP1	8.6746	9	9
	MPP2	8.7895	9	9
	MPP3	8.6220	9	9
	MPP4	8.7368	9	9
	MPP5	8.6220	9	9
	MPP6	8.6890	9	9
Kinerja ASN	KAOPP1	8.6651	9	10
	KAOPP2	8.6411	9	9
	KAOPP3	8.6794	9	9
	KAOPP4	8.7464	9	9
	KAOPP5	8.7177	9	9
	KAOPP6	8.7273	9	9

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Statistik deskriptif skor jawaban responden pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor jawaban selalu di bawah nilai median dan nilai modus berada pada skor 9 dan 10 berarti bahwa skor jawaban responden terhadap seluruh pertanyaan terkait variabel penelitian cenderung tinggi.

Selanjutnya pada bagian ini akan dijelaskan tentang distribusi frekuensi jawaban responden yang telah dikelompokkan sehingga akan diperoleh suatu gambaran yang jelas mengenai tanggapan/jawaban responden terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Variabel dalam penelitian ini terdapat dua variabel endogen, yaitu Motivasi Pelayanan Publik yang diukur dengan enam indikator dan Kinerja Aparatur Sipil Negara yang diukur dengan enam indikator, dan terdiri dari tiga variabel eksogen, yaitu *Self-efficacy* yang diukur dengan enam indikator, Kompetensi yang diukur dengan enam indikator, dan Komitmen Organisasi yang diukur dengan enam indikator, sebagai berikut:

**a. Deskripsi Variabel Motivasi Pelayanan Publik**

Motivasi Pelayanan Publik dalam penelitian ini diukur berdasarkan enam indikator dan dijabarkan ke dalam enam pernyataan yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Keenam indikator untuk mengukur Motivasi Pelayanan Publik, yaitu: siap menerima kritikan, bekerja berdasarkan visi dan misi, diberikan pendidikan dan pelatihan, diberikan kebebasan dalam bergaul dan berteman, mementingkan kepentingan organisasi, dan pelayanan yang baik. Berikut adalah jawaban responden untuk variabel Motivasi Pelayanan Publik,

**Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi Pelayanan Publik**

Indikator	Skor Jawaban										N	Total Skor	Rata-Rata	TCR (%)	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
MPP1	-	-	-	-	-	27	15	98	41	28	209	1700	8.13	81.34	Tinggi
MPP2	-	-	-	-	-	15	29	44	27	94	209	1828	8.75	87.46	Sangat Tinggi
MPP3	-	-	-	-	-	29	28	51	27	74	209	1761	8.43	84.26	Sangat Tinggi
MPP4	-	-	-	-	-	27	15	123	30	14	209	1661	7.95	79.47	Tinggi
MPP5	-	-	-	-	-	55	12	58	29	55	209	1689	8.08	80.81	Tinggi
MPP6	-	-	-	-	-	13	54	70	15	57	209	1721	8.23	82.34	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata</b>													<b>8.26</b>	<b>82.62</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

**Keterangan :**

- MPP 1:** Saya selalu menerima kritikan dari masyarakat atas permasalahan yang terjadi
- MPP 2:** Saya mengedepankan visi dan misi OPD tempat saya bekerja dalam memberikan pelayanan
- MPP 3:** Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi dalam melayani masyarakat
- MPP 4:** Menjalin hubungan pekerjaan dengan sesama pegawai dan pimpinan merupakan salah satu prioritas utama
- MPP 5:** Saya merasa apa yang saya kerjakan adalah untuk kepentingan yang lebih besar, bukan untuk kepentingan saya sendiri
- MPP 6:** Saya mengutamakan pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakat dibandingkan kebutuhan finansial

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Hasil analisis pada tabel 4.10 menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan skor jawaban responden pada variabel motivasi pelayanan publik adalah sebesar 82,62 dengan TCR terendah ada pada indikator MPP1 (82,34), MPP4 (79,47), MPP5 (80,81) dan MPP6 (82,34) hal ini berarti bahwa secara keseluruhan motivasi pelayanan publik telah baik, namun dalam hal menerima kritikan dari masyarakat atas permasalahan yang terjadi, menjalin hubungan pekerja dengan sesama pegawai dan pimpinan, mementingkan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi dan mengutamakan pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakat masih perlu peningkatan.

## b. Deskripsi Variabel *Self Efficacy*

*Self-Efficacy* dalam penelitian ini diukur berdasarkan enam indikator dan dijabarkan ke dalam enam pernyataan yang telah teruji validitas dan reliabilitas. Keenam indikator untuk mengukur *self-fficacy* yaitu dapat menyelesaikan tugas, sadar kemampuan yang dimiliki, ketenangan diri, bekerja efektif, tidak mudah putus asa, dan pengalaman. Berikut adalah jawaban responden untuk variabel *self- efficacy*.

**Tabel 4.6 Deskripsi Variabel *Self-Efficacy***

Indikator	Skor Jawaban										N	Total Skor	Rata-Rata	TCR (%)	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
SE1	-	-	-	-	-	1	87	77	24	20	209	1647	7.88	78.80	Tinggi
SE2	-	-	-	-	-	1	107	54	29	18	209	1628	7.79	77.89	Tinggi
SE3	-	-	-	-	-	1	112	53	22	21	209	1622	7.76	77.61	Tinggi
SE4	-	-	-	-	-	2	100	57	31	19	209	1637	7.83	78.33	Tinggi
SE5	-	-	-	-	-	-	106	53	27	23	209	1639	7.84	78.42	Tinggi
SE6	-	-	-	-	-	1	112	51	27	18	209	1621	7.76	77.56	Tinggi
<b>Rata-rata</b>													<b>7.81</b>	<b>78.07</b>	<b>Tinggi</b>

**Keterangan :**

- SE 1:** Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang sulit
- SE 2:** Saya sadar akan kemampuan yang saya miliki sehingga saya melakukan tugas dengan kemampuan saya
- SE 3:** Tetap bersikap tenang ketika menghadapi hambatan dan berusaha mencapai tujuan
- SE 4:** Saya yakin bahwa saya dapat bekerja secara efektif pada tugas-tugas yang berbeda dalam pekerjaan saya
- SE 5:** Saya tidak putus asa melakukan penugasan meskipun itu sulit
- SE 6:** Pengalaman yang dimiliki pada umumnya dapat meningkatkan atau mengembangkan karir saya

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Hasil analisis pada tabel 4.10 menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan skor jawaban responden pada variabel *self-efficacy* adalah sebesar 78,7 dengan TCR terendah ada pada indikator SE2 (77,89), SE3 (77,61) dan SE6 (77,56) hal ini berarti bahwa secara keseluruhan *self-efficacy* telah baik, namun dalam hal

melakukan tugas sesuai dengan kemampuan, bersikap tenang dalam menghadapi hambatan dan dapat meningkatkan atau mengembangkan karir masih perlu peningkatan

### c. Deskripsi Variabel Kompetensi

Kompetensi dalam penelitian ini diukur berdasarkan enam indikator dan dijabarkan ke dalam enam pernyataan yang telah teruji validitas dan reliabilitas. Keenam indikator untuk mengukur kompetensi yaitu pengendalian diri, kesehatan, kepercayaan diri, integritas, terampil dan beradaptasi. Berikut adalah jawaban responden untuk variabel kompetensi,

**Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kompetensi**

Indikator	Skor Jawaban										N	Total Skor	Rata-rata	TCR (%)	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
KT1	-	-	-	-	-	2	18	54	101	34	209	1819	8.70	87.03	Sangat Tinggi
KT2	-	-	-	-	-	1	20	47	92	49	209	1840	8.80	88.04	Sangat Tinggi
KT3	-	-	-	-	-	1	19	57	91	41	209	1824	8.73	87.27	Sangat Tinggi
KT4	-	-	-	-	-	1	18	68	88	34	209	1808	8.65	86.51	Sangat Tinggi
KT5	-	-	-	-	-	2	18	65	79	45	209	1819	8.70	87.03	Sangat Tinggi
KT6	-	-	-	-	-	4	25	35	100	45	209	1829	8.75	87.51	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata</b>													<b>8.72</b>	<b>87.23</b>	<b>Sangat Tinggi</b>



**Keterangan :**

- KT 1: Saya mempunyai pengendalian diri yang baik dalam bekerja
- KT 2: Saya memiliki kesehatan yang baik dalam menjalankan tugas-tugas sebagai ASN
- KT 3: Saya selalu percaya diri menjalani peran saya sebagai ASN ditempat saya bekerja
- KT 4: Saya memiliki integritas yang tinggi sebagai ASN ditempat saya bekerja
- KT 5: Saya selalu terampil dalam melaksanakan tugas-tugas saya sebagai ASN
- KT 6: Saya selalu bisa beradaptasi dengan baik terhadap rekan-rekan disekitar saya

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Hasil analisis pada tabel 4.10 menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan skor jawaban responden pada variabel kompetensi adalah sebesar 87,23 dengan TCR terendah ada pada indikator KT 1 (87,03), KT4 (86,51) dan KT5 (87,03) hal ini berarti bahwa secara keseluruhan kompetensi telah baik, namun dalam hal dapat mengendalikan diri dengan baik saat bekerja, memiliki integritas yang tinggi dan terampil dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai ASN masih perlu peningkatan.

**d. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan enam indikator dan dijabarkan ke dalam enam pernyataan yang telah teruji validitas dan reliabilitas. Keenam indikator untuk mengukur komitmen organisasi yaitu senang dengan karir saat ini, bangga dengan karir saat ini, mendiskusikan tempat bekerja dengan orang lain, merasa memiliki terhadap organisasi, mempunyai ikatan emosional terhadap organisasi, dan memilih bertahan di organisasi saat ini untuk bekerja. Berikut adalah jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi,

**Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi**

Indikator	Skor Jawaban										N	Total Skor	Rata-Rata	TCR (%)	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
KO1	-	-	-	-	-	1	32	42	65	69	209	1841	8.81	88.09	Sangat Tinggi
KO2	-	-	-	-	-	3	33	43	97	33	209	1796	8.59	85.93	Sangat Tinggi
KO3	-	-	-	-	-	1	25	48	81	54	209	1834	8.78	87.75	Sangat Tinggi
KO4	-	-	-	-	-	3	30	53	82	41	209	1800	8.61	86.12	Sangat Tinggi
KO5	-	-	-	-	-	2	26	52	78	51	209	1822	8.72	87.18	Sangat Tinggi
KO6	-	-	-	-	-	1	14	65	93	36	209	1821	8.71	87.13	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata</b>													<b>8.70</b>	<b>87.03</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Keterangan :

- KO 1: Saya akan sangat senang menghabiskan karir saya dengan organisasi ini  
 KO 2: Saya bangga saat memberi tahu orang lain sebagai bagian dari organisasi ini  
 KO 3: Saya senang mendiskusikan organisasi saya dengan orang-orang diluarnya  
 KO 4: Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri  
 KO 5: Saya sangat merasa terikat secara emosional dengan organisasi  
 KO 6: Saat ini, bertahan dengan organisasi saya adalah masalah kebutuhan sekaligus keinginan

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Hasil analisis pada tabel 4.10 menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan skor jawaban responden pada variabel komitmen organisasi adalah sebesar 87,03 dengan TCR terendah ada pada indikator KO2 (85,93) dan KO4 (86,12) hal ini berarti bahwa secara keseluruhan komitmen organisasi telah baik, namun dalam hal mendiskusikan organisasi dengan semua orang diluarnya dan merasa masalah yang ada di organisasi adalah masalah sendiri masih perlu peningkatan.

### e. Deskripsi Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja ASN dalam penelitian ini diukur berdasarkan enam indikator dan dijabarkan ke dalam enam pernyataan yang telah teruji validitas dan reliabilitas. Keenam indikator untuk mengukur kinerja ASN yaitu bekerja sesuai SOP, mampu menyelesaikan masalah, cepat menanggapi keluhan, mempunyai skill dan keahlian, merasa puas dengan pekerjaan saat ini dan mempunyai komitmen yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan. Berikut adalah jawaban responden untuk variabel kinerja ASN.

**Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kinerja ASN**

Indikator	Skor Jawaban										N	Total Skor	Rata-Rata	TCR (%)	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
KAOPP1	-	-	-	-	-	8	54	23	35	89	209	1815	8.68	86.84	Sangat Tinggi
KAOPP2	-	-	-	-	-	4	48	33	80	44	209	1784	8.54	85.36	Sangat Tinggi
KAOPP3	-	-	-	-	-	1	27	64	62	55	209	1815	8.68	86.84	Sangat Tinggi
KAOPP4	-	-	-	-	-	4	55	33	48	69	209	1795	8.59	85.89	Sangat Tinggi
KAOPP5	-	-	-	-	-	3	43	48	50	65	209	1803	8.63	86.27	Sangat Tinggi
KAOPP6	-	-	-	-	-	8	51	30	46	74	209	1799	8.61	86.08	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata</b>													<b>8.62</b>	<b>86.21</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

**Keterangan:**

- KAOPP 1:** Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar jumlah yang ditetapkan di tempat kerja saya  
**KAOPP 2:** Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan masalah yang ada di tempat kerja saya  
**KAOPP 3:** Saya mampu dengan cepat menanggapi keluhan masyarakat terhadap masalah yang terjadi  
**KAOPP 4:** Saya memiliki *skill* / keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya  
**KAOPP 5:** Saya merasa puas dengan tugas yang sudah saya selesaikan  
**KAOPP 6:** Saya memiliki keterikatan dan bertanggungjawab atas pekerjaan saya

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Hasil analisis pada tabel 4.10 menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan skor jawaban responden pada variabel kinerja ASN adalah sebesar 86,21 dengan TCR terendah ada pada indikator KAOPP2 (85,36), KAOPP4 (85,89) dan KAOPP6 (86,08) hal ini berarti bahwa secara keseluruhan kinerja ASN telah baik, namun dalam hal berusaha menyelesaikan masalah, menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan dan berkomitmen serta tanggungjawab atas pekerjaan sebagai ASN masih perlu peningkatan.

#### **4.1.3.2. Analisis SEM**

Pada penelitian ini, pengujian pengaruh *self efficacy*, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN melalui motivasi pelayanan publik akan dilakukan dengan menggunakan teknik analisis SEM. Pemilihan metode SEM sebagai alat uji hipotesis disebabkan karena model penelitian ini memuat variabel pemediasi (*intervening*) dengan jumlah sampel cukup besar (> 100) dan seluruh variabel penelitian merupakan variabel *latent* yang diukur dengan beberapa indikator pengukuran.

Hair *et al.* (2000) disebutkan bahwa tahap-tahap dalam analisis SEM meliputi tahap pengujian model pengukuran (*Confirmatory Factor Analysis*) dan tahap pengujian model struktural. Pada tahap pengujian model pengukuran, validitas dan reliabilitas konstruk diukur, sementara dalam pengujian model struktural dilakukan pengujian pengaruh antar variabel yang selanjutnya digunakan untuk menguji hipotesis penelitian

#### 4.1.3.1 Pengujian Model Pengukuran (Analisis CFA)

Pengujian model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur konstraknya. Pada pengujian ini, indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* > 0,5 dan konstruk dinyatakan reliabel jika AVE konstruk > 0,5 dan CR konstruk > 0,7 (Hair et al, 2000). Nilai *loading factor* yang digunakan untuk menilai validitas indikator telah diperoleh dari output program AMOS, sementara nilai AVE dan CR harus dihitung secara manual dengan menggunakan rumus perhitungan CR dan AVE. Pada Hair et al (2000) disebutkan bahwa CR dan AVE konstruk latent dalam satu model SEM dapat dihitung dengan rumus berikut :

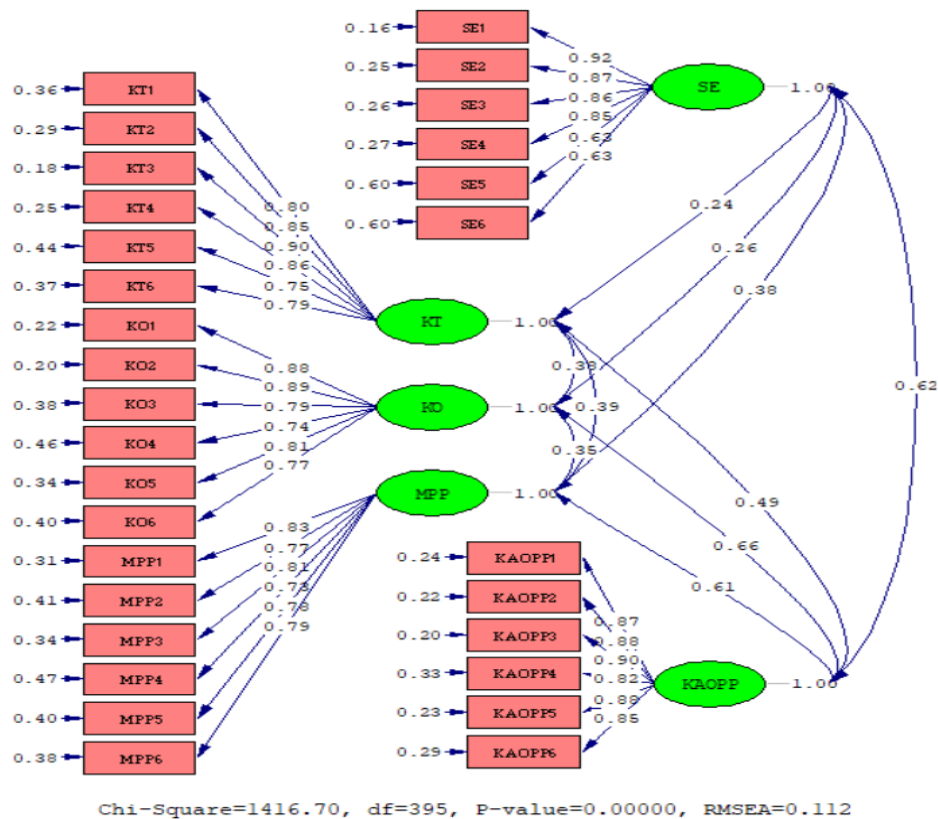
Rumus CR :

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Std Loading})^2}{(\sum \text{Std Loading})^2 + \sum \varepsilon_j} \dots \dots \dots (1)$$

Rumus AVE :

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{Std Loading}^2}{\sum \text{Std Loading}^2 + \sum \varepsilon_j} \dots \dots \dots (2)$$

Berdasarkan ketentuan-ketentuan pengujian validitas dan reliabilitas konstruk tersebut, berikut ini adalah hasil estimasi model CFA seluruh konstruk dalam model penelitian :



**Gambar 4.1 Hasil Uji Model Pengukuran**

(Sumber: Data *Output* Hasil Analisis SEM dengan Lisrel, 2023)

Berdasarkan hasil estimasi model CFA pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator konstruk eksogen memiliki *loading factor*  $>0,5$ , hal ini berarti bahwa seluruh indikator valid dalam mengukur konstruk eksogen, oleh karena itu maka pengujian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas konstruk yang akan dilakukan dengan melihat nilai CR dan AVE masing-masing konstruk, dengan menggunakan rumus perhitungan CR dan AVE (Hair et al, 2000), berikut adalah hasil perhitungan nilai CR dan AVE ketiga konstruk eksogen :

**Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk**

	loading factor ( $\lambda$ )	Validitas	e	AVE	CR	Keterangan
<b>Konstruk Kompetensi (KT)</b>						
KT1	0,80	Valid	0,36			
KT2	0,85	Valid	0,29			
KT3	0,90	Valid	0,18	0,684	0,928	reliabel
KT4	0,86	Valid	0,25			
KT5	0,75	Valid	0,44			
KT6	0,79	Valid	0,37			
<b>Konstruk Komitmen Organisasi (KO)</b>						
Indikator	loading factor ( $\lambda$ )	Validitas	e	AVE	CR	Keterangan
KO1	0,88	Valid	0,22			
KO2	0,89	Valid	0,20			
KO3	0,79	Valid	0,38	0,666	0,923	reliabel
KO4	0,74	Valid	0,46			
KO5	0,81	Valid	0,34			
KO6	0,77	Valid	0,40			
<b>Konstruk Motivasi Pelayanan Publik (MPP)</b>						
Indikator	loading factor ( $\lambda$ )	Validitas	e	AVE	CR	Keterangan
MPP1	0,83	Valid	0,31			
MPP2	0,77	Valid	0,41			
MPP3	0,81	Valid	0,34	0,616	0,906	reliabel
MPP4	0,73	Valid	0,47			
MPP5	0,78	Valid	0,40			
MPP6	0,79	Valid	0,38			
<b>Konstruk Kinerja ASN (KAOPP)</b>						
Indikator	loading factor ( $\lambda$ )	Validitas	e	AVE	CR	Keterangan
KAOPP1	0,87	Valid	0,24			
KAOPP2	0,88	Valid	0,22			
KAOPP3	0,90	Valid	0,20	0,750	0,947	reliabel
KAOPP4	0,82	Valid	0,33			
KAOPP5	0,89	Valid	0,23			
KAOPP6	0,85	Valid	0,29			
<b>Konstruk Self Efficacy (SE)</b>						
Indikator	loading factor ( $\lambda$ )	Validitas	e	AVE	CR	Keterangan
SE1	0,92	Valid	0,16			
SE2	0,87	Valid	0,25			
SE3	0,86	Valid	0,26	0,643	0,914	reliabel
SE4	0,85	Valid	0,27			
SE5	0,63	Valid	0,60			
SE6	0,63	Valid	0,60			

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan nilai CR dan AVE pada masing-masing konstruk, diperoleh nilai CR seluruh konstruk  $>0,7$  dan AVE seluruh konstruk  $>0,5$ , oleh karenanya maka disimpulkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas konstruk yang dipersyaratkan.

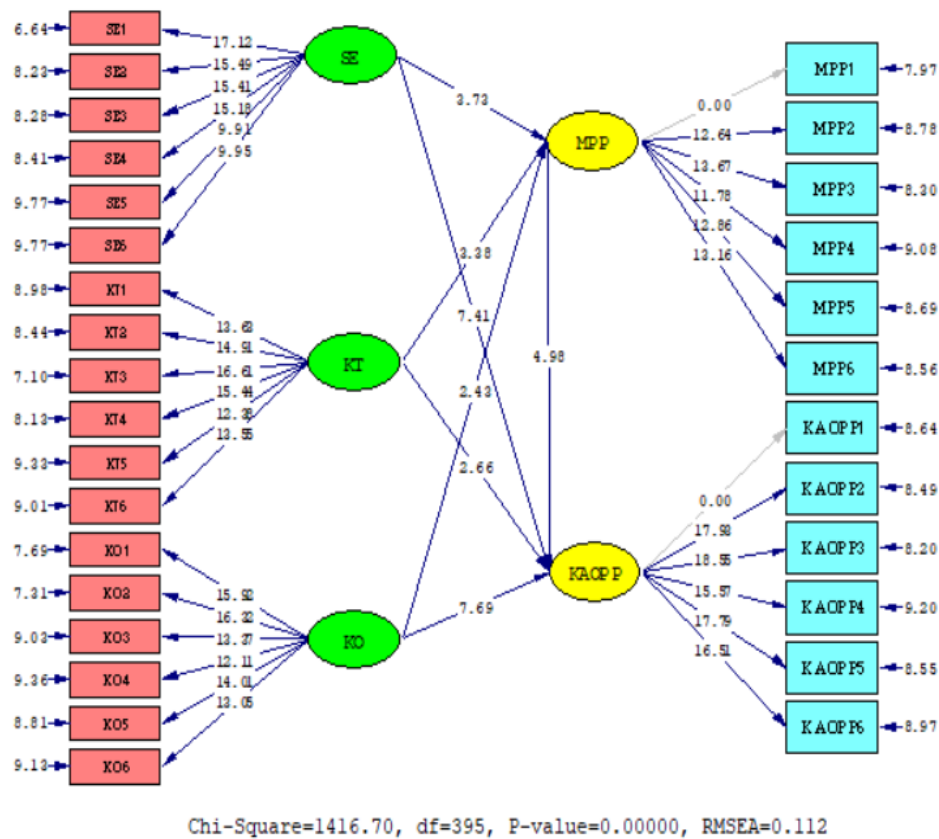
#### **4.1.3.2. Pengujian Model Struktural**

Tahap-tahap dalam pengujian model struktural diawali dengan tahap uji *goodness of fit model*. Pengujian ini bertujuan untuk menilai kelayakan model dalam menguji hipotesis penelitian. Apabila model telah memenuhi kriteria *goodness of fit model* yang dipersyaratkan maka model SEM layak digunakan sebagai alat pengujian hipotesis penelitian, sementara jika model tidak memenuhi kriteria *fit* maka modifikasi model diperlukan hingga diperoleh model yang fit dengan data yang dianalisis.

##### **1. Pengujian Goodness of Fit Model**

Uji kecocokan model atau seringkali disebut dengan uji *goodness of fit model* dalam analisis SEM dilakukan dengan melihat beberapa kriteria *Goodness of fit model* seperti nilai *Chi Square*, probabilitas, df, GFI, AGFI, TLI, CFI RMSEA dan RMR. Berikut ini adalah hasil estimasi model berikut hasil uji *goodness of fit model*nya sebagai berikut :





**Gambar 4. 2 Hasil Uji Semula *Goodness of fit* model struktural**  
(Sumber: Data *Output* Hasil Analisis SEM dengan Lisrel, 2023)

Berdasarkan hasil estimasi model struktural pada Gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa model SEM belum memenuhi kriteria *goodness of fit model* yang dipersyaratkan, nilai RMSEA masih tinggi sebesar 0,112, sementara yang dipersyaratkan  $<0,08$ , demikian juga nilai CMIN/DF sebesar  $1416,70/395 = 3,857$ , sementara untuk nilai  $N > 200$ , nilai CMIN/DF disyaratkan  $<3,00$  (*accepted*) atau  $<2,00$  (*excellent*). Uji CMIN/DF (*Chi-square divided by Degrees of Freedom*) yang merupakan salah satu metode dalam analisis *goodness of fit* pada model pengukuran atau model struktural dalam analisis jalur atau SEM (*Structural Equation*

*Modeling*). Alasan menggunakan CMIN/DF: 1) penyesuaian terhadap besar sampel, metode ini cenderung lebih dapat menyesuaikan dengan baik pada sampel besar, sehingga bisa memberikan indikasi yang lebih tepat terkait kesesuaian model dengan data, 2) kepekaan terhadap model yang tidak sempurna, CMIN/ DF memiliki kelebihan dalam mendeteksi ketidakcocokan model dengan data, terutama ketika model tidak cocok secara sempurna, 3) penggunaannya umum, uji CMIN/DF merupakan salah satu dari beberapa metode yang umum digunakan dalam SEM dan telah teruji keandalannya dalam menilai kualitas model (Bentler & Bonet, 1980; Kline, 2010; Byrne, 2013). Berikut adalah hasil uji *goodness of fit model* penelitian ini:

**Tabel 4.11 Goodness of fit model**

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut of Value</i>	<b>Hasil</b>	<b>Evaluasi Model</b>
<i>Absolut fit measure</i>			
• GFI	$\geq 0,90$	0,690	<i>No Fit</i>
• RMSEA	$\leq 0,08$	0,110	<i>No Fit</i>
• CMIN/DF (N>200)	$<3,00$	3,586	<i>No Fit</i>
• ECVI	Lebih dekat nilai ECVI <i>saturated</i> dibandingkan nilai ECVI <i>independence</i>	ECVI = 7,48, ECVI <i>saturated</i> = 4,47; ECVI <i>independence</i> model = 72,45	<i>No Fit</i>
<i>Incremental Fi Measure</i>			
• CFI	$> 0,90$	0,930	<i>Good Fit</i>
• IFI	$\geq 0,90$	0,930	<i>Good Fit</i>
• RFI	$\geq 0,95$	0,890	<i>No Fit</i>
• NFI	$\geq 0,95$	0,900	<i>No Fit</i>
<i>Persimonius Fit Measure</i>			
• PNFI	semakin besar semakin baik	0,820	<i>Good Fit</i>
• PGFI	semakin besar semakin baik	0,580	<i>Good Fit</i>

(Sumber: Data *Output* Hasil Analisis SEM dengan Lisrel, 2023)

*Goodness of fit model* belum memenuhi kriteria yang dipersyaratkan maka dilakukan upaya-upaya modifikasi model/ *Modification Indices (MI)* dengan membuat korelasi-korelasi antar *error* indikator sesuai dengan nilai *Modification*

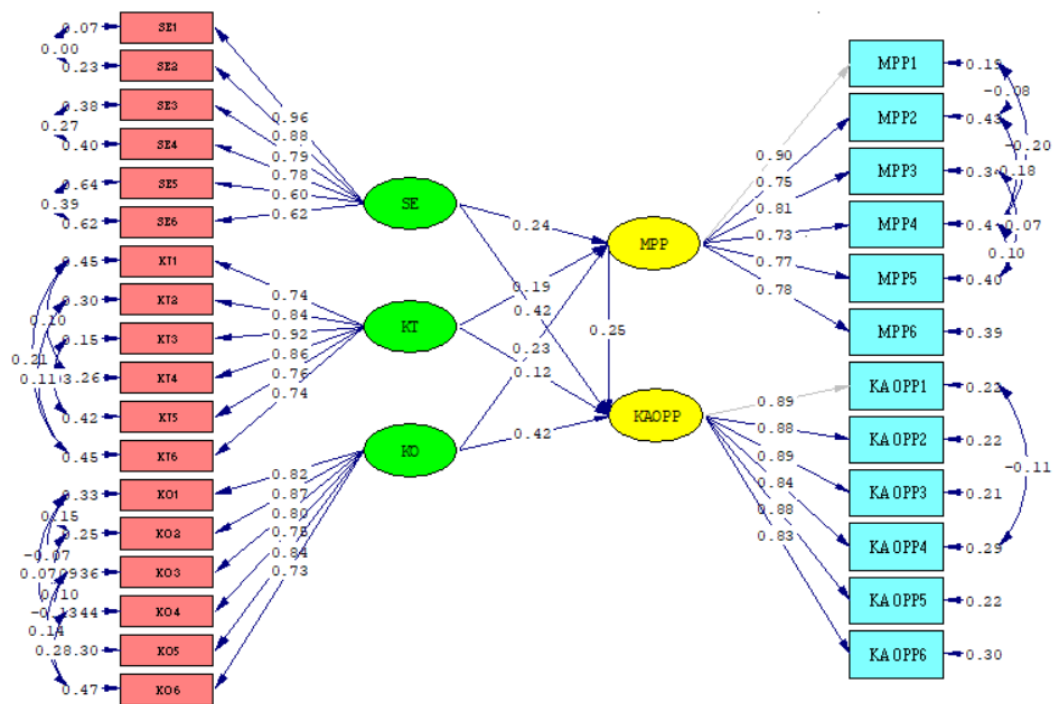
*Indices (MI)* yang ada pada *output Lisrel*. Hal ini tidak berarti bahwa semua parameter yang muncul dalam tabel MI harus ditambahkan, namun hal ini dapat membantu untuk menyempurnakan model. Maka covariance yang kami lakukan dijelaskan pada Tabel 4.11. Berikut nilai *modification indices (MI)* dimaksud:

**Tabel 4. 11 Nilai *Modification Indices (MI)* sebagai acuan perbaikan model**

<i>The Modification Indices Suggest to add an Error Covariance</i>				
<i>Between</i>	<i>and</i>	<i>Decrease in Chi-Square</i>	<i>New Estimate</i>	
SE2	SE1	42,5		0,35
SE3	SE1	21,1		-0,22
SE3	SE2	8,9		-0,13
SE4	SE1	26,8		0,24
SE4	SE3	113,3		0,41
SE6	SE5	81,1		1,09
KT2	KT1	9,0		-0,12
KT3	KT1	8,6		-0,13
KT5	KT1	12,1		-0,15
KT5	KT3	13,1		0,15
KT6	KT1	30,7		0,26
KT6	KT2	10,1		0,13
KT6	KT4	11,9		-0,15
KT6	KT5	13,8		-0,17
KO2	KO1	78,9		0,36
KO4	KO1	34,6		-0,27
KO4	KO2	35,7		-0,28
KO4	KO3	23,1		0,24
KO5	KO1	10,9		0,14
KO5	KO3	25,8		-0,23
KO6	KO1	28,4		-0,25
KO6	KO2	16,4		-0,19
KO6	KO3	28,9		0,27
KO6	KO4	89,6		0,56
MPP3	MPP1	10,8		0,24
MPP4	MPP1	56,0		-0,57
MPP4	MPP2	44,6		0,46
MPP5	MPP3	14,0		-0,26
MPP5	MPP4	15,7		0,30
KAOPP1	KO1	9,7		0,18
KAOPP1	MPP6	7,9		0,24
KAOPP2	SE2	8,6		0,19
KAOPP2	KO5	11,0		0,22
KAOPP2	MPP1	15,5		-0,32
KAOPP2	MPP3	10,4		-0,24
KAOPP2	MPP4	9,2		0,25
KAOPP3	SE3	8,1		-0,16
KAOPP3	SE4	9,7		-0,17
KAOPP3	KO1	13,1		0,19
KAOPP3	KO1	14,7		0,20
KAOPP3	KO4	16,6		-0,29
KAOPP3	KAOPP2	8,2		-0,29
KAOPP4	SE1	8,2		0,19
KAOPP4	KO3	21,3		0,30
KAOPP4	KO5	9,1		-0,20
KAOPP4	KAOPP1	20,4		-0,49
KAOPP4	KAOPP2	9,3		0,31
KAOPP5	KT6	9,3		0,20
KAOPP5	KO1	10,2		-0,17
KAOPP5	KO2	15,1		-0,21
KAOPP5	KO4	15,1		0,28
KAOPP5	KAOPP1	13,0		0,39
KAOPP6	SE2	9,0		-0,19
KAOPP6	KO3	13,6		-0,23
KAOPP6	MPP6	8,5		-0,24
KAOPP6	KAOPP3	10,8		0,32
KAOPP6	KAOPP5	11,1		-0,33

(Sumber: Data *Output* Hasil Analisis SEM dengan Lisrel, 2023)

Berikut hasil perbaikan model dapat dilihat pada gambar berikut :



Chi-Square=311.09, df=374, P-value=0.071, RMSEA=0.067

**Gambar 4.3 Hasil Perbaikan (Akhir) Uji *Goodness of fit* model struktural**  
(Sumber: Data *Output* Hasil Analisis SEM dengan Lisrel, 2023)

Hasil estimasi model setelah perbaikan menunjukkan nilai RMSEA rendah sebesar  $0,067 < 0,08$  (*good fit*), demikian juga nilai *probability chi square*  $0,071 > 0,05$  berarti *good fit*. Hal ini berarti bahwa upaya perbaikan model berhasil memperbaiki *goodness of fit model* sehingga model telah dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Uji CMIN/DF (*Chi-square divided by Degrees of Freedom*) yang merupakan salah satu metode dalam analisis *goodness of fit* pada model pengukuran atau model struktural dalam analisis jalur atau SEM (*Structural Equation Modeling*). Alasan menggunakan CMIN/DF: 1) penyesuaian terhadap besar sampel, metode ini cenderung lebih dapat menyesuaikan dengan baik pada sampel besar, sehingga bisa memberikan indikasi yang lebih tepat terkait

kesesuaian model dengan data, 2) kepekaan terhadap model yang tidak sempurna, CMIN/ DF memiliki kelebihan dalam mendeteksi ketidakcocokan model dengan data, terutama ketika model tidak cocok secara sempurna, 3) penggunaannya umum, uji CMIN/DF merupakan salah satu dari beberapa metode yang umum digunakan dalam SEM dan telah teruji keandalannya dalam menilai kualitas model (Bentler & Bonet, 1980; Kline, 2010; Byrne, 2013). Berikut adalah keseluruhan hasil uji *goodness of fit model* penelitian ini :

**Tabel 4.12 Goodness of fit model**

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut of Value</i>	<b>Hasil</b>	<b>Evaluasi Model</b>
<i>Absolut fit measure</i>			
Probability Chi Square	>0,05	0,071	<i>Good Fit</i>
• GFI	≥ 0,90	0,810	<i>Marginal Fit</i>
• RMSEA	≤ 0,08	0,067	<i>Good Fit</i>
• CMIN/DF (N>200)	<3,00	1,711	<i>Good Fit</i>
• ECVI	Lebih dekat nilai ECVI saturated dibandingkan nilai ECVI independent	ECVI = 2,057, ECVI saturated = 4,53; ECVI independence model = 71,18	<i>Good Fit</i>
<i>Incremental Fi Measure</i>			
• CFI	> 0,90	0,970	<i>Good Fit</i>
• IFI	≥ 0,90	0,970	<i>Good Fit</i>
• RFI	≥ 0,95	0,940	<i>Marginal Fit</i>
• NFI	≥ 0,95	0,940	<i>Good Fit</i>
<i>Persimonus Fit Measure</i>			
• PNFI	semakin besar semakin baik	0,810	<i>Good Fit</i>
• PGFI	semakin besar semakin baik	0,650	<i>Good Fit</i>

(Sumber: Data *Output* Hasil Analisis SEM dengan Lisrel, 2023)

**Penjelasan dari keseluruhan hasil uji *Goodness of fit* model tersebut adalah sebagai berikut :**

**1) *Absolute Fit Test***

*Chi-Square* dan nilai *p-value*-nya merupakan ukuran uji kesesuaian model berbasis *maximum likelihood* (ML). Pada pengujian ini, diharapkan nilainya rendah

sehingga diperoleh nilai  $p$  (*probability*) yang tinggi melebihi 0,05, Namun dalam Thakkar (2018), untuk sampel  $>200$ , ukuran kecocokan model ini tidak dapat digunakan, kebaikan model dapat dinilai dari nilai CMIN/df, dimana nilai CMIN/df disyaratkan  $<3,00$ . Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai CMIN/df sebesar  $787,96/383 = 1,711$ , dikarenakan nilai CMIN/df yang diperoleh  $< 3,00$ , maka dapat disimpulkan bahwa model SEM telah memiliki kecocokan model yang baik (fit).

Selain parameter CMIN /df, *goodness of Fit Indeks* (GFI) yang merupakan ukuran kesesuaian model secara deskriptif juga merupakan parameter penilaian *goodness of fit model*. Nilai GFI yang diharapkan tinggi lebih besar sama dengan 0,90. Hasil analisi dalam penelitian ini menunjukkan nilai GFI sebesar 0,810, nilai ini berada pada kriteria marginal fit yang berarti bahwa kecocokan model cukup baik menurut kriteria GFI.

Ukuran *absolut fit model* selanjutnya adalah menurut nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), nilai ini merupakan nilai aproksimasi akar rata-rata kuadrat error. Pada pengujian ini, nilai *smr* diharapkan lebih kurang sama dengan 0,08. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai RMSEA 0,067 lebih rendah dari 0,08 yang berarti bahwa model berada pada kriteria fit menurut parameter RMSEA.

*Expected Cross-Validation Index* (ECVI) juga merupakan parameter absolut fit model, parameter ini merupakan ukuran kesesuaian model yang menunjukkan bahwa jika model yang diestimasi diuji lagi dengan sampel yang berbeda tetapi dengan ukuran yang sama hasil analisis tetap konsisten. Nilai ECVI diharapkan

lebih dekat dengan nilai ECVI *saturated model* dibandingkan dengan nilai ECVI *independence model*. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai ECVI sebesar 2,057, sementara ECVI *saturated model* 4,53 dan nilai ECVI *independence model* 71,18, oleh karena nilai ECVI lebih dekat dengan nilai ECVI *saturated model* dibandingkan *independence model*, maka disimpulkan bahwa model fit dengan data dianalisis.

## 2) *Incremental Fit Measures*

*Normed Fit Index* (NFI) juga merupakan ukuran *Incremental Fit Measures*, dimana parameter ini menunjukkan ukuran kesesuaian model dengan basis komparatif terhadap *base line* atau model null. Model null umumnya merupakan suatu model yang menyatakan bahwa antara variabel-variabel yang terdapat dalam model yang diestimasi tidak saling berhubungan. Nilainya diharapkan tinggi lebih besar sama dengan 0,90. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan nilai NFI sebesar 0,94. Oleh karena  $NFI > 0,9$  maka disimpulkan bahwa *model fit* menurut nilai NFI.

*Comparative Fit Index* (CFI) juga termasuk dalam parameter *Incremental Fit Measures*, ukuran ini merupakan ukuran kesesuaian model berbasis komparatif dengan model null. Nilainya diharapkan tinggi lebih besar sama dengan 0,90. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai CFI sebesar 0,970, oleh karena nilai  $CFI > 0,90$  maka disimpulkan bahwa model fit menurut nilai CFI.

*Incremental Fit Index* (IFI) juga merupakan ukuran *Incremental Fit Measures*, ukuran kesesuaian komparatif yang dikemukakan oleh Bollen. Nilai IFI diharapkan tinggi lebih besar sama dengan 0,90. Hasil analisis dalam penelitian ini

menunjukkan IFI sebesar 0,970, oleh karena nilai  $IFI > 0,90$  maka disimpulkan bahwa model fit menurut nilai IFI.

*Relative Fit Index* (RFI) juga termasuk dalam ukuran *Incremental Fit Measures*. Nilai RFI diharapkan tinggi lebih besar sama dengan 0,90. Hasil analisis menunjukkan RFI model 0,940, oleh karena nilai  $RFI > 0,90$  maka disimpulkan bahwa *model fit* menurut nilai RFI

### 3) *Parsimonius Fit Measures*

*Parsimonious Normed Fit Index* (PNFI) merupakan *parsimonius Fit Measures*, yaitu ukuran kesesuaian yang bersifat parsimoni sebagai modifikasi ukuran NFI. Nilainya diharapkan tinggi. Nilai PNFI model SEM ini 0,810 berarti bahwa model fit menurut nilai PNFI.

## 2. Pengujian Pengaruh antar variabel

Pada analisis SEM, pengujian pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen ditentukan dari nilai t hitung koefisien jalur yang menghubungkan kedua variabel tersebut. Apabila nilai t hitung  $> 1,96$  maka pengaruh variabel eksogen terhadap endogen dinyatakan signifikan, sedangkan jika nilai t hitung  $< 1,96$  maka disimpulkan bahwa variabel eksogen tidak berpengaruh signifikan terhadap endogen. Arah pengaruh eksogen ditentukan menurut tanda yang menyertai koefisien jalur, apabila tanda yang menyertai koefisien jalur bertanda positif maka arah pengaruh eksogen terhadap endogen searah, sedangkan jika tanda yang menyertai koefisien jalur negatif maka disimpulkan bahwa arah pengaruh eksogen terhadap endogen berlawanan arah.



**Tabel 4.13 Hasil Uji Pengaruh Langsung**

Path	Koefisien Jalur	t <sub>hitung</sub>	Simpulan
SE --> MPP	0,24**	3,47 > 1,96	Positif; signifikan
KT --> MPP	0,19**	2,65 > 1,96	Positif; signifikan
KO --> MPP	0,23**	3,08 > 1,96	Positif; signifikan
MPP --> KAOPP	0,25**	5,17 > 1,96	Positif; signifikan
SE --> KAOPP	0,42**	8,15 > 1,96	Positif; signifikan
KT --> KAOPP	0,12**	2,61 > 1,96	Positif; signifikan
KO --> KAOPP	0,42**	7,85 > 1,96	Positif; signifikan

Keterangan :

- SE = Self Efficacy
- KT = Kompetensi
- KO = Komitmen organisasi
- MPP = Motivasi Pelayanan Publik
- KAOPP = Kinerja ASN

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut :

- (1) *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan publik, ditunjukkan dengan nilai t<sub>hitung</sub> 3,47 > 1,96 dan koefisien jalur positif sebesar 0,24. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self efficacy* ASN maka semakin tinggi motivasi pelayanan publik, demikian sebaliknya semakin menurun *self efficacy* maka semakin berkurang motivasi pelayanan publik dalam diri ASN.
- (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan publik, ditunjukkan dengan nilai t<sub>hitung</sub> 2,65 > 1,96 dan koefisien jalur positif sebesar 0,19. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi maka semakin tinggi motivasi pelayanan publik, demikian sebaliknya semakin buruk kompetensi maka semakin berkurang motivasi pelayanan publik.
- (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan publik, ditunjukkan dengan nilai t<sub>hitung</sub> 3,08 > 1,96 dan koefisien jalur positif sebesar 0,23. Hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi

motivasi pelayanan publik, demikian sebaliknya semakin buruk komitmen organisasi maka semakin berkurang motivasi pelayanan publik.

- (4) Motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung  $5,17 > 1,96$  dan koefisien jalur positif sebesar  $0,25$ . Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi pelayanan publik maka semakin tinggi kinerja ASN, demikian sebaliknya semakin buruk motivasi pelayanan publik maka semakin berkurang kinerja ASN.
- (5) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung  $8,15 > 1,96$  dan koefisien jalur positif sebesar  $0,42$ . Hal ini berarti bahwa semakin baik *self efficacy* maka semakin tinggi kinerja ASN, demikian sebaliknya semakin buruk *self efficacy* maka semakin berkurang kinerja ASN.
- (6) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung  $2,61 > 1,96$  dan koefisien jalur positif sebesar  $0,12$ . Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi maka semakin tinggi kinerja ASN, demikian sebaliknya semakin buruk kompetensi maka semakin berkurang kinerja ASN.
- (7) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung  $7,85 > 1,96$  dan koefisien jalur positif sebesar  $0,42$ . Hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja ASN, demikian sebaliknya semakin buruk komitmen organisasi maka semakin berkurang kinerja ASN.

### 3. Persamaan Struktural

Hasil analisis SEM membentuk empat persamaan struktural yang menunjukkan hubungan antar variabel. Persamaan struktural pertama adalah persamaan struktural yang dapat digunakan untuk memprediksi motivasi pelayanan publik menurut tinggi rendahnya *self efficacy*, kompetensi dan komitmen

organisasi. Persamaan struktural kedua adalah persamaan struktural yang digunakan untuk memprediksi kinerja ASN menurut tinggi rendahnya motivasi pelayanan publik, *self efficacy*, kompetensi dan komitmen organisasi. Berikut adalah bentuk keempat persamaan struktural tersebut :

Persamaan Struktural I :

$$\text{MPP} = 0,24 \text{ SE} + 0,19 \text{ KT} + 0,23 \text{ KO} + 0,77$$

Persamaan Struktural II :

$$\text{KAOPP} = 0,25 \text{ MPP} + 0,42 \text{ SE} + 0,12 \text{ KT} + 0,42 \text{ KO} + 0,25$$

Keterangan :

- SE = *Self Efficacy*
- KT = Kompetensi
- KO = Komitmen organisasi
- MPP = Motivasi Pelayanan Publik
- KAOPP = Kinerja ASN

#### **4. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi menunjukkan besar pengaruh simultan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0-1, semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik model karena persentase variansi endogen yang dapat dijelaskan eksogen juga semakin tinggi.

**Tabel 4.14 Nilai Koefisien Determinasi**

Variabel	Nilai Koefisien Determinasi					
MPP	=0,240* SE (0,070) 3,470	+0,190*KT (0,073) 2,650	+0,230*KO, (0,075) 3,08		<i>Errorvar</i> =0,77 (0,098) 7,820	R <sup>2</sup> =0,230
KAOPP	=0,250*MPP (0,049) 5,170	+0,420*SE (0,051) 8,150	+0,120*KT (0,047) 2,610	+0,420*KO (0,053) 7,850	<i>Errorvar</i> =0,25 (0,037) 6,810	R <sup>2</sup> =0,750

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.16, diperoleh nilai koefisien determinasi motivasi pelayanan publik (MPP) sebesar 0,23 yang berarti bahwa 23% variansi motivasi pelayanan publik ASN dipengaruhi oleh *self efficacy*, kompetensi dan komitmen organisasinya sementara masih sebanyak 77% variansi motivasi pelayanan publik ASN dipengaruhi faktor lain di luar ketiga faktor tersebut. Hal ini wajar karena dalam teori motivasi memang benar ada banyak sekali faktor yang memengaruhi motivasi kerja seseorang, *self efficacy*, kompetensi dan komitmen organisasi hanya sebagian kecil dari faktor yang memengaruhi motivasi kerja seseorang.

Nilai koefisien determinasi kinerja ASN adalah 0,75, artinya bahwa 75% variansi kinerja ASN dipengaruhi oleh motivasi pelayanan publik, *self efficacy*, kompetensi dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebanyak 25% variansi kinerja ASN dipengaruhi faktor lain di luar motivasi pelayanan publik, *self efficacy*, kompetensi dan komitmen organisasi.

## 5. Pengujian hasil

Dalam penelitian ini, motivasi pelayanan publik berperan sebagai pemediasi pengaruh self efficacy, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN. Untuk menguji peran motivasi sebagai pemediasi maka dilakukan uji indirect effect sesuai luaran program LISREL.

Indirect Effects of KSI on ETA			
	SE	KT	K0
MPP	---	---	---
KAOPP	0.06 (0.02)	0,05 (0.02)	0.06 (0.02)
	2.95	2.36	2.73

### **Gambar 4.4 Hasil Uji Pengaruh tidak langsung**

Sumber : data diolah (2023)

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung}}{\text{Pengaruh Tidak Langsung} + \text{Pengaruh Langsung}}$$

Keterangan :

VAF adalah perhitungan yang dilakukan untuk mengetahui mediasi yaitu *Variance Accounted For* (VAF). Jika nilai VAF > 80% maka menunjukkan mediasi penuh.

VAF berkisar 20% sampai dengan 80% termasuk mediasi partial dan < 20% tidak ada efek mediasi. Pengaruh tidak langsung adalah hasil pengujian pengaruh tidak langsung berupa nilai koefisien jalur. Pengaruh langsung adalah hasil pengujian pengaruh langsung berupa nilai koefisien jalur.

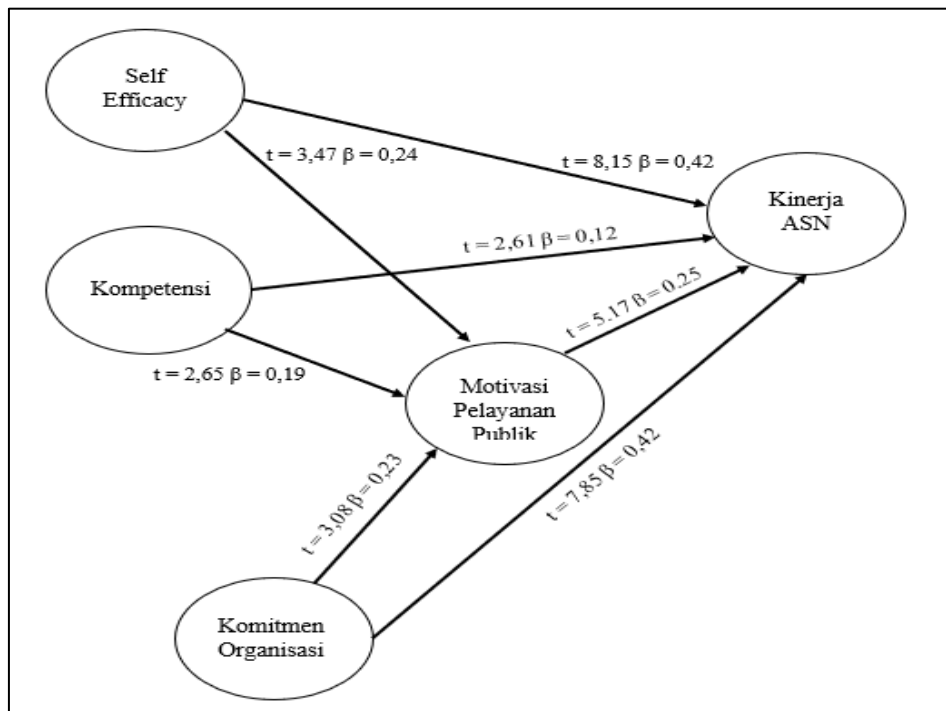
Pengaruh tidak langsung = SE → MPP → KAOPP = b1 x b2

Pengaruh langsung = SE → KAOPP = a1

Berdasarkan hasil uji *indirect effect* pada gambar di atas, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja ASN dengan dimediasi motivasi pelayanan publik signifikan, ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar  $2,95 > 1,96$  Path Coefficient 0,06
2. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja ASN dengan dimediasi motivasi pelayanan publik signifikan, ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar  $2,36 > 1,96$  Path Coefficient 0,05
3. Pengaruh tidak langsung komitmen terhadap kinerja ASN dengan dimediasi motivasi pelayanan publik signifikan, ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar  $2,73 > 1,96$  Path Coefficient 0,06

## 6. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian



**Gambar 4.5 Hasil Uji Hipotesis**  
Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis SEM yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

**Tabel 4.15 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

No	Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
1	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Selatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>t = 8,15 &gt; 1,96</math></li> <li>• <math>Path\ Coef = 0,42</math></li> </ul>	H1 diterima
2	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada OPD penghasil PAD di Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>t = 2,61 &gt; 1,96</math></li> <li>• <math>Path\ Coef = 0,12</math></li> </ul>	H2 diterima
3	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada OPD penghasil PAD di Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>t = 7,85 &gt; 1,96</math></li> <li>• <math>Path\ Coef = 0,42</math></li> </ul>	H3 diterima
4	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada OPD penghasil PAD di Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan melalui motivasi pelayanan publik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>Path\ Coef = 0,06</math></li> </ul>	H4 diterima
5	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada OPD penghasil PAD di Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan melalui motivasi pelayanan publik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>Path\ Coef = 0,05</math></li> </ul>	H5 diterima
6	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada OPD penghasil PAD di Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan melalui motivasi pelayanan publik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>Path\ Coef = 0,06</math></li> </ul>	H6 diterima

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil di atas, dapat di lihat bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa model struktural nya adalah parsial model.

## 4.1 Pembahasan

### 4.1.1 Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja ASN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN , semakin tinggi self efficacy dalam diri ASN maka

semakin tinggi kinerja ASN , demikian sebaliknya ASN dengan self efficacy rendah cenderung memiliki kinerja ASN publik rendah.

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar ASN sebenarnya telah memiliki *self-efficacy* yang baik, namun dalam hal melakukan tugas sesuai dengan kemampuan, bersikap tenang dalam menghadapi hambatan dan dapat meningkatkan atau mengembangkan karir masih perlu peningkatan. Oleh karenanya dalam upaya peningkatan kinerja ASN , maka sebaiknya ASN perlu meningkatkan efikasi dirinya terutama dalam hal dalam hal melakukan tugas sesuai dengan kemampuan, bersikap tenang dalam menghadapi hambatan dan dapat meningkatkan atau mengembangkan karir.

Penelitian mengenai hubungan self efficacy dengan kinerja ASN telah diteliti sebelumnya, seperti pada penelitian (Alferaih, 2022; Bahri et al., 2020; Bryan & Vitello-Cicciu, 2022; Carter et al., 2018; De Clercq et al., 2018; Hur et al., 2021; Iis & Yunus, 2016; Ile & Edokpolor, 2022; Ishak & Jamian, 2021; Kanapathipillai et al., 2021; Lamidi et al., 2022; Lim et al., 2022; Miraglia et al., 2017; Omotunde, 2022; Razak, 2021; Rudiansyah, 2022; Yu et al., 2020) diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif self efficacy terhadap kinerja ASN pekerja.

#### **4.1.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN , semakin tinggi kompetensi dalam diri ASN maka semakin tinggi kinerja ASN nya, demikian sebaliknya semakin rendah kompetensi ASN maka semakin rendah kinerja ASN nya. Peningkatan kinerja ASN dapat dimulai dari peningkatan kompetensi ASN, karena ASN dengan kompetensi tinggi cenderung akan memiliki kinerja ASN yang tinggi.



Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kompetensi ASN di instansi ini telah baik, namun dalam hal dapat mengendalikan diri dengan baik saat bekerja, memiliki integritas yang tinggi dan terampil dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai ASN masih perlu peningkatan. Oleh karenanya dalam upaya meningkatkan kinerja ASN, sebaiknya ASN dapat meningkatkan kompetensinya terutama dalam hal mengendalikan diri dengan baik saat bekerja, memiliki integritas yang tinggi dan terampil dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai ASN masih perlu peningkatan.

Penelitian mengenai hubungan kompetensi dan kinerja ASN telah diteliti oleh peneliti sebelumnya, seperti pada penelitian (Abas & Imam, 2016; Amin, 2022; Arafat & Darmawati, 2022; Arubayi & Ejeta, 2022; Iriani et al., 2023; Jensen et al., 2023; Masias-Fernandez et al., 2023; Rahman, 2021; Sartika et al., 2022; Tufuor Kwarteng & Servoh, 2022) ditemukan hasil yang sejalan, yaitu bahwa kinerja ASN pegawai salah satunya dipengaruhi oleh kompetensi pegawai.

#### **4.1.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja ASN**

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, ASN dengan komitmen organisasi tinggi cenderung memiliki kinerja ASN yang tinggi, demikian sebaliknya ASN dengan komitmen organisasi kurang baik cenderung tidak memiliki kinerja ASN yang tinggi.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara keseluruhan komitmen organisasi telah baik, namun dalam hal mendiskusikan organisasi dengan semua orang diluarnya dan merasa masalah yang ada di organisasi adalah masalah sendiri masih perlu peningkatan. Oleh karenanya upaya – upaya

peningkatan kinerja ASN melalui peningkatan komitmen organisasi ASN dapat dilakukan melalui peningkatan hal – hal tersebut.

Hasil penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja ASN telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Hasil penelitian (Chiu et al., 2020; Fu & Deshpande, 2014; GÜNER et al., 2023; Jiatong et al., 2022; Loan, 2020; Nabhan & Munajat, 2023; H. M. Nguyen & Ngo, 2020; Park et al., 2022; Riketta, 2002; Rose et al., 2009; Soomro & Shah, 2019; Suharto et al., 2019; Sungu et al., 2019; Vuong et al., 2020; Wang et al., 2022) mendukung hasil penelitian ini bahwa ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja ASN pegawai.

#### **4.1.4 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Pelayanan Publik**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui motivasi pelayanan publik, semakin tinggi self efficacy dalam diri ASN maka semakin tinggi motivasi pelayanan publik, demikian sebaliknya ASN dengan self efficacy rendah cenderung memiliki motivasi publik rendah.

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar ASN sebenarnya telah memiliki *self-efficacy* yang baik, namun dalam hal melakukan tugas sesuai dengan kemampuan, bersikap tenang dalam menghadapi hambatan dan dapat meningkatkan atau mengembangkan karir masih perlu peningkatan. Oleh karenanya dalam upaya peningkatan motivasi pelayanan publik, maka sebaiknya ASN perlu meningkatkan efikasi dirinya terutama dalam hal dalam hal melakukan tugas sesuai dengan kemampuan, bersikap tenang dalam menghadapi hambatan dan dapat meningkatkan atau mengembangkan karir.

Penelitian mengenai hubungan self efficacy dengan motivasi pelayanan publik belum pernah diteliti sebelumnya, penelitian terdahulu hanya meneliti sebatas motivasi kerja pegawai dan hubungannya dengan self efficacy dalam diri pegawai. Namun, oleh karena motivasi pelayanan publik juga merupakan bagian dari motivasi kerja pegawai, maka hasil penelitian ini dapat dikatakan sejalan dengan penelitian – penelitian sebelumnya yang menghasilkan simpulan adanya hubungan positif antara self efficacy dengan motivasi kerja pegawai, seperti pada penelitian (Karimi et al., 2022; Li, 2023; Sjarifudin et al., 2023) diperoleh simpulan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Bahri et al., 2020; Çetin & Aşkun, 2018; Maulida et al., 2021; Roy & Sumartik, 2021; Wallin et al., 2022; Xie et al., 2022) yang menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh positif self efficacy terhadap motivasi pekerja.

#### **4.1.5 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Pelayanan Publik**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN melalui motivasi pelayanan publik, semakin tinggi kompetensi dalam diri ASN maka semakin tinggi motivasi pelayanan publiknya, demikian sebaliknya semakin rendah kompetensi ASN maka semakin rendah motivasi pelayanan publiknya. Peningkatan motivasi pelayanan publik dapat dimulai dari peningkatan kompetensi ASN, karena ASN dengan kompetensi tinggi cenderung akan memiliki motivasi pelayanan publik yang tinggi.

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kompetensi ASN di instansi ini telah baik, namun dalam hal dapat mengendalikan diri dengan baik saat bekerja, memiliki integritas yang tinggi dan

terampil dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai ASN masih perlu peningkatan. Oleh karenanya dalam upaya meningkatkan motivasi pelayanan publik ASN, sebaiknya ASN dapat meningkatkan kompetensinya terutama dalam hal mengendalikan diri dengan baik saat bekerja, memiliki integritas yang tinggi dan terampil dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai ASN masih perlu peningkatan.

Penelitian mengenai hubungan kompetensi dan motivasi kerja telah diteliti oleh peneliti sebelumnya, seperti pada penelitian (Basir et al., 2023; Charka et al., 2022; Chen et al., 2022; Darni Jaya et al., 2020; Gani et al., 2018; Judith, 2019; Ria Estiana et al., 2022; Syamsir, 2020; Wardana et al., 2022; Zuhriyah, 2016), ditemukan hasil yang sejalan, yaitu bahwa motivasi kerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh kompetensi pegawai.

#### **4.1.6 Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Pelayanan Publik**

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN melalui motivasi pelayanan publik, ASN dengan komitmen organisasi tinggi cenderung memiliki motivasi pelayanan publik yang tinggi, demikian sebaliknya ASN dengan komitmen organisasi kurang baik cenderung tidak memiliki motivasi pelayanan publik yang tinggi.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara keseluruhan komitmen organisasi telah baik, namun dalam hal mendiskusikan organisasi dengan semua orang diluarnya dan merasa masalah yang ada di organisasi adalah masalah sendiri masih perlu peningkatan. Oleh karenanya upaya – upaya

peningkatan motivasi pelayanan publik melalui peningkatan komitmen organisasi ASN dapat dilakukan melalui peningkatan hal – hal tersebut.

Hasil penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Hasil penelitian (Amri et al., 2021; Apridar & Adamy, 2018; Biswan, 2019; BYTYQI, 2020; Dwivedula et al., 2013; Fernet et al., 2017; Loo-Zambrano et al., 2022; Mardika & Suartana, 2019; Melati et al., 2021; Popoola & Fagbola, 2023; Saragih et al., 2020; Sofiyah & ., 2022; Sofiyah, 2022; Supaman et al., 2019; Tanpipat et al., 2021) mendukung hasil penelitian ini bahwa ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar ASN sebenarnya telah memiliki *self-efficacy* yang baik, namun dalam hal melakukan tugas sesuai dengan kemampuan, bersikap tenang dalam menghadapi hambatan dan dapat meningkatkan atau mengembangkan karir masih perlu peningkatan. Oleh karenanya dalam upaya peningkatan motivasi pelayanan publik, maka sebaiknya ASN perlu meningkatkan efikasi dirinya terutama dalam hal dalam hal melakukan tugas sesuai dengan kemampuan, bersikap tenang dalam menghadapi hambatan dan dapat meningkatkan atau mengembangkan karir, dengan upaya tersebut secara tidak langsung kinerja ASN juga diharapkan akan meningkat seiring dengan peningkatan motivasinya dalam melayani publik.

Penelitian mengenai motivasi sebagai intervening pada pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, seperti pada penelitian (Abdul Hakim et al., 2021; Andi Kusumawati, Arifuddin Mannan, 2021; Ardita & Suwandana, 2022; Candradewi & Dewi, 2019;

Li et al., 2022; Widarto et al., 2022) ditemukan hasil bahwa motivasi kerja dapat berperan sebagai intervening pada pengaruh self efficacy terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi ASN maka semakin tinggi motivasi pelayanan publiknya yang selanjutnya akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kompetensi ASN di instansi ini telah baik, namun dalam hal dapat mengendalikan diri dengan baik saat bekerja, memiliki integritas yang tinggi dan terampil dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai ASN masih perlu peningkatan. Oleh karenanya dalam upaya meningkatkan motivasi pelayanan publik ASN, sebaiknya ASN dapat meningkatkan kompetensinya terutama dalam hal mengendalikan diri dengan baik saat bekerja, memiliki integritas yang tinggi dan terampil dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai ASN masih perlu peningkatan. Peningkatan hal – hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja ASN.

Penelitian mengenai motivasi sebagai intervening pada pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, seperti pada penelitian (Abdul Hakim et al., 2021; A. Rachman et al., 2021; Setyowati et al., 2023; Suardika, 2020; Supriadi et al., 2018) ditemukan hasil bahwa motivasi kerja dapat berperan sebagai intervening pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ASN. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi ASN maka semakin tinggi motivasi pelayanan publiknya yang selanjutnya akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara keseluruhan komitmen organisasi telah baik, namun dalam hal mendiskusikan organisasi dengan semua orang diluarnya dan merasa masalah yang ada di organisasi adalah masalah sendiri masih perlu peningkatan. Oleh karenanya upaya – upaya peningkatan motivasi pelayanan publik melalui peningkatan komoitmen organisasi ASN dapat dilakukan melalui peningkatan hal – hal tersebut. Peningkatan hal – hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja ASN.

Penelitian mengenai motivasi sebagai intervening pada pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, seperti pada penelitian (Aru Setiawan et al., 2022; Inam et al., 2023; Irakoze & David, 2019; Limiao & Lestari, 2022; Pudjianto et al., 2021; A. Rachman et al., 2021; M. M. Rachman, 2022; Safrina et al., 2023; Suharto et al., 2022) ditemukan hasil bahwa motivasi kerja dapat berperan sebagai intervening pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN bahwa semakin tinggi efikasi diri ASN maka semakin tinggi kinerja ASN, begitupun sebaliknya ASN dengan efikasi diri rendah cenderung memiliki kinerja rendah.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN bahwa semakin tinggi kompetensi ASN maka semakin tinggi kinerja ASN, begitupun sebaliknya ASN dengan kompetensi kurang cenderung memiliki kinerja rendah.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN bahwa semakin tinggi komitmen organisasi ASN maka semakin tinggi kinerja ASN, begitupun sebaliknya ASN dengan komitmen organisasi rendah cenderung memiliki kinerja rendah.
4. Motivasi pelayanan publik dapat memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja ASN bahwa *Self-efficacy* ASN yang tinggi cenderung dapat meningkatkan motivasi pelayanan publik ASN yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja ASN.
5. Motivasi pelayanan publik dapat memediasi pengaruh kompetensi organisasi terhadap kinerja ASN bahwa kompetensi ASN yang tinggi cenderung dapat



meningkatkan motivasi pelayanan publik ASN yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja ASN.

6. Motivasi pelayanan publik dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ASN bahwa komitmen organisasi ASN yang tinggi cenderung dapat meningkatkan motivasi pelayanan publik ASN dan meningkatkan kinerja ASN.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan deskripsi variabel motivasi pelayanan publik, variabel *self-efficacy*, kompetensi, komitmen organisasi, dan kinerja ASN di dapat implikasi/tindak lanjut terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis, sebagaimana penjelasan berikut:

### **5.2.1. Saran Untuk OPD Penghasil PAD dan Penentu Kebijakan**

1. Variabel motivasi pelayanan publik bahwa motivasi pelayanan publik pada ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan hasilnya sudah sangat tinggi, antara lain dalam hal: mengedepankan visi dan misi di OPD tempat bekerja dalam memberikan pelayanan, pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi dalam melayani masyarakat, dan mengutamakan pemberian pelayanan yang baik pada masyarakat dibandingkan kebutuhan finansial. Terdapat pula yang masih dikategorikan tinggi dan masih perlu dilakukan peningkatan, antara lain dalam hal: menerima kritikan dari masyarakat atas permasalahan yang terjadi, menjalin hubungan pekerja

dengan sesama pegawai dan pimpinan merupakan salah satu prioritas utama, merasa apa yang dikerjakan adalah untuk kepentingan yang lebih besar bukan untuk kepentingan sendiri.

2. Variabel *self-efficacy* bahwa *self-efficacy* pada ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan hasilnya rata-rata tinggi untuk dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan, antara lain dalam hal: dapat menyelesaikan tugas yang sulit, tidak putus asa melakukan penugasan meskipun itu sulit, yakin dapat bekerja secara efektif pada tugas-tugas yang berbeda dalam pekerjaan, sadar akan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat melakukan tugas sesuai dengan kemampuan, tetap bersikap tenang ketika menghadapi hambatan dan berusaha mencapai tujuan, pengalaman yang dimiliki pada umumnya dapat meningkatkan atau mengembangkan karir
3. Variabel kompetensi bahwa kompetensi pada ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan hasilnya rata-rata sudah sangat tinggi sehingga perlu dipertahankan, antara lain dalam hal: memiliki kesehatan yang baik dalam menjalankan tugas sebagai ASN, selalu bisa beradaptasi dengan baik terhadap rekan-rekan di sekitar, selalu percaya diri menjalani peran sebagai ASN di tempat bekerja, mempunyai pengendalian diri yang baik dalam bekerja, selalu terampil dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai ASN, dan memiliki integritas yang tinggi sebagai ASN di tempat bekerja.
4. Variabel komitmen organisasi bahwa komitmen organisasi pada ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan hasilnya

rata-rata sudah sangat tinggi sehingga perlu dipertahankan, antara lain dalam hal: senang menghabiskan karir dengan organisasi saat ini, senang mendiskusikan organisasi dengan orang-orang di luarnya, sangat merasa terikat secara emosional dengan organisasi, bertahan dengan organisasi saat ini adalah masalah kebutuhan sekaligus keinginan, benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah sendiri, dan bangga saat memberitahukan kepada orang lain sebagai bagian dari organisasi saat ini.

5. Variabel kinerja ASN bahwa kinerja ASN pada OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan hasilnya rata-rata sudah sangat tinggi sehingga perlu dipertahankan, antara lain dalam hal: hasil pekerjaan sesuai dengan standar jumlah yang ditetapkan di tempat kerja, mampu dengan cepat menanggapi keluhan masyarakat terhadap masalah yang terjadi, merasa puas dengan tugas yang sudah diselesaikan, memiliki keterikatan dan bertanggungjawab atas pekerjaan, memiliki keahlian/ *skill* untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, dan selalu berusaha untuk menyelesaikan masalah yang ada di tempat kerja.
6. ASN pada OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan secara keseluruhan menunjukkan bahwa terdapat variabel yang hasilnya memiliki rata-rata sangat tinggi di antara variabel lainnya sehingga perlu dipertahankan, secara berurut adalah: 1) variabel kompetensi, 2) variabel komitmen organisasi, 3) kinerja ASN, 4) motivasi pelayanan publik, dan masih butuh peningkatan, yaitu: 5) *self-efficacy*,

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil analisis, peneliti menyadari bahwa penelitian ini belum mampu untuk memberikan hasil yang benar-benar akurat. Terdapat banyak keterbatasan-keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan model *second order* sehingga dapat melibatkan dimensi – dimensi pengukur variabel.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperoleh model yang lebih baik tanpa garis tambahan pada model. *Covariance* tersebut yang didapat dengan melakukan *Modification Indices* (MI).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abas, M. C., & Imam, O. A. (2016). Graduates' Competence On Employability Skills And Job Performance. *International Journal Of Evaluation And Research In Education (Ijere)*, 5(2). <https://doi.org/10.11591/ijere.V5i2.4530>
- Abdul Hakim, I Ketut Sudiardhita, & Henry Eryanto. (2021). The Effect Of Training And Compensation On Performance Employees With Motivation As A Mediation Variable. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.21009/Jdmb.03.1.3>
- Adiguzel, Zafer, Mehmet Faruk Ozcinar, Himmet Karadal. 2020. "Does Servant Leadership Moderate the Link between Strategic Human Resource Management on Rule Breaking and Job Satisfaction?" *European Research on Management and Business Economics* 26 (2): 103–10. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.04.002>.
- A'syah, Siti. Dahli Suhaeli. 2020. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang). Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology
- Abdi, N dan Wahid, M. 2018. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmu Ekonomi*.Vol. 1.No. 1 (hlm 68)
- Afshar, Leila, Shahram Yazdani, Homa Sadeghi Avval Shahr. 2021. "Professional Identity of Medical Students: Proposing a Meta Static Structural Model." *Journal of Advances in Medical Education and Professionalism* 9 (4): 212–21. <https://doi.org/10.30476/jamp.2021.89121.1364>.
- Alferaih, A. (2022). Evaluating The Impact Of Self-Awareness On Job Performance Through Self-Efficacy. *International Journal Of Ebusiness And Egovernment Studies*, 14(1).
- Aloysius Rangga Aditya Nalendra, d. 2021. Statistika Seri Dasar Dengan SPSS. Media Sains Indonesia
- Amin, Muh. S. (2022). Organizational Commitment, Competence On Job Satisfaction And Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio Of Human Resource Management*, 2(1). <https://doi.org/10.52970/Grhrm.V2i1.156>
- Amri, A., Ramadhi, R., & Ramdani, Z. (2021). Effect Of Organization Commitment, Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance (Study At. Pt. Pln (Persero) P3b Sumatera Upt Padang). *International Journal Of Educational Management And Innovation*, 2(1). <https://doi.org/10.12928/Ijemi.V2i1.3183>
- Andi Kusumawati, Arifuddin Mannan, A. U. (2021). The Effect Of Work Experience, Motivation, And Culture On Auditor Performance Mediated By Self Efficacy. *Psychology And Education Journal*, 58(1). <https://doi.org/10.17762/Pae.V58i1.796>
- Apridar, & Adamy, M. (2018). The Effect Of Job Satisfaction And Work Motivation On Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behavior In Bni In The Working Area Of Bank Indonesia Lhokseumawe. In *Emerald Reach Proceedings Series (Vol. 1)*. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00063>

- Arafat, Y., & Darmawati, T. (2022). The Influence Of Competence And Leadership On Job Satisfaction And The Implications For Performance. *Kne Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/Kss.V7i14.12017>
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. 2017. Pengaruh Pelatihan, Self-efficacy dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention) This study aims to investigate the effect of training, self-efficacy, and employee engagement on employee performance a, 6, 1–11.
- Ardita, K. O. A. S., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Role Of Motivation In Mediation Of Job Stress On Performance Of General Hospital Employees. *European Journal Of Business And Management Research*, 7(5). <https://doi.org/10.24018/Ejbm.2022.7.5.1618>
- Arista, D. W., & Kurnia, M. 2019. Pengaruh Motivasi, Employee Engagement, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)”. Prosiding 2nd Business and Economics Conference in Utilizing of Modern Technology, 519– 528
- Arshadia, N. (2010). Basic Need Satisfaction, Work Motivation, And Job Performance In An Industrial Company In Iran. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 5. <https://doi.org/10.1016/J.Sbspro.2010.07.273>
- Aru Setiawan, M., Ribhan, & Nova Mardiana. (2022). The Effect Of Motivation And Reward System On Employee Performance With Commitment As A Mediation Variable. *International Journal Of Science, Technology & Management*, 3(2). <https://doi.org/10.46729/Ijstm.V3i2.495>
- Arubayi, O. D., & Ejeta, D. M. (2022). Coping Competence And Social Support On Job Performance In The Nigerian Tourism Industry. *Journal Of Environmental Management And Tourism*, 13(6). [https://doi.org/10.14505/Jemt.V13.6\(62\).15](https://doi.org/10.14505/Jemt.V13.6(62).15)
- Agnoli, Sergio, Laura Franchin, Enrico Rubaltelli, & Giovanni Emanuele Corazza. 2019. *How Do You Manage Evaluation? Attentive and Affective Constituents of Creative Performance Under Perceived Frustration or Success. The Palgrave Handbook of Social Creativity Research*. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-95498-1\\_15](https://doi.org/10.1007/978-3-319-95498-1_15).
- Agterbosch, Susanne, Pieter Glasbergen, & Walter J.V. Vermeulen. 2007. “Social Barriers in Wind Power Implementation in The Netherlands: Perceptions of Wind Power Entrepreneurs and Local Civil Servants of Institutional and Social Conditions in Realizing Wind Power Projects.” *Renewable and Sustainable Energy Reviews* 11 (6): 1025–55. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2005.10.004>.

- Anwar Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Ali, Imran, Ata Ul Musawir, & Murad Ali. 2018. "Impact of Knowledge Sharing and Absorptive Capacity on Project Performance: The Moderating Role of Social Processes." *Journal of Knowledge Management* 22 (2): 453–77. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2016-0449>.
- Ali, M. 2021. "Vocational Students' Perception and Readiness in Facing Globalization, Industry Revolution 4.0 and Society 5.0." *Journal of Physics: Conference Series* 1833 (1): 0–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1833/1/012050>.
- Alzoubi, Haitham M., & Ramsha Aziz. 2021. "Does Emotional Intelligence Contribute to Quality of Strategic Decisions? The Mediating Role of Open Innovation." *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 7 (2). <https://doi.org/10.3390/joitmc7020130>.
- Amin, Shofia, Zulfina Adriani, Khaeruddin, & Akhmad Habibi. 2020. "DATASET for Validation the Relationship between Workplace Spirituality, Organizational Commitment, and Workplace Deviance." *Data in Brief* 31: 105872. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.105872>.
- Anisa, Maimunah Nur, & Gatot Jariono. 2021. "The Use Of Schoology Applications In Learning In Terms Of Student Learning Motivation ( Empirical Study On Sports Education Students , Muhammadiyah University Of Surakarta )." *International Journal of Educational Research & Social Sciences* 2 (4): 736–742.
- Anung Pramudyo. 2010. "Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta." *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi* 1 (1): 1.
- Anggraini Nila, Saddewisasi Wyati, Sugiarti Rini. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Instrinsik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Badan Layanan Umum Daerah di RSUD RA Kartini, Kabupaten Jepara, *Jurnal Bina Manajemen*, September 2023, Vol. 12, No. 1, Hal. 621-642.
- Aoki, Naomi. 2017. "Who Would Be Willing to Lend Their Public Servants to Disaster-Impacted Local Governments? An Empirical Investigation into Public Attitudes in Post-3.11 Japan." *International Journal of Disaster Risk Reduction* 24: 499–506. <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2017.02.009>.
- Audenaert, Mieke, Adeliën Decramer, & Bert George. 2021. "How to Foster Employee Quality of Life: The Role of Employee Performance Management and Authentic Leadership." *Evaluation and Program Planning* 85 (January): 101909. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2021.101909>.
- Ayu Erawati, Wahyono, 2019. Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal* 8 (1)
- Bahri, S., Situmorang, B., & Hutasuhut, E. (2020). Influence Of Organizational Culture, Self-Efficacy, Work Motivation And Job Satisfaction On The Performance Of Umm Al-Washliyah

Lecturers In Medan. *Jurnal Ilmiah Teunuleh*, 1(2).  
<https://doi.org/10.51612/Teunuleh.V1i2.20>

Bandura, Albert, W. H. Freeman, & Richard Lightsey. 1999. "Self-Efficacy: The Exercise of Control." *Journal of Cognitive Psychotherapy*. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>.

Basir, M. K., Gani, A., Basalamah, S., & Mallongi, S. (2023). The Influence Of Islamic Work Motivation, Leadership Style And Competence On Job Satisfaction And Employee Performancegammara Makassar Hotels. *Revista De Gestao Social E Ambiental*, 17(6).  
<https://doi.org/10.24857/Rgsa.V17n6-004>

Barton, B. A., Adams, K. S., Browne, B. L., & Arrastia-Chisholm, M. C. (2021). The effects of social media usage on attention, motivation, and academic performance. *Active Learning in Higher Education*, 22(1), 11–22. <https://doi.org/10.1177/1469787418782817>

Bastidas, Viviana, Kwadwo Oti-Sarpong, Timea Nohta, Li Wan, Junqing Tang, & Jennifer Schooling. 2023. "Leadership for Responsible Digital Innovation in the Built Environment: A Socio-Technical Review for Re-Establishing Competencies." *Journal of Urban Management* 12 (1): 57–73. <https://doi.org/10.1016/j.jum.2023.01.004>.

Bayran & Zoubi 2020. *The Effect of Servent Leadership on Emplayees Self-reported Perfomance : Does public service motivation play a mediating explanatory role?Management Science Letters 1.2020.1771-1776.*

Bieńkowska, A., & Ignacek-Kuźnicka, B. (2019). Influence Of Knowledge Workers Work Motivation On Their Job Performance-Results Of Empirical Research. *Central European Business Review*, 8(5). <https://doi.org/10.18267/J.Cebr.224>

Biswan, A. T. (2019). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pemerintah. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*.  
<https://doi.org/10.24843/Matrik:Jmbk.2019.V13.I02.P08>

Blegur, Jusuf, Aniq Hadiyah Bil Haq, & Muya Barida. 2021. "Exploring Goal-Setting Strategies of Prospective Physical Education Teachers to Maintain Academic Performance." *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan* 13 (1): 473–84. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i1.539>.

Bogdány, Eszter, Gabriella Cserhádi, & Ágnes Raffay-Danyi. 2023. "A Proposed Methodology for Mapping and Ranking Competencies That HRM Graduates Need." *International Journal of Management Education* 21 (2): 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100789>.

Bournakis, Ioannis, Marian Rizov, & Dimitris Christopoulos. 2021. "Revisiting the Economic Performance and Institutions Debate in SSA Countries: The Role of Legal Origins in the Context of Ethnic Heterogeneity." *SSRN Electronic Journal* 125 (March 2022): 106332. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3801726>.

Broeck, Anja Van den, Joshua L. Howard, Yves Van Vaerenbergh, Hannes Leroy, & Marylène Gagné. 2021. "Beyond Intrinsic and Extrinsic Motivation: A Meta-Analysis on Self-Determination Theory's Multidimensional Conceptualization of Work Motivation." *Organizational Psychology Review* 11 (3): 240–73.



<https://doi.org/10.1177/20413866211006173>.

- Bryan, V., & Vitello-Cicciu, J. (2022). Perceptions Of Preceptors' Authentic Leadership And Final Year Nursing Students' Self-Efficacy, Job Satisfaction, And Job Performance. *Journal Of Professional Nursing, 41*. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2022.04.003>
- Bytyqi, Q. (2020). The Impact Of Motivation On Organizational Commitment: An Empirical Study With Kosovar Employees. *Prizren Social Science Journal, 4*(3). <https://doi.org/10.32936/Pssj.V4i3.187>
- Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect Of Compensation On Employee Performance Towards Motivation As Mediation Variable. *International Research Journal Of Management, It And Social Sciences, 6*(5). <https://doi.org/10.21744/Irjmis.V6n5.711>
- Camacho-Morles, Jesús, Gavin R. Slemp, Reinhard Pekrun, Kristina Loderer, Hanchao Hou, & Lindsay G. Oades. 2021. "Activity Achievement Emotions and Academic Performance: A Meta-Analysis." *Educational Psychology Review 33*: 1051–1095. <https://doi.org/10.1007/s10648-020-09585-3>.
- Camilleri, Mark Anthony. 2021. "The Employees' State of Mind during Covid-19: A Self-Determination Theory Perspective." *Sustainability (Switzerland) 13* (7). <https://doi.org/10.3390/su13073634>.
- Carpenter, Jacqueline, Dennis Doverspike, & Rosanna F. Miguel. 2012. "Public Service Motivation as a Predictor of Attraction to the Public Sector." *Journal of Vocational Behavior 80* (2): 509–23. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.004>.
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L. K. (2018). The Effects Of Employee Engagement And Self-Efficacy On Job Performance: A Longitudinal Field Study. *International Journal Of Human Resource Management, 29*(17). <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244096>
- Carranza Esteban, Renzo Felipe, Oscar Mamani-Benito, Wilter C. Morales-García, Tomás Caycho-Rodríguez, & Percy G. Ruiz Mamani. 2022. "Academic Self-Efficacy, Self-Esteem, Satisfaction with Studies, and Virtual Media Use as Depression and Emotional Exhaustion Predictors among College Students during COVID-19." *Heliyon 8* (11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11085>.
- Cesilia, K.A., Tewal, B., Tulung, J.E (2017) Pengaruh disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Manado. *Jurnal EMBA, 5*(2), 426-434
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The Effect Of Occupational Self-Efficacy On Work Performance Through Intrinsic Work Motivation. *Management Research Review, 41*(2). <https://doi.org/10.1108/Mrr-03-2017-0062>
- Chan, Vanessa Hiu Ying, Dickson K.W. Chiu, & Kevin K.W. Ho. 2022. "Mediating Effects on the Relationship between Perceived Service Quality and Public Library App Loyalty during the COVID-19 Era." *Journal of Retailing and Consumer Services 67* (February): 102960. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2022.102960>.

- Charka, R., Am, T., & Yamaly, F. (2022). Effect Of Motivation And Competence On Millennial Job Performance And Job Satisfaction. *International Journal Of Business, Management And Economics*, 3(3). <https://doi.org/10.47747/Ijbme.V3i3.788>
- Charoensukmongkol, Peerayuth, & Arti Pandey. 2022. "The Flexibility of Salespeople and Management Teams: How They Interact and Influence Performance during the COVID-19 Pandemic." *Asia Pacific Management Review*, no. xxxx. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.001>.
- Chen, Xiao, Gary P. Latham, Ronald F. Piccolo, & Guy Itzhakov. 2021. "An Enumerative Review and a Meta-Analysis of Primed Goal Effects on Organizational Behavior." *Applied Psychology* 70 (1): 216–53. <https://doi.org/10.1111/apps.12239>.
- Chen, B., Ren, G., & Liu, Y. (2022). Assessing The Determinants Of Teachers' Job Happiness In The Private Universities. *Frontiers In Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1018517>
- Chen, Y. (2020). Correlation between self-efficacy & english performance. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 15 (8), 223–234. <https://doi.org/10.3991/IJET.V15I08.13697>
- Chiu, W., Won, D., & Bae, J. Sup. (2020). Internal Marketing, Organizational Commitment, And Job Performance In Sport And Leisure Services. *Sport, Business And Management: An International Journal*, 10(2). <https://doi.org/10.1108/Sbm-09-2018-0066>
- Choi, Suk Bong, S. M.Ebrahim Ullah, & Seung Wan Kang. 2021. "Proactive Personality and Creative Performance: Mediating Roles of Creative Self-Efficacy and Moderated Mediation Role of Psychological Safety." *Sustainability (Switzerland)* 13 (22). <https://doi.org/10.3390/su132212517>.
- Choi, Woo-Sung, Seung-Wan Kang, & Suk Bong Choi. 2021. "Innovative Behavior in the Workplace: An Empirical Study of Moderated Mediation Model of Self-Efficacy, Perceived Organizational Support, and Leader–Member Exchange." *Behavioral Sciences* 11 (12): 182.
- Chokprajakchat, Srisombat, & Nittaya Sumretphol. 2017. "Implementation of the Code of Professional Ethics for Thai Civil Servants." *Kasetsart Journal of Social Sciences* 38 (2): 129–35. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2016.03.004>.
- Clark, Cory J., Daniel Keighley, & Milica Vasiljevic. 2022. "Being Bad to Look Good: Competence Reputational Stakes Can Increase Unethical Behavior." *Evolutionary Behavioral Sciences*, no. June. <https://doi.org/10.1037/ebs0000301>.
- Coun, Martine (M J.H.), Pascale (C P.), Peters, & Rob (R J.). Blomme. 2019. "Let's Share! The Mediating Role of Employees' Self-Determination in the Relationship between Transformational and Shared Leadership and Perceived Knowledge Sharing among Peers." *European Management Journal* 37 (4): 481–91. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.12.001>.
- Darni Jaya, A., Ramly, M., Sinring, B., & Sukmawati, S. (2020). Influence Of Competence And Motivation, On Job Satisfaction And Employee Performance At Makassar Bhayangkara Hospital. *Iosr Journal Of Business And Management (Iosr-Jbm)*, 22(7).

- Davidescu, Adriana Ana Maria, Simona Andreea Apostu, Andreea Paul, & Ionut Casuneanu. 2020. "Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees-Implications for Sustainable Human Resource Management." *Sustainability (Switzerland)* 12 (15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>.
- Davies, Alan, Alan Hassey, John Williams, & Georgina Moulton. 2022. "Creation of a Core Competency Framework for Clinical Informatics: From Genesis to Maintaining Relevance." *International Journal of Medical Informatics* 168 (October): 104905. <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2022.104905>.
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2018). Self-Efficacy To Spur Job Performance: Roles Of Job-Related Anxiety And Perceived Workplace Incivility. *Management Decision*, 56(4). <https://doi.org/10.1108/Md-03-2017-0187>
- Delfgaauw, Josse, & Robert Dur. 2010. "Managerial Talent, Motivation, and Self-Selection into Public Management." *Journal of Public Economics* 94 (9–10): 654–60. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2010.06.007>.
- Demirkol, Ismail Cenk. 2021. "Predictors of Job Satisfaction among Police Officers: A Test of Goal-Setting Theory." *Police Practice and Research* 22 (1): 324–36. <https://doi.org/10.1080/15614263.2020.1749618>.
- Desti, Abel Gebremedhn, Work Mekonnen Tadesse, & Wubshet Bekalu Mulusew. 2022. "Aspects of Human Capital Management and Employee Job Performance: The Mediation Role of Employee Engagement." *International Journal of Business Science and Applied Management* 17 (3): 31–48.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gede Adnyana Sudibya, & I Wayan Mudiarta Utama. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali." *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2, Hal. 173-184.
- Douglas, Evan. 2020. "Entrepreneurial Intention." *Entrepreneurial Intention* 86: 101181. <https://doi.org/10.4337/9781788975230>.
- Dutta, Debolina, Sushanta Kumar Mishra, & Pawan Budhwar. 2022. "Ethics in Competency Models: A Framework towards Developing Ethical Behaviour in Organisations." *IIMB Management Review* 34 (3): 208–27. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2022.10.002>.
- Dwivedula, R., Bredillet, C., & Müller, R. (2013). Work Motivation As A Determinant Of Organisational And Professional Commitment In Temporary Organisations: Theoretical Lenses And Propositions. *Journal Of Project, Program & Portfolio Management*, 4(1). <https://doi.org/10.5130/Pppm.V4i1.2610>
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Einolander, Jarno. 2015. "Evaluating Organizational Commitment in Support of Organizational Leadership." *Procedia Manufacturing* 3 (Ahfe): 668–73.

<https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.300>.

- Eliyana, Anis, Syamsul Ma'arif, & Muzakki. 2019. "Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership towards Employee Performance." *European Research on Management and Business Economics* 25 (3): 144–50. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>.
- Fahlevi, Mochammad, & Khaerul Fahmi. 2021. "The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance Quality Management Strategies View Project HR Management View Project." *ResearchGate*, no. February: 1–23.
- Fan, Shiqi, & Zaili Yang. 2023. "Analysing Seafarer Competencies in a Dynamic Human-Machine System." *Ocean and Coastal Management* 240 (January): 106662. <https://doi.org/10.1016/j.ocecoaman.2023.106662>.
- Fernandez-Lores, Susana, Diana Gavilan, Maria Avello, & Francisca Blasco. 2016. "Affective Commitment to the Employer Brand: Development and Validation of a Scale." *BRQ Business Research Quarterly* 19 (1): 40–54. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2015.06.001>.
- Fernet, C., Trépanier, S. G., Demers, M., & Austin, S. (2017). Motivational Pathways Of Occupational And Organizational Turnover Intention Among Newly Registered Nurses In Canada. *Nursing Outlook*, 65(4). <https://doi.org/10.1016/J.Outlook.2017.05.008>
- Ferreira, Marcello, Wanessa Marques Tavares, Deise Mazzarella Goulart Ferreira, Israel Marinho Araújo, Olavo Leopoldino da Silva Filho, & Teresa Cristina Janes Carneiro. 2023. "Psychometric Properties of a Physical Self-Efficacy Perception Scale in the Light of Cognitive Social Theory." *Social Sciences & Humanities Open* 7 (1): 100423. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100423>.
- Fragkou, Pavlina. 2013. "Training Civil Servants to ERMIS IT System for the Purposes of Directive 2006/123/EC." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 73: 430–37. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.02.072>.
- Franco, Luís Fernando Mercier, Aline Carvalho da Costa, Ambrósio Florêncio de Almeida Neto, Ângela Maria Moraes, Elias Basile Tambourgi, Everson Alves Miranda, Guilherme José de Castilho, et al. 2023. "A Competency-Based Chemical Engineering Curriculum at the University of Campinas in Brazil." *Education for Chemical Engineers* 44 (March): 21–34. <https://doi.org/10.1016/j.ece.2023.04.001>.
- Francois, Patrick. 2000. "'Public Service Motivation' as an Argument for Government Provision." *Journal of Public Economics* 78 (3): 275–99. [https://doi.org/10.1016/S0047-2727\(00\)00075-X](https://doi.org/10.1016/S0047-2727(00)00075-X).
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The Impact Of Caring Climate, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Job Performance Of Employees In A China's Insurance Company. *Journal Of Business Ethics*, 124(2). <https://doi.org/10.1007/S10551-013-1876-Y>
- Gani, H. M. U., Nur, M., Mallongi, H. S., & Rusjdin, H. (2018). The Impacts Of Competence, Work Motivation, Job Satisfaction And Organizational Commitment On Lecturers' Performance.

*Ira-International Journal Of Management & Social Sciences (Issn 2455-2267), 11(1).*  
<https://doi.org/10.21013/Imss.V11.N1.P2>

- García-Villaverde, Pedro M., Job Rodrigo-Alarcón, Maria Jose Ruiz-Ortega, & Gloria Parra-Requena. 2018. "The Role of Knowledge Absorptive Capacity on the Relationship between Cognitive Social Capital and Entrepreneurial Orientation." *Journal of Knowledge Management* 22 (5): 1015–36. <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2017-0304>.
- Gazit, Noa, Gilad Ben-Gal, & Ron Eliashar. 2023. "Using Job Analysis for Identifying the Desired Competencies of 21st-Century Surgeons for Improving Trainees Selection." *Journal of Surgical Education* 80 (1): 81–92. <https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2022.08.015>.
- Geiser, Christian, Fred A. Hintz, G. Leonard Burns, & Mateu Servera. 2019. "Structural Equation Modeling of Multiple-Indicator Multimethod-Multioccasion Data: A Primer." *Personality and Individual Differences* 136: 79–89. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.032>.
- Genevičiūtė-Janonienė, Giedrė, & Auksė Endriulaitienė. 2014. "Employees' Organizational Commitment: Its Negative Aspects for Organizations." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 140: 558–64. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.470>.
- Gesk, Tanja Sophie, & Michael Leyer. 2022. "Artificial Intelligence in Public Services: When and Why Citizens Accept Its Usage." *Government Information Quarterly* 39 (3): 101704. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2022.101704>.
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: UNDIP
- Giancola, Marco, Massimiliano Palmiero, Laura Piccardi, & Simonetta D'amico. 2022. "The Relationships between Cognitive Styles and Creativity: The Role of Field Dependence-Independence on Visual Creative Production." *Behavioral Sciences* 12 (7). <https://doi.org/10.3390/bs12070212>.
- Gkizani, Anna Maria, & Michael Galanakis. 2022. "Goal Setting Theory in Contemporary Businesses: A Systematic Review." *Psychology* 13 (03): 420–26. <https://doi.org/10.4236/psych.2022.133028>.
- Goetz, Nicolas, & Andreas Wald. 2022. "Similar but Different? The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Person-Job Fit on Individual Performance in the Continuum between Permanent and Temporary Organizations." *International Journal of Project Management* 40 (3): 251–61. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>.
- Güner, B., Güner Kibaroğlu, G., & Basim, H. N. (2023). The Role Of Job Crafting And Job Engagement In The Effect Of Organizational Commitment On Job Performance. *Ege Akademik Bakis (Ege Academic Review)*. <https://doi.org/10.21121/Eab.1124876>
- Hakim & Hamid 2021. Pengaruh *Public Service Motivation* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2 (2) .April.2021.

- Hamzah B. Uno. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukuran: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hanafi Dwilaksono Bayu & Yohana Corry, (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* Vol. 5 No. 1 Maret 2017, E-ISSN: 2302- 2663, DOI: doi.org/10.21009/JPEB.005.1.6, <http://doi.org/10.21009/JPEB>
- Hai, Shenyang, & In Jo Park. 2021. The Accelerating Effect of Intrinsic Motivation and Trust toward Supervisor on Helping Behavior Based on the Curvilinear Model among Hotel Frontline Employees in China. *Journal of Hospitality and Tourism Management* 47 (March): 12–21. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.02.009>.
- Hair, J.P., Black, J.L., Babin, J.P., & Anderson, R.E. 2019. *Multivariate Data Analysis*, Eighth Edition. Harlow: Cengage Learning.
- Haryono Siswoyo. 2017. *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen AMOS, LISREL, PLS, PT. Luxima Metro Media*.
- Haldorai, Kavitha, Woo Gon Kim, & R. L.Fernando Garcia. 2022. “Top Management Green Commitment and Green Intellectual Capital as Enablers of Hotel Environmental Performance: The Mediating Role of Green Human Resource Management.” *Tourism Management* 88 (January 2021): 104431. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104431>.
- Hanaysha, Jalal. 2016. “Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 229: 289–97. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>.
- Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, J. H. (2021). The Effect Of Self-Efficacy On Job Performance Through Creativity: The Moderating Roles Of Customer Incivility And Service Scripts. *Asia Pacific Journal Of Marketing And Logistics*, 33(3). <https://doi.org/10.1108/Apjml-03-2019-0138>
- Rosna Ros Hayati, Niha Simon Sia, Manafe Henny A., 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Hellín Gil, María Fuensanta, José Antonio Ruiz Hernández, Francisco Javier Ibáñez-López, Ana Myriam Seva Llor, Maria Dolores Roldán Valcárcel, Marzena Mikla, & María José López Montesinos. 2022. “Relationship between Job Satisfaction and Workload of Nurses in Adult Inpatient Units.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19 (18). <https://doi.org/10.3390/ijerph191811701>.
- Hirschi, Andreas, & Daniel Spurk. 2021. “Ambitious Employees: Why and When Ambition Relates to Performance and Organizational Commitment.” *Journal of Vocational Behavior* 127 (December 2020): 103576. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103576>.
- Hodgkinson, Ian R., Paul Hughes, Zoe Radnor, & Russ Glennon. 2018. “Affective Commitment within the Public Sector: Antecedents and Performance Outcomes between Ownership

- Types.” *Public Management Review* 20 (12): 1872–95. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1444193>.
- Hugten, Joeri van, Wim Coreynen, Johanna Vanderstraeten, & Arjen van Witteloostuijn. 2023. “The Dunning-Kruger Effect and Entrepreneurial Self-Efficacy: How Tenure and Search Distance Jointly Direct Entrepreneurial Self-Efficacy.” *Journal of Business Research* 161 (March): 113810. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113810>.
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol. 5, No.1, Hlmn: 16-23. ISSN: 2550-0791
- Hikmah Ana Nailul, 2020. Pengaruh Reward dan Self-efficacy terhadap Kinerja Dimediasi Variabel Motivasi (Studi Empiris Karyawan Bank BTPN Probolinggo). *Jurnal Ilmu Manajemen, Pascasarjana Universitas Islam Malang*, Vol. 5, No. 2.
- Hwang, Ming Yueh, Jon Chao Hong, Kai Hsin Tai, Jiun Ting Chen, & Timothy Gouldthorp. 2020. “The Relationship between the Online Social Anxiety, Perceived Information Overload and Fatigue, and Job Engagement of Civil Servant LINE Users.” *Government Information Quarterly* 37 (1): 101423. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.101423>.
- Hwang, Younghui. 2021. “The Relationship between Self-Directed Learning and Problem-Solving Ability : The Mediating Role of Academic Self-Efficacy and Self-Regulated Learning among Nursing Students.”
- Hyytinen, Ari, Jarno Tuimala, & Markus Hammar. 2022. “Enhancing the Adoption of Digital Public Services: Evidence from a Large-Scale Field Experiment.” *Government Information Quarterly* 39 (3): 101687. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2022.101687>.
- Idris, Idris, Achmad Suyuti, Ahmad Sani Supriyanto, & Nanang As. 2022. “Transformational Leadership, Political Skill, Organizational Culture, and Employee Performance: A Case From Tourism Company in Indonesia.” *Geojournal of Tourism and Geosites* 40 (1): 104–10. <https://doi.org/10.30892/GTG.40112-808>.
- Iis, E. Y., & Yunus, M. (2016). Job Satisfaction As An Intervening Variable Of Self-Efficacy And Employee Performance. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 6(7). <https://doi.org/10.6007/Ijarbss/V6-I7/2249>
- Ile, C. M., & Edokpolor, J. E. (2022). Work Self-Efficacy And Job Performance Of Business Educators In Public Universities. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 24(1). <https://doi.org/10.26486/Psikologi.V24i1.2314>
- Inam, A., Ho, J. A., Sheikh, A. A., Shafqat, M., & Najam, U. (2023). How Self Leadership Enhances Normative Commitment And Work Performance By Engaging People At Work? *Current Psychology*, 42(5). <https://doi.org/10.1007/S12144-021-01697-5>
- Indrajaya, Titus, Syech Idrus, Suflani, & Nurdin Natan. 2021. “The Role of Personnel Manager To Increase Employee Motivation.” *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship* 1 (3): 286–96.

- Irawan, Andri, & Burhanudin Mukhamad Faturahman. 2019. "Public Services Motivation (PSM) in One Stop Integrated Services in Merauke Regency." *Journal of Governance* 4 (2): 156–70. <https://doi.org/10.31506/jog.v4i2.6569>.
- Iskamto, Dedi. 2021. "Stress and Its Impact on Employee Performance." *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)* 03 (02): 142–48.
- Irakoze, E., & David, K. G. (2019). Linking Motivation To Employees' Performance: The Mediation Of Commitment And Moderation Of Delegation Authority. *International Business Research*, 12(9). <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n9p13>
- Iriani, N. I., Suyitno, S., Sasongko, T., Rifai, M., Indrihastuti, P., & Yanti, D. A. W. (2023). Leadership Style, Compensation And Competence Influence On Employee Performance Through Job Satisfaction. *Journal Of Business And Management Studies*, 5(1). <https://doi.org/10.32996/jbms.2023.5.1.5>
- Ishak, N., & Jamian, L. S. (2021). Emotional Intelligence, Self-Efficacy And Job Performance Of University Lecturers. *Social And Management Research Journal*, 18(1). <https://doi.org/10.24191/Smrj.v18i1.13088>
- Itzhakov, Guy, & Gary P. Latham. 2020. "The Moderating Effect of Performance Feedback and the Mediating Effect of Self-Set Goals on the Primed Goal-Performance Relationship." *Applied Psychology* 69 (2): 379–414. <https://doi.org/10.1111/apps.12176>.
- Jaenecke, Saskia, Leanne Coombe, Roger Harrison, Laura Rasar King, & Priscilla Robinson. 2023. "Education of the Public Health Workforce and the Sustainable Development Goals: An Analysis of Existing Competency Sets." *Public Health in Practice* 5 (July 2022): 100374. <https://doi.org/10.1016/j.puhip.2023.100374>.
- Jain, Neha. 2021. "Survey versus Interviews: Comparing Data Collection Tools for Exploratory Research." *Qualitative Report* 26 (2): 541–54. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2021.4492>.
- Jayaweera, T. (2015). Impact Of Work Environmental Factors On Job Performance, Mediating Role Of Work Motivation: A Study Of Hotel Sector In England. *International Journal Of Business And Management*, 10(3). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Jayaweera, Thushel. 2015. "Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England." *International Journal of Business and Management*. ISSN 1833-3850, E-ISSN 1833-8119. Vol. 10, No. 3, pp. 271-278.
- Jensen, M. T., Øyegarden, O., Mikkelsen, A., & Olsen, E. (2023). Competence Development And Collaborative Climate As Antecedents Of Job Performance, Job Commitment And Uncertainty: Validation Of A Theoretical Model Across Four Hospitals. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph20010425>



- Jeong, Yoon Hyuk, Laura Catherine Healy, & Desmond McEwan. 2021. "The Application of Goal Setting Theory to Goal Setting Interventions in Sport: A Systematic Review." *International Review of Sport and Exercise Psychology* 0 (0): 1–26. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2021.1901298>.
- Jewell, L.L. & Marc Siegall. 2009. Psikologi Industri atau Organisasi Modern: Terjemahan Hadyana Pudjatmaka dan Meitasari. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The Impact Of Transformational Leadership On Affective Organizational Commitment And Job Performance: The Mediating Role Of Employee Engagement. *Frontiers In Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>
- Judith, V. J. Z. (2019). Communication Competence, Job Motivation And Teaching Performance. *Economics & Education*, 04(01).
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role Of Mediation Behavior Organizational Citizenship On The Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance. *Journal Of International Conference Proceedings*, 5(2). <https://doi.org/10.32535/jicp.V5i2.1682>
- Julianry. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal*.
- Jufrizen, J., Rizki, B. O., & rif, M. 2022. Effectof Mediation Work Motivation on the Effect of Organizational Commitment and Work Engagement on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*,4(1), 18–33
- Jiang, Xinjun, Hua Zhang, Tao Wang, & Caihong Zhang. 2023. "The Association of Self-Control, Self-Efficacy, and Demographic Characteristics with Home-Based E-Learning Behavior in Nursing and Midwifery Undergraduates: A Cross-Sectional Study under the COVID-19 Epidemic." *Nurse Education Today* 120 (October 2022): 105628. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105628>.
- Kadir, S & Nasrul. 2018. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect of Competence and Discipline of Work on Performance OfEmployees)". *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Organisasi*. Vol. 2 No. 2 (hlm 22-28)
- Kanapathipillai, K., Shaari, A. B., & Mahbob, N. N. (2021). The Influence Of Self-Efficacy On Job Performance Of Employees In The Online Retail Sector In Malaysia – The Mediating Effect Of Innovative Behaviour. *European Journal Of Human Resource Management Studies*, 5(3). <https://doi.org/10.46827/Ejhrms.V5i3.1188>
- Kang, Eungoo. 2020. "The Relationship between Reinforcement of Employee's Customer-Centric Behavior and Employee Motivation Factors." *Advances in Social Sciences Research Journal* 7 (7): 338–47. <https://doi.org/10.14738/assrj.77.8640>.
- Kang, Eungoo, & Hyoyoung Lee. 2021. "Employee Compensation Strategy as Sustainable

- Competitive Advantage for Hr Education Practitioners.” *Sustainability (Switzerland)* 13 (3): 1–23. <https://doi.org/10.3390/su13031049>.
- Kanwal, Fouzia, Chunyong Tang, Atiq Ur Rehman, Tehmina Kanwal, & Sayed Muhammad Fawad Sharif. 2019. “Knowledge Absorptive Capacity and Project Innovativeness: The Moderating Role of Internal and External Social Capital.” *Knowledge Management Research and Practice* 00 (00): 1–18. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1785960>.
- Karataş, Tuğba, Sultan Ayaz-Alkaya, & Nuriye Özdemir. 2023. “Fear, Anxiety, and Coping Self-Efficacy of Individuals with Cancer during COVID-19 and Predictive Risk Factors: A Descriptive and Correlational Study.” *Seminars in Oncology Nursing* 000: 151420. <https://doi.org/10.1016/j.soncn.2023.151420>.
- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., & Yaghoubi Farani, A. (2022). The Relationship Between Proactive Personality And Employees’ Creativity: The Mediating Role Of Intrinsic Motivation And Creative Self-Efficacy. *Economic Research-Ekonomika Istrazivanja* , 35(1). <https://doi.org/10.1080/1331677x.2021.2013913>
- Kessler, Robin., 2011. Competency Based Performance Reviews (terjemahan bahasa Indonesia). Jakarta: PPM.
- Koszela, A. (2020). The Influence Of Staff Turnover On Work Motivation And Job Performance Of Employees In It Sector – The Results Of Empirical Research. *Forum Scientiae Oeconomia*, 8(1). [https://doi.org/10.23762/Fso\\_Vol8\\_No1\\_3](https://doi.org/10.23762/Fso_Vol8_No1_3)
- Krisnawati, K.D., Bagia, I.W., 2021. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 1.
- Khanal, Rajan, Anil Kumar Gupta, & Prakash C. Bhattarai. 2022. “Civil Servants’ Integrity in Public Sector: The Case of Nepal.” *Heliyon* 8 (12): e12632. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12632>.
- Khaerana, K. 2020. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5 (1), 80. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Kibler, Ewald, Joakim Wincent, Teemu Kautonen, Gabriella Cacciotti, & Martin Obschonka. 2019. “Can Prosocial Motivation Harm Entrepreneurs’ Subjective Well-Being?” *Journal of Business Venturing* 34 (4): 608–24. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.10.003>.
- Kifle, T., P. Kler, & S. Shankar. 2019. “The Underemployment-Job Satisfaction Nexus: A Study of Part-Time Employment in Australia.” *Social Indicators Research* 143 (1): 233–49. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1976-2>.
- Kim, Keunjae, & Kyungbin Kwon. 2023. “Exploring the AI Competencies of Elementary School Teachers in South Korea.” *Computers and Education: Artificial Intelligence* 4 (September 2022): 100137. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2023.100137>.
- Ko, Jiyoung, Hyunmi Jang, and Sang Youl Kim. 2021. “The Effect of Corporate Social Responsibility Recognition on Organisational Commitment in Global Freight Forwarders.”

- Asian Journal of Shipping and Logistics* 37 (2): 117–26.  
<https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2020.12.005>.
- Kuo, Nien Te, Yi Sung Cheng, Kuo Chien Chang, & Shih Ming Hu. 2021. “How Social Capital Affects Support Intention: The Mediating Role of Place Identity.” *Journal of Hospitality and Tourism Management* 46 (November 2020): 40–49.  
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.11.005>.
- Kusumah, Adie Irwan, A. I. Haryadi, Adi Indrayanto, & Iwan Setiawan. 2021. “A Mediating and Moderating Role on Employee Performance Appraisal.” *Management Research Review* 44 (12): 1639–59. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2020-0701>.
- Lamidi, N. L., Tarmizi, M. I., & Hananto, D. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Job Performance Guru Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 6(3). <https://doi.org/10.31955/Mea.V6i3.2530>
- Latham, Gary P., & Edwin A. Locke. 2006. “Enhancing the Benefits and Overcoming the Pitfalls of Goal Setting.” *Organizational Dynamics* 35 (4): 332–40.  
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2006.08.008>.
- Latham, Gary, Gerard Seijts, & John Slocum. 2016. “The Goal Setting and Goal Orientation Labyrinth: Effective Ways for Increasing Employee Performance.” *Organizational Dynamics* 45 (4): 271–77. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.10.001>.
- Laily, N. 2017. Jom FISIP Volume 4 NO.2 Oktober 2017. *Jom FISIP*, 4(2), 1–10
- Lestari, Ade Arma, Agusdin, & Hermanto. 2022. “International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding Perceived Organizational Support , Self-Efficacy , and Transformational Leadership Affect Change Readiness.” *International of Multicultural and Multireligious Understanding* 2: 313–23.
- Lestariningsih, Marsudi, Lydia Goenadhi, Achmad Mohyi, M Jihadi, Susi Desmaryani, & Hadion Wijoyo. 2021. “The Effect Of Self-Efficacy, Work Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company.” *Volatiles & Essent. Oils* 8 (4): 10544–59.
- Li, X. (2023). The Relationship Between Employee Self-Efficacy And Employee Motivation. *Frontiers In Humanities And Social Sciences*, 3(8). <https://doi.org/10.54691/Fhss.V3i8.5539>
- Li, X., Pu, R., & Phakdeephrot, N. (2022). The Influence Of Achievement Motivation On College Students’ Employability: A Chain Mediation Analysis Of Self-Efficacy And Academic Performance. *Frontiers In Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.972910>
- Li, Na, Eng Gee Lim, Mark Leach, Xiaojun Zhang, & Pengfei Song. 2022. “Role of Perceived Self-Efficacy in Automated Project Allocation: Measuring University Students’ Perceptions of Justice in Interdisciplinary Project-Based Learning.” *Computers in Human Behavior* 136 (June). <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107381>.
- Li, Zhongqiu, Caiquan Duan, Zhuo Lyu, & Xin Xu. 2021. “Why and When Supervisor

- Developmental Feedback Impact Innovative Behavior: Perspective of Self-Regulation Theory,” 1–14.
- Lim, Chiehyeon, Ki Hun Kim, Min Jun Kim, Jun Yeon Heo, Kwang Jae Kim, & Paul P. Maglio. 2018. “From Data to Value: A Nine-Factor Framework for Data-Based Value Creation in Information-Intensive Services.” *International Journal of Information Management* 39 (January 2017): 121–35. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2017.12.007>.
- Lim, S., Song, Y., Nam, Y., Lee, Y., & Kim, D. (2022). Moderating Effect Of Burnout On The Relationship Between Self-Efficacy And Job Performance Among Psychiatric Nurses For Covid-19 In National Hospitals. *Medicina (Lithuania)*, 58(2). <https://doi.org/10.3390/Medicina58020171>
- Limiao, L., & Lestari, R. (2022). Performance Improvement Through Motivation: Commitment Parallel Mediation Model. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 18(2). <https://doi.org/10.47313/Oikonomia.V18i2.1792>
- Litsardopoulos, Nicholas, George Saridakis, & Chris Hand. 2021. “Does the Accumulation of Self-Employment Experience Impact Life Satisfaction?” *Journal of Business Venturing Insights* 16 (April): e00259. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2021.e00259>.
- Liu, Xinqiao, Xinyu Ji, & Yifan Zhang. 2023. “Trajectories of College Students’ General Self-Efficacy, the Related Predictors, and Depression: A Piecewise Growth Mixture Modeling Approach.” *Heliyon* 9 (5): e15750. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15750>.
- Lunenburg, F. C. 2011. Goal-Setting Theory of Motivation. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15, 1-6
- Loan, L. T. M. (2020). The Influence Of Organizational Commitment On Employees’ Job Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14). <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2020.6.007>
- Logahan, Jerry Marcellinus & Sherley Marcheline Aesaria. 2014. “Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN Ciputat.” *Binus Business Review*. Vol. 5 No. 2, Hal. 551-563.
- Locke, Edwin A., & Gary P. Latham. 2020. “Building a Theory by Induction: The Example of Goal Setting Theory.” *Organizational Psychology Review* 10 (3–4): 223–39. <https://doi.org/10.1177/2041386620921931>.
- Locke, Edwin A., & Kaspar Schattke. 2019. “Intrinsic and Extrinsic Motivation: Time for Expansion and Clarification.” *Motivation Science* 5 (4): 277–90. <https://doi.org/10.1037/mot0000116>.
- Locke, Edwin, & Gary P. Latham. 2019. “Reply to Commentaries on ‘The Development of Goal Setting Theory: A Half Century Retrospective’.” *Motivation Science* 5 (2): 114–15. <https://doi.org/10.1037/mot0000145>.
- London, Manuel, Julia B. Bear, Lily Cushenbery, & Gary D. Sherman. 2019. “Leader Support for Gender Equity: Understanding Prosocial Goal Orientation, Leadership Motivation, and Power Sharing.” *Human Resource Management Review* 29 (3): 418–27.

<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.08.002>.

- Loomba, Arvinder P.S., & Rex Karsten. 2019. "Self-Efficacy's Role in Success of Quality Training Programmes." *Industrial and Commercial Training* 51 (1): 24–39. <https://doi.org/10.1108/ICT-06-2018-0058>.
- Loor-Zambrano, H. Y., Santos-Roldán, L., & Palacios-Florencio, B. (2022). Relationship Csr And Employee Commitment: Mediating Effects Of Internal Motivation And Trust. *European Research On Management And Business Economics*, 28(2). <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100185>
- López, Norma, & Demetri L. Morgan. 2021. "Confronting the Nameless-Faceless: A Duoethnography of Navigating Turnover and Early Career Socialization." *Journal of Organizational Ethnography* 10 (3): 229–43. <https://doi.org/10.1108/JOE-03-2021-0012>.
- Luke, Kapusien Y., & Erastus Thoronjo. 2021. "Influence of Employee Performance Contracting on Organization Performance in Kapenguria County Referral Hospital Kenya." *European Journal of Business and Management Research* 6 (6): 29–34. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.6.1146>.
- Mahmoud, Ali B., William D. Reisel, Leonora Fuxman, & Iris Mohr. 2021. "A Motivational Standpoint of Job Insecurity Effects on Organizational Citizenship Behaviors: A Generational Study." *Scandinavian Journal of Psychology* 62 (2): 267–75. <https://doi.org/10.1111/sjop.12689>.
- Manninen, Mika, & Sara Campbell. 2022. "The Effect of the Sport Education Model on Basic Needs, Intrinsic Motivation and Prosocial Attitudes: A Systematic Review and Multilevel Meta-Analysis." *European Physical Education Review* 28 (1): 78–99. <https://doi.org/10.1177/1356336X211017938>.
- Mardika, I. B. A., & Suartana, I. W. (2019). Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Auditor Pada Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/Eja.2019.V27.I03.P21>
- Marion, Tucker J., & Sebastian K. Fixson. 2021. "The Transformation of the Innovation Process: How Digital Tools Are Changing Work, Collaboration, and Organizations in New Product Development\*." *Journal of Product Innovation Management* 38 (1): 192–215. <https://doi.org/10.1111/jpim.12547>.
- Maryani, Yani, Mohammad Entang, & Martinus Tukiran. 2021. "The Relationship between Work Motivation , Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City (Disiplin Kerja)." *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)* 02 No. 02 (02): 1–16.
- Masias-Fernandez, M. G., Acosta, T. Y. N., Rivera, J. L. T., Ayambo-Cortez, W. S., & Chiparra, W. E. M. (2023). Digital Competence And Job Performance In University Teachers In The Public Sector. *International Journal Of Professional Business Review*, 8(8). <https://doi.org/10.26668/Businessreview/2023.V8i8.3251>

- Maulida, M., Darwanis, D., & Diantimala, Y. (2021). Self-Efficacy, Work Motivation, Budgetary Participation, Budget Targets, Accountability And Managerial Performance: Evidence From Aceh, Indonesia. *Journal Of Accounting Research, Organization And Economics*, 4(2). <https://doi.org/10.24815/Jaroe.V4i2.17935>
- Melati, B. A., Moeins, A., Tukiran, M., Pascasarjana, S., & Pakuan, U. (2021). The Relationship Between Organizational Climate And Work Motivation To Organizational Commitment In Pt. Citra Abadi Abadi. *International Journal Of Social, Policy And Law*, 2(2).
- Mikalef, Patrick, Najmul Islam, Vinit Parida, Harkamaljit Singh, & Najwa Altwaijry. 2023. "Artificial Intelligence (AI) Competencies for Organizational Performance: A B2B Marketing Capabilities Perspective." *Journal of Business Research* 164 (April): 113998. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113998>.
- Miraglia, M., Cenciotti, R., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2017). Translating Self-Efficacy In Job Performance Over Time: The Role Of Job Crafting. *Human Performance*, 30(5). <https://doi.org/10.1080/08959285.2017.1373115>
- Moon, T. W., Hur, W. M., & Hyun, S. S. (2019). How Service Employees' Work Motivations Lead To Job Performance: The Role Of Service Employees' Job Creativity And Customer Orientation. *Current Psychology*, 38(2). <https://doi.org/10.1007/S12144-017-9630-8>
- Mochammad Munir Rachman, Sugijanto, & Ch. Menuk Handayani. 2022. "Improving Lecturer Performance: The Role Of Locus Of Control, Motivation And Competence." *Jurnal Manajemen* 26 (1): 99–120. <https://doi.org/10.24912/jm.v26i1.842>.
- Muslu, Aziz. 2022. "Professional Commitment Levels of Officer Class Y Generation Seafarers." *SAGE Open* 12 (2). <https://doi.org/10.1177/21582440221089972>.
- Muslimat, A. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gramedia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 586-592. <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v2i4.10691>
- Mulyani, M., & Rozak, H. A. (2022). Effect Of Competence, Training And Motivation On Employee Performance (Studi At Pt. Ace Hardware, Tbk, Semarang). *Jurnal Ekonomi*, 11(02), 913–919
- Murniningsih Rochiyati, Zuhriyah Eni dan Fitrilia Martina, (2016). Faktor Psikologis Karyawan & Pengaruhnya Terhadap Kinerja UMKM, The 4th University Research Coloquium, ISSN: 2407-9189.
- Nabhan, F., & Munajat, M. (2023). The Role Of Work Engagement And Organizational Commitment In Improving Job Performance. *Cogent Business And Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2235819>
- Na-Nan, Khahan, Suteeluck Kanthong, & Jamnean Joungrakul. 2021. "An Empirical Study on the Model of Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior Transmitted through Employee Engagement, Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Thai Automobile Parts Manufacturing Industry." *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 7 (3): 170. <https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>.

- Nguyen, H. M., & Ngo, T. T. (2020). Psychological Capital, Organizational Commitment And Job Performance: A Case In Vietnam. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(5). <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2020.Vol7.No5.269>
- Nguyen, Mai Anh Thi, Hui Lei, Khoa Dinh Vu, & Phong Ba Le. 2019. "The Role of Cognitive Proximity on Supply Chain Collaboration for Radical and Incremental Innovation: A Study of a Transition Economy." *Journal of Business and Industrial Marketing* 34 (3): 591–604. <https://doi.org/10.1108/JBIM-07-2017-0163>.
- Nguyen, T. H., Nguyen, N. D., & Tran, B. Van. (2021). Impacts Of Organizational Factors On Work Motivation And Job Performance : Evidence From Smes In Vietnam. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 8(10).
- Noesgaard, Mette Strange, & Frances Jørgensen. 2023. "Building Organizational Commitment through Cognitive and Relational Job Crafting." *European Management Journal*, no. January. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.01.002>.
- Noviandari, H., & Kawakib, J. (2016). Teknik Cognitive Restructuring untuk Meningkatkan Self Efficacy Belajar Siswa, 3(2), 76–86.
- Omotunde, O. I. (2022). Self-Efficacy And Job Performance Of Librarians In University Libraries In Nigeria. *International Information And Library Review*, 54(4). <https://doi.org/10.1080/10572317.2022.2035887>
- Nugraha, I. G. B. S. M., Sitiari, N. W., & Yasa, P. N. S. (2021). Mediation Effect of Work Motivation on Relationship of Soft Skill and Hard Skill on Employee Performance in Denpasar Marthalia Skincare Clinical. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 8(2), 136–145
- Paais, Maartje, & Jozef R. Pattiruhu. 2020. "Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance." *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7 (8): 577–88. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>.
- Palma, Raffaella, Anna Crisci, & Gianluigi Mangia. 2021. "Public Service Motivation- Individual Performance Relationship: Does User Orientation Matter?" *Socio-Economic Planning Sciences* 73 (November 2019): 100818. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2020.100818>.
- Pallawagau, A. (2021). The Impact of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction PT. Kasmar Tiar Raya. *International Journal of Economics, Management, Business, and Social Science (IJEMBIS)*, 1(1), 11–21
- Panagiotis, Massaras, Sahinidis Alexandros, & Polychronopoulos George. 2014. "Organizational Culture and Motivation in the Public Sector. The Case of the City of Zografou." *Procedia Economics and Finance* 14 (14): 415–24. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(14\)00730-8](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(14)00730-8).
- Pancasila Irwan, Haryono Siswoyo, Sullisty Beni Agus. 2020. Effect of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Vol. 7, No. 6, h. 387-397

- Park, J., Han, S. J., Kim, J., & Kim, W. (2022). Structural Relationships Among Transformational Leadership, Affective Organizational Commitment, And Job Performance: The Mediating Role Of Employee Engagement. *European Journal Of Training And Development*, 46(9). <https://doi.org/10.1108/Ejtd-10-2020-0149>
- Parker, Patti C., Raymond P. Perry, Jeremy M. Hamm, Judith G. Chipperfield, Reinhard Pekrun, Robert P. Dryden, Lia M. Daniels, & Virginia M.C. Tze. 2021. "A Motivation Perspective on Achievement Appraisals, Emotions, and Performance in an Online Learning Environment." *International Journal of Educational Research* 108 (November 2020): 101772. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2021.101772>.
- Pardamean Nelson, 2022. Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan.
- Pasae, Panus, Izaac L D Lawalata, Muhammad Ashary Anshar, Afiah Mukhtar, Andi Makkulawu, & Panyiwi Kessi. 2021. "The Influence of Human Resource Competence Factors on Employee Work Performance." *Point of View Research Management* 2 (3): 151–60.
- Pekkala, Kaisa, & Ward van Zoonen. 2022. "Work-Related Social Media Use: The Mediating Role of Social Media Communication Self-Efficacy." *European Management Journal* 40 (1): 67–76. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.03.004>.
- Pervaiz, Sabeeh, Guohao Li, & Qi He. 2021. "The Mechanism of Goal-Setting Participation's Impact on Employees' Proactive Behavior, Moderated Mediation Role of Power Distance." *PLoS ONE* 16 (12 December): 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260625>.
- Polyakova, Aleksandra. 2020. "Civil Service, Hr Potential, and Open Innovation." *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 6 (4): 1–15. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040174>.
- Popoola, S. O., & Fagbola, O. O. (2023). Work Motivation, Job Satisfaction, Work-Family Balance, And Job Commitment Of Library Personnel In Universities In North-Central Nigeria. *Journal Of Academic Librarianship*, 49(4). <https://doi.org/10.1016/J.Acalib.2023.102741>
- Powell, Antoinette Paris, & Patricia S Wilson. 1997. "UKnowledge Library Instruction vs . Information Competency : It ' s Not Just Bibliographic Instruction Anymore Library Instruction vs . Information Competency : It ' s Not Just Bibliographic." *University of Kentucky Libraries*.
- Pudjianto, M., Ali Iqbal, M., & Badawi Saluy, A. (2021). Leadership, Organizational Commitment And Motivation As Mediation Of Ppnpn Performance. *Dinasti International Journal Of Economics, Finance & Accounting*, 2(4). <https://doi.org/10.38035/Dijefa.V2i4.911>
- Putra, I. N. T. D., Ardika, I. W., Antara, M., Idrus, S., & Hulfa, I. (2021). The Effects Of Quality Of Work Life On Job Performance, Work Motivation, Work Ethics, Job Satisfaction, And Self-Efficacy Of Hotel Employees In Lombok. *Asia-Pacific Journal Of Innovation In Hospitality And Tourism*, 10(3).



- Pratama, Andika Putra, Achmad Ghazali, Nur Arief R. Putranto, Ken Ratri Iswari, Anggara Wisesa, & Hary Febriansyah. 2015. "Civil Servants' Competence in Indonesia: Suggestions for Future Research in the Context of Business." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 169 (August 2014): 371–77. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.322>.
- Pratama, Eko Nur, Emi Suwarni, & Midiana Astuti Handayani. 2022. "Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable." *APTISI Transactions on Management (ATM)* 6 (1): 74–82. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i1.1722>.
- Pratama, Yoga, & Fridolini Fridolini. 2021. "The Influence of Native English Lecturer in Improving Students Motivation in Communication Skill." *Getsempena English Education Journal* 8 (1): 192–204. <https://doi.org/10.46244/geej.v8i1.1343>.
- Prayogi, M. Andi, L. Siregar, M.T. Hakim, L. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Prosiding, Hlmn: 665- 670. ISSN: 2656- 6362.*
- Purwanto, Agus, Dewiana Novitasari, & Masduki Asbari. 2022. "Tourist Satisfaction and Performance of Tourism Industries: How The Role of Innovative Work Behaviour, Organizational Citizenship Behaviour?" *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 3 (1): 1–12.
- Purnami, P. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Balimed Karangasem. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 95–107.
- Pusztai, Gabriella & Cintia Csók. 2020. "Ambivalence of Professional Socialization in Social and Educational Professions." *Social Sciences* 9 (8). <https://doi.org/10.3390/SOCSCI9080147>.
- Putra, Rio Andhika. Dori Mittra Candana. (2020). Pengaruh Motivasi Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenhip Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Dr. Muhammad Zein Painan. *Jurnal ekonomi manajemen sistem informatika Volume 2, Issue 1, September 2020 E-ISSN: 2686- 5238, P-ISSN 2686-4916 DOI: 10.31933/JEMSI*
- Putra, A. S., Hendriani, S., & Samsir. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 91-99.
- Rachman, A., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Darwis, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Smk Swasta Kota Bekasi. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, 4(3). <https://doi.org/10.37481/Sjr.V4i3.345>
- Rachman, M. M. (2022). Impact Of Motivation On Performance: The Role Of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal Of Theory And Applied Management*, 15(3). <https://doi.org/10.20473/Jmtt.V15i3.37848>

- Rahman, A. (2021). The Influence Of Job Performance And Employee Competence On Job Promotion. *Bongaya Journal For Research In Management (Bjrm)*, 4(1). <https://doi.org/10.37888/Bjrm.V4i1.250>
- Raharjanti, Natalia Widiasih, Diantha Soemantri, Tjhin Wiguna, Ardi Findyartini, Agus Purwadianto, Wresti Indriatmi, Elizabeth Kristi Poerwandari, et al. 2023. "Defining the Tasks of Clinical Reasoning in Forensic Psychiatric Evaluation: Psychomedicolegal Analysis Competency." *Heliyon* 9 (3): e14077. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14077>.
- Raharjo, Kusdi, Nurjannah, Solimun, & Adji Achmad Rinaldo Fernandes. 2018. "The Influence of Organizational Culture and Job Design on Job Commitment and Human Resource Performance." *Journal of Organizational Change Management* 31 (7): 1346–67. <https://doi.org/10.1108/JOCM-07-2017-0286>.
- Rahmawati, Rini, Raden Andi SULARSO, Arnis Budi SUSANTO, & Handriyono Handriyono. 2021. "Determinants of Competency, Work Behavior and Work Effectiveness of Government Apparatus: A Case Study in Indonesia." *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 8 (5): 211–19. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0211>.
- Rahmi, F. (2020). Pengaruh Self-efficacy, Kepemimpinan, Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis), 2 (1), 56–62.
- Rajapakshe, W. (2021). The Impact of Academic Procrastination, Self-Efficacy, and Motivation on Academic Performance: Among Undergraduates in Non-State Universities in Sri Lanka. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 14 (3), 25 – 38. <https://doi.org/10.9734/ajess/2021/v14i330356>
- Rameshkumar, M. 2020. "Employee Engagement as an Antecedent of Organizational Commitment – A Study on Indian Seafaring Officers." *Asian Journal of Shipping and Logistics* 36 (3): 105–12. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2019.11.003>.
- Razak, N. (2021). How Self-Efficacy Drives Job Performance: The Role Of Job Anxiety And Intrinsic Motivation. *Jurnal Manajemen*, 25(2). <https://doi.org/10.24912/Jm.V25i2.735>
- Ria Estiana, Deny Sudrajat, Sandi Nasrudin Wibowo, & Imam Syafi'i. (2022). The Influence Of Competence And Work Motivation On Employee Performance. *Quantitative Economics And Management Studies*, 3(4). <https://doi.org/10.35877/454ri.Qems1007>
- Riketta, M. (2002). Attitudinal Organizational Commitment And Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal Of Organizational Behavior*, 23(3). <https://doi.org/10.1002/Job.141>
- Ribeiro, Neuza, Daniel Gomes, & Shaji Kurian. 2018. "Authentic Leadership and Performance: The Mediating Role of Employees' Affective Commitment." *Social Responsibility Journal* 14 (1): 213–25. <https://doi.org/10.1108/SRJ-06-2017-0111>.
- Renah, Anatalia & Djoko Setyadi. 2014. "The Influence of Organizational Culture, Working Environment and Educational Training on Motivation and Performance of Government Employees at West Kutai Regency East Kalimantan." *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222- 1905 (Paper). ISSN 2222-2839 (Online). Vol. 6, No. 30, pp. 182-

191.

- Rembet, Gielhan Abraham. Achmad Firdiansjah& Sutriswanto. (2020). The Effect of Organizational Commitment and Employee Engagement towards Employee Performance through Organization Citizenship Behaviors. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering (ijasre)* DOI: 10.31695/IJASRE.2020.33869 E-ISSN : 2454-8006 Volume 6, Issue 9 September – 2020
- Ribeiro, Neuza, İlhami Yücel, & Daniel Gomes. 2018. “How Transformational Leadership Predicts Employees’ Affective Commitment and Performance.” *International Journal of Productivity and Performance Management* 67 (9): 1901–17. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2017-0229>.
- Rizal Moh, Alam Hedy Vanni, Asi Lisda L, 2023. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5, No. 3.
- Rochanadumrongkul, P., & Jarunratanakul, P. (2022). Refinement Of Job Crafting Scale: Motivation, Work Engagement And Job Performance Among Thai Healthcare Professionals. *Asia-Pacific Journal Of Science And Technology*, 27(3). <https://doi.org/10.14456/Apst.2022.45>
- Rodwell, David, Alana Hawkins, Narelle Haworth, Grégoire S. Larue, Lyndel Bates, & Ashleigh Filtness. 2018. “A Mixed-Methods Study of Driver Education Informed by the Goals for Driver Education: Do Young Drivers and Educators Agree on What Was Taught?” *Safety Science* 108 (May): 140–48. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.04.017>.
- Roe, Robert A. 2002. “What Makes a Competent Psychologist?” *European Psychologist* 7 (3): 192–202. <https://doi.org/10.1027//1016-9040.7.3.192>.
- Robbins, S.P., and Judge, T. (2016). *Organizational Behavior* (12th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Ruggieri, Stefano, Melissa Gagliano, Rubinia Celeste Bonfanti, Nicla Cucinella, & Sonia Ingoglia. 2023. “Interaction through Social Media: Development and Validation of a Social Network Site Self-Efficacy Scale (SNS-SES).” *Acta Psychologica* 235 (March): 103889. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.103889>.
- Rose, R. C., Kumar, N., & Pak, O. G. (2009). The Effect Of Organizational Learning On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Work Performance. *Journal Of Applied Business Research*, 25(6). <https://doi.org/10.19030/Jabr.V25i6.995>
- Roy, F. I., & Sumartik, S. (2021). The Effect Of Leadership, Self-Efficacy And Work Motivation On Work Discipline With Organizational Commitment As An Intervening Variable. *Academia Open*, 5. <https://doi.org/10.21070/Acopen.5.2021.1767>
- Rudiansyah, M. (2022). The Effect Of Motivation, Job Satisfaction, And Work Discipline On Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1). <https://doi.org/10.36555/Almana.V6i1.1792>
- Rusmiati, E.T. (2017). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Palmerah

Jakarta Barat. SPEKTRUME Jurnal Ilmu Sosial dan Politik, 14(2), 222-241

- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1),
- Safarov, Nuriar. 2021. "Personal Experiences of Digital Public Services Access and Use: Older Migrants' Digital Choices." *Technology in Society* 66 (June): 101627. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101627>.
- Safrina, E., . M., & . M. (2023). The Effect Of Leadership Style, Communication, And Organizational Commitment On Employee Performance At The Regional Secretariat Of North Aceh Regency With Work Motivation As An Intervening Variable. *International Journal Of Research And Review*, 10(3). <https://doi.org/10.52403/Ijrr.20230313>
- Sahan, Kari, Rifat Kamaşak, & Heath Rose. 2023. "The Interplay of Motivated Behaviour, Self-Concept, Self-Efficacy, and Language Use on Ease of Academic Study in English Medium Education." *System* 114 (June 2022). <https://doi.org/10.1016/j.system.2023.103016>.
- Salisu, Isyaku, Norashidah Hashim, Munir Shehu Mashi, & Hamza Galadanchi Aliyu. 2020. "Perseverance of Effort and Consistency of Interest for Entrepreneurial Career Success: Does Resilience Matter?" *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies* 12 (2): 279–304. <https://doi.org/10.1108/JEEE-02-2019-0025>.
- Santoro, Gabriele, Antonio Messeni-Petruzzelli, & Manlio Del Giudice. 2021. "Searching for Resilience: The Impact of Employee-Level and Entrepreneur-Level Resilience on Firm Performance in Small Family Firms." *Small Business Economics* 57 (1): 455–71. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00319-x>.
- Saragih, R., Luturlean, B. S., & Hadiyanto, F. (2020). Employee Job Satisfaction In Mediating The Relationship Between Work Motivation And Affective Commitment In Roof Tile Industry. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 21(1). <https://doi.org/10.24198/Jbm.V21i1.346>
- Sartika, L., Fatimah, F., & Asiati, D. I. (2022). The Effect Of Competence, Job Placement And Job Satisfaction On Employee Performance At The Regional Office Vii Bkn. *International Journal Of Business, Management And Economics*, 3(3). <https://doi.org/10.47747/Ijbme.V3i3.752>
- Satria Mohammad Yofi, 2022. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)* Vol. 11 No. 03.
- Sasongko, Gatot, & Andrian Dolfriandra Huruta. 2018. "Monetary Policy and the Causality between Inflation and Money Supply in Indonesia." *Business: Theory and Practice* 19: 80–87. <https://doi.org/10.3846/BTP.2018.09>.
- Schmitt, Antje, Michael M. Gielnik, & Sebastian Seibel. 2019. "When and How Does Anger during Goal Pursuit Relate to Goal Achievement? The Roles of Persistence and Action Planning." *Motivation and Emotion* 43 (2): 205–17. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9720-4>.

- Seema, Vikas Choudhary, & Garima Saini. 2021. "Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment." *European Research on Management and Business Economics* 27 (1): 100137. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2020.100137>.
- Sek-yum Ngai, Steven, Chau-Kiu Cheung, Jianhong Mo, Lin Wang, Yuen-hang Ng, & Pinqiao Wang. 2023. "Career Interventions and Social Well-Being among Non-Engaged Youth: Examining the Mediating Effects of Career Competency." *Children and Youth Services Review* 148 (March): 106903. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2023.106903>.
- Sellang Kamaruddin. 2019. Strategi Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, Dimensi, Konsep, Indikator dan Implementasinya. CV. Penerbit Qiara Media.
- Setyaningsih, Sri, & Widodo Sunaryo. 2021. "Optimizing Transformational Leadership Strengthening, Self-Efficacy, and Job Satisfaction to Increase Teacher Commitment." *International Journal of Instruction* 14 (4): 427–38. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14425a>.
- Setyowati, A., Mukhsin, M., Suhendra, I., & Haryadi, D. (2023). Mediasi Motivasi Kerja Hubungan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai [Mediation Of Work Motivation, Competence Relationship In Improving Employee Performance]. *Hasil Penelitian Business Management Journal*, 19(1).
- Shi, Chencheng, Ping Hu, Weiguo Fan, & Liangfei Qiu. 2021. "How Learning Effects Influence Knowledge Contribution in Online Q&A Community? A Social Cognitive Perspective." *Decision Support Systems* 149 (May): 113610. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2021.113610>.
- Shinkle, George A., Mirjam Goudsmit, Chris J. Jackson, Feifei Yang, & Brian T. McCann. 2019. "On Establishing Legitimate Goals and Their Performance Impact." *Journal of Business Ethics* 157 (3): 731–51. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3684-2>.
- Sjarifudin, D., Kurnia, H., & Barita Tambunan Maniur, E. (2023). Analisis Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan : Tinjauan Sistematis Kajian. *Journal Of Industrial And Engineering System (Jies)*, 4(1).
- Siyal, Saeed, Chunlin Xin, Waheed Ali Umrani, Seerat Fatima, & Debajyoti Pal. 2021. "How Do Leaders Influence Innovation and Creativity in Employees? The Mediating Role of Intrinsic Motivation." *Administration and Society* 53 (9): 1337–61. <https://doi.org/10.1177/0095399721997427>.
- Skippari, Mika, Mikko Laukkanen, & Jari Salo. 2017. "Cognitive Barriers to Collaborative Innovation Generation in Supply Chain Relationships." *Industrial Marketing Management* 62: 108–17. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2016.08.002>.
- Sofiyah, F. R. (2022). ... Work Life Balance, Commitment Organization, Work Motivation And Compensation Financial On The Job Satisfaction Generation Millennial Performance As An .... *Webology*.

- Sofiyah, F. R., & . Y. (2022). Determination Work Life Balance, Commitment Organization, Work Motivation And Compensation Financial On The Job Satisfaction Generation Millennial Performance As An Intervening Variable (Case Study On Driver Gojek Kota Medan). *Webology*, 19(1). <https://doi.org/10.14704/Web/V19i1/Web19213>
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining The Impact Of Entrepreneurial Orientation And Organizational Culture On Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Employee's Performance. *South Asian Journal Of Business Studies*, 8(3). <https://doi.org/10.1108/Sajbs-12-2018-0142>
- Steel, Brent S., John C. Pierce, Evan Berman, & Jeanette Taylor. 2017. "Job Satisfaction in Cascadia: A Comparison of British Columbia, Oregon, and Washington Civil Servants." *Social Science Journal* 54 (4): 379–88. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2017.07.011>.
- Steigleder, Julia, Lilly Buhr, Jan Henning Ehm, Caterina Gawrilow, & Antje von Suchodoletz. 2023. "Changes in Subjective Stress Experiences and Self-Efficacy Beliefs of Preschool Teachers in Germany: A Longitudinal Study during 12 Months of the COVID-19 Pandemic." *Teaching and Teacher Education* 124: 104015. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104015>.
- Stirpe, Luigi, Silvia Profili, & Alessia Sammarra. 2022. "Satisfaction with HR Practices and Employee Performance: A Moderated Mediation Model of Engagement and Health." *European Management Journal* 40 (2): 295–305. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.06.003>.
- Suardika, E. (2020). The Role Of Motivation In Mediating The Effect Of Competence And Leadership On Employee Performance In Outpatient Poly Installation Of Wing Amerta Rsup Sanglah Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 7(2). <https://doi.org/10.22225/Jj.7.2.1962.73-79>
- Suharto, R. B., Sutrisno, T. W., Setyadi, D., Mintarti, S., & Setena, M. (2022). Can Performance Be Achieved Through The Role Of Normative Commitment As Mediation And Innovation As Moderator: Driven By Good Governance, Driving Human Resources Intrinsic And Motivation? *Quality - Access To Success*, 23(189). <https://doi.org/10.47750/Qas/23.189.40>
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The Impact Of Organizational Commitment On Job Performance. *International Journal Of Economics And Business Administration*, 7(2). <https://doi.org/10.35808/Ijeba/227>
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet
- Sungu, L. J., Weng, Q., & Xu, X. (2019). Organizational Commitment And Job Performance: Examining The Moderating Roles Of Occupational Commitment And Transformational Leadership. *International Journal Of Selection And Assessment*, 27(3). <https://doi.org/10.1111/Ijsa.12256>
- Sungu, Lincoln Jisuvei, Qingxiong Weng, & Xiaohong Xu. 2019. "Organizational Commitment and Job Performance: Examining the Moderating Roles of Occupational Commitment and Transformational Leadership." *International Journal of Selection and Assessment* 27 (3): 280–90. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12256>.

- Supaman, L., Nasir, M., & Serif, S. (2019). The Effect Of Leadership On Working Conditions, Work Motivation, And Organization Commitment. ... *Journal Of Management And ....*
- Supriadi, A. D., Suharto, S., & Sodikin, S. (2018). The Effect Of Competence And Organization Culture To Employee Performance With Motivation As The Mediation Variable In The Directorate General Of Fiscal Balance-Ministry Of Finance, Indonesia. *Jurnal Perspektif Pembiayaan Dan Pembangunan Daerah*, 5(4). <https://doi.org/10.22437/Ppd.V5i4.4606>
- Sutrisno, (2011). Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Susanto, B. (2016). Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Penghargaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Ekonomi*, 14(1), 76–83.
- Sulantara, I. M., Mareni, P. K., Sapta, I. K. S., & Suryani, N. K. (2020). The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(5), 1-8. <http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.5.494>
- Sulaiman; Asnawi & Matriadi Faisal, 2014. Pengaruh Pemberdayaan, Self-Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang April 2017, Vol. 2, No. 3 ISSN: 1245 - 6578 [fe\\_manajemen@unmu-kupang.ac.id](mailto:fe_manajemen@unmu-kupang.ac.id) 27 Lhokseumawe dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol 4 No. 1 ISSN 2303 0542, Juni.
- Sofia, A., & Sanjaya, E. L. (2021). Entrepreneurial self-efficacy, perceived family support, dan entrepreneurial intention pada mahasiswa. *Psibernetika*, 14(1), 49–57. [https://doi.org/10.30813/psiber\\_netika.v14i1.2717](https://doi.org/10.30813/psiber_netika.v14i1.2717)
- Soleha Ina Sri Wijayanti, Roesdy Rosnelly, Paramitha Anggia. 2023. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau. *JOM FEB*, Volume 10, edisi 1.
- Swanson, Eric, Sally Kim, Sae Mi Lee, Jae Jang Yang, & Yong Ki Lee. 2020. “The Effect of Leader Competencies on Knowledge Sharing and Job Performance: Social Capital Theory.” *Journal of Hospitality and Tourism Management* 42 (December 2018): 88–96. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>.
- Syamsir. (2020). Competence, Job Satisfaction, Work Motivation, And Job Performance Of The Village (“Nagari”) Masters In Managing E-Village Finance. *International Journal Of Advanced Science And Technology*, 29(08).
- Tan, S. S. (2020). Representing the ‘Asia Pacific’. *The Making of the Asia Pacific*, 69– 110
- Tanpipat, W., Lim, H. W., & Deng, X. (2021). Implementing Remote Working Policy In Corporate Offices In Thailand: Strategic Facility Management Perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 13(3). <https://doi.org/10.3390/Su13031284>
- Tensay, Assefa Tsegay, & Manjit Singh. 2020. “The Nexus between HRM, Employee Engagement and Organizational Performance of Federal Public Service Organizations in Ethiopia.” *Heliyon* 6 (6): e04094. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04094>.

- Thwe, Win Phyu, & Anikó Kálmán. 2023. "The Regression Models for Lifelong Learning Competencies for Teacher Trainers." *Heliyon* 9 (2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13749>.
- Triguero-Sánchez, Rafael, Jesús Peña-Vinces, & João J. Matos Ferreira. 2022. "The Effect of Collectivism-Based Organisational Culture on Employee Commitment in Public Organisations." *Socio-Economic Planning Sciences* 83 (May). <https://doi.org/10.1016/j.seps.2022.101335>.
- Tianingrum, A. S. (2022). The effect of leadership and organizational culture on employee performance. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 158–166
- Tufuor Kwarteng, J., & Servoh, M. (2022). Connection Between Accounting Graduates' Competences And Job Performance: Mediating Role Of Continuing Professional Development. *Cogent Business And Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2084976>
- Utami, Ni Made Satya, I Ketut Setia Sapta, Yenny Verawati, & I Made Purba Astakoni. 2021. "Relationship between Workplace Spirituality, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior." *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 8 (1): 507–17. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.507>.
- Vidergor, Hava E. 2023. "The Effect of Teachers' Self- Innovativeness on Accountability, Distance Learning Self-Efficacy, and Teaching Practices." *Computers & Education* 199 (March): 104777. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2023.104777>.
- Vuong, B. N., Tung, D. D., Hoa, N. D., Chau, N. T. N., & Tushar, H. (2020). An Empirical Assessment Of Organizational Commitment And Job Performance: Vietnam Small And Medium-Sized Enterprises. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(6). <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.277>
- Wallin, S., Fjellman-Wiklund, A., & Fagerström, L. (2022). Work Motivation And Occupational Self-Efficacy Belief To Continue Working Among Ageing Home Care Nurses: A Mixed Methods Study. *Bmc Nursing*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00780-3>
- Wang, Kai, Ying Xu, Chaolong Wang, Ming Tan, & Pingyan Chen. 2020. "A Corrected Goodness-of-Fit Index (CGFI) for Model Evaluation in Structural Equation Modeling." *Structural Equation Modeling* 27 (5): 735–49. <https://doi.org/10.1080/10705511.2019.1695213>.
- Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zheng, C., Zhang, F., Huang, Y., & Birch, S. (2022). Relationships Between Job Satisfaction, Organizational Commitment, Burnout And Job Performance Of Healthcare Professionals In A District-Level Health Care System Of Shenzhen, China. *Frontiers In Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258>
- Wardana, A., Putra, R., & Panjaitan, H. P. (2022). Organizational Commitment, Competence, Motivation, And Work Culture On Job Satisfaction And Performance Of The Kampar Police Bhabinkamtibmas. *Journal Of Applied Business And Technology*, 3(1). <https://doi.org/10.35145/jabt.v3i1.91>



- Wawrosz, Petr, & Miroslav Jurásek. 2021. "Developing Intercultural Efficiency: The Relationship between Cultural Intelligence and Self-Efficacy." *Social Sciences* 10 (8): 312. <https://doi.org/10.3390/socsci10080312>.
- Widarto, Irawanto, Riky Welli Saputra, & Risda Hayaty. (2022). The Effect Of Discipline And Workload On Employee Performance With Motivation Mediation On Administrative Bureau Employees Leading Of The Regional Secretariat Of South Kalimantan Province. *East Asian Journal Of Multidisciplinary Research*, 1(6). <https://doi.org/10.55927/Eajmr.V1i6.732>
- Wilson, Patricia A. 1995. "The Effects of Politics and Power on The Organizational Commitment of Federal Executives." *Journal of Management* 21 (1): 101–18. <https://doi.org/10.1177/014920639502100106>.
- Winanti, E. D., Sukaris, S., Aripriabowo, T., Alkusan, A., Baskoro, H., & Kirono, I. (2023). The Effect Of Work Motivation, Work Discipline And Job Satisfaction On Employee Performance. *Innovation Research Journal*, 4(1). <https://doi.org/10.30587/Innovation.V4i1.5602>
- Xie, Baoguo, Wenxia Zhou, Jason L. Huang, & Mian Xia. 2017. "Using Goal Facilitation Theory to Explain the Relationships between Calling and Organization-Directed Citizenship Behavior and Job Satisfaction." *Journal of Vocational Behavior* 100: 78–87. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.001>.
- Xie, Z., Zhang, L. F., & Deng, M. (2022). Self-Efficacy And Work Motivation Among Inclusive Education Teachers In China. *International Journal Of Disability, Development And Education*. <https://doi.org/10.1080/1034912x.2022.2094900>
- Yasir, N., et al. (2020). How can entrepreneurial self-efficacy, proactivity and creativity enhance sustainable recognition opportunity? The effect of entrepreneurial alertness is to mediate the formation of sustainable entrepreneurial intension. *Journal of Early*, XXIX(5), 1004–1023. <https://www.revistaclinicapsicologica.com/archivesarticle.php?id=20>
- Yu, J., Ariza-Montes, A., Giorgi, G., Lee, A., & Han, H. (2020). Sustainable Relationship Development Between Hotel Company And Its Employees: Linking Job Embeddedness, Job Satisfaction, Self-Efficacy, Job Performance, Work Engagement, And Turnover. *Sustainability (Switzerland)*, 12(17). <https://doi.org/10.3390/Su12177168>
- Yunita, Elva. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Tanjung Jabung Barat." *Jurnal Dinamika Manajemen*. ISSN: 2338-123X. Vol. 1, No. 4, 309-331
- Zaman, Mustafeed, Tan Vo-Thanh, Chi T.K. Nguyen, Rajibul Hasan, Shahriar Akter, Marcello Mariani, & Lubica Hikkerova. 2023. "Motives for Posting Fake Reviews: Evidence from a Cross-Cultural Comparison." *Journal of Business Research* 154 (October 2022): 113359. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113359>.
- Zhao, Lijing, Shuming Zhao, Hao Zeng, & Jingyi Bai. 2021. "To Share or Not to Share? A Moderated Mediation Model of the Relationship between Perceived Overqualification and Knowledge Sharing." *Baltic Journal of Management* 16 (5): 681–98. <https://doi.org/10.1108/BJM-01-2021-0006>.

Zhu, Ruijie, Ziwen Liu, Guojing Zhao, Zhaoxin Huang, & Qiaoyan Yu. 2023. "The Impact of Institutional Management on Teacher Entrepreneurship Competency: The Mediating Role of Entrepreneurial Behaviour." *International Journal of Management Education* 21 (2): 100794. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100794>.

Zuhriyah, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Smk Negeri Kelompok Pariwisata Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Literasi (Jurnal Ilmu Pendidikan)*, 6(2). [https://doi.org/10.21927/Literasi.2015.6\(2\).203-215](https://doi.org/10.21927/Literasi.2015.6(2).203-215)

Sumber dari website:

<https://sumsel.bpk.go.id/2023>

<https://sumeks.disway.id>

<https://benwhalley.github.io/just-enough-r/modification-indices.html>. Accessed on January 9, 2024.

**Lampiran Kuisisioner Penelitian (awal)****KUESIONER PENELITIAN**

Subyek dan Prosedur pengumpulan data. Data dikumpulkan dari Aparatur Sipil Negara (ASN) Organisasi Perangkat Daerah (OPD) penghasil Pendapatan Asli Daerah (PAD). Sekitar 206 Kuesioner dibagikan kepada Responden penelitian yaitu ASN yang telah menduduki Jabatan Administrator Minimal selama 2 (dua) tahun, yang telah bekerja lebih dari 15 (lima belas) tahun, berpengalaman dalam jabatan pengawas, mempunyai tugas dan fungsi yang dapat meningkatkan Pendapatan Asli Daerah yang terdiri dari Sekretaris, Kepala Bagian / Kepala Bidang di 17 (tujuh belas) Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota se-Sumatera Selatan.

**PETUNJUK PENGISIAN:**

Mohon untuk mengisi poin kuesioner berikut ini dengan nilai interval antara 5,1 hingga 9,7.

**IDENTITAS RESPONDEN :**

Berikan tanda centang (✓) pada jawaban berikut ini :

1. Jenis Kelamin
  - a. Laki-laki      b. Perempuan
2. Usia
  - a. 55 - 60 tahun      d. 40 - 44 tahun
  - b. 50 - 54 tahun      e. < 40 tahun
  - c. 45 - 49 tahun
3. Lama menduduki jabatan saat ini
  - a. > 6 tahun      d. 3 tahun
  - b. 5 tahun      e. 2 tahun
  - c. 4 tahun
4. Pendidikan Formal tertinggi
  - a. Doktor (S3)      c. Sarjana (S1)
  - b. Pasca Sarjana (S2)      d. Diploma (D3)

Atas bantuan dan kerjasama Bapak / Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Salam Hormat,

**DARMAYANTI**  
NIM. 01023682025005













**Lampiran Hasil Kuisisioner Penelitian (awal)**

**HASIL KUESIONER 30 RESPONDEN/PENELITIAN (EXCEL)**

**A. Data Uji Coba Variabel Motivasi Pelayanan Publik**

RESP.	MPP1	MPP2	MPP3	MPP4	MPP5	MPP6	TOTAL MPP
1	9	10	10	10	9	10	58
2	9	10	10	9	9	9	56
3	7	6	7	8	9	8	45
4	9	10	10	10	9	10	58
5	9	10	9	9	9	9	55
6	7	7	9	9	7	8	47
7	7	7	9	9	7	9	48
8	7	7	9	9	7	8	47
9	7	7	9	8	7	9	47
10	10	9	9	10	7	9	54
11	10	10	10	10	7	9	56
12	7	7	9	9	8	10	50
13	7	7	9	9	8	9	49
14	7	7	7	7	8	7	43
15	7	7	8	9	8	9	48
16	7	8	8	8	8	10	49
17	10	10	9	9	8	9	55
18	10	10	9	9	10	9	57
19	10	10	10	10	10	10	60
20	9	7	9	10	10	9	54
21	10	10	10	9	10	9	58
22	10	9	9	10	10	9	57
23	10	9	10	9	10	8	56
24	10	10	9	10	10	9	58
25	8	7	10	10	10	9	54
26	10	10	9	9	10	10	58
27	7	7	7	8	8	9	46
28	7	7	7	7	8	8	44
29	7	7	7	7	8	8	44
30	10	10	9	9	8	10	56

**B. Data Uji Coba Variabel *Self-Efficacy***

RESP.	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	TOTAL SE
1	7	7	7	7	7	7	42
2	8	7	7	7	7	7	43
3	8	8	8	7	9	7	47
4	10	10	10	10	10	10	60
5	7	7	7	7	7	7	42
6	8	8	8	8	8	8	48
7	8	8	7	7	8	7	45
8	8	9	8	7	9	7	48
9	8	7	7	7	8	7	44
10	7	7	7	8	7	7	43
11	7	7	7	7	7	7	42
12	8	7	8	7	8	7	45
13	7	8	8	7	7	8	45
14	8	9	8	9	9	9	52
15	7	8	8	7	8	7	45
16	8	8	7	7	8	7	45
17	7	7	7	8	7	7	43
18	7	7	7	7	7	7	42
19	7	7	7	7	7	7	42
20	8	7	7	7	8	7	44
21	7	7	7	7	7	7	42
22	7	7	7	7	7	7	42
23	7	7	7	7	7	7	42
24	7	7	7	7	7	7	42
25	9	7	8	8	7	7	46
26	7	7	7	7	7	7	42
27	8	8	8	7	8	8	47
28	8	7	8	8	7	9	47
29	8	8	8	8	7	8	47
30	8	8	8	8	9	8	49

### C. Data Uji Coba Variabel Kompetensi

RESP.	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6	TOTAL KT
1	9	9	9	9	10	9	55
2	9	9	9	9	9	9	54
3	8	8	8	8	8	8	48
4	10	10	10	10	10	10	60
5	9	9	10	9	9	9	55
6	8	8	8	8	8	8	48
7	9	10	8	8	8	9	52
8	8	8	8	8	8	8	48
9	9	9	9	8	9	9	53
10	9	10	9	9	10	9	56
11	9	9	10	9	9	9	55
12	8	9	9	10	9	9	54
13	8	9	10	8	9	9	53
14	8	7	7	8	8	7	45
15	10	10	8	8	7	10	53
16	10	9	9	8	8	10	54
17	9	9	10	7	10	9	54
18	9	10	9	8	9	9	54
19	10	10	10	9	10	10	59
20	9	9	9	10	9	9	55
21	9	9	10	9	9	9	55
22	9	10	9	9	10	9	56
23	9	10	9	9	9	8	54
24	9	9	10	9	10	9	56
25	10	10	8	8	8	9	53
26	9	9	9	10	9	10	56
27	8	8	8	8	8	8	48
28	8	8	8	8	8	8	48
29	8	8	8	8	8	8	48
30	10	9	9	9	10	10	57

**D. Data Uji Coba Variabel Komitmen Organisasi**

RESP.	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	TOTAL KO
1	9	9	10	10	9	9	56
2	9	10	9	9	9	10	56
3	7	7	8	8	8	8	46
4	10	10	10	10	10	10	60
5	9	9	9	10	9	9	55
6	9	9	9	9	8	8	52
7	9	9	9	9	8	8	52
8	9	9	9	9	9	8	53
9	8	9	8	8	8	9	50
10	10	9	10	9	9	9	56
11	10	9	10	9	9	9	56
12	9	9	9	9	9	8	53
13	9	9	9	9	9	8	53
14	7	7	7	7	7	8	43
15	8	8	9	8	8	8	49
16	8	8	8	8	8	7	47
17	10	9	9	9	9	9	55
18	10	9	9	9	9	9	55
19	10	10	10	10	10	10	60
20	10	10	10	9	10	10	59
21	10	10	9	9	9	9	56
22	9	10	10	10	9	9	57
23	9	10	10	10	9	9	57
24	10	9	10	9	9	10	57
25	10	10	10	9	10	8	57
26	10	9	9	10	10	9	57
27	7	7	8	7	8	8	45
28	7	7	7	8	8	7	44
29	7	7	7	7	7	7	42
30	10	9	9	9	9	10	56

**E. Data Uji Coba Variabel Kinerja ASN**

RESP.	KAOPP1	KAOPP2	KAOPP3	KAOPP4	KAOPP5	KAOPP6	TOTAL KAOPP
1	10	9	10	10	10	9	58
2	10	9	10	9	9	10	57
3	6	7	7	6	8	7	41
4	10	10	10	10	10	10	60
5	10	10	9	10	10	9	58
6	7	7	7	7	8	7	43
7	7	7	8	7	8	7	44
8	7	8	8	7	8	7	45
9	6	6	8	7	7	7	41
10	10	9	10	9	10	10	58
11	10	9	10	10	10	10	59
12	7	8	8	7	8	7	45
13	7	7	8	7	7	7	43
14	7	7	8	7	8	7	44
15	7	7	8	7	8	7	44
16	8	7	7	8	8	7	45
17	10	9	9	10	10	10	58
18	10	9	9	10	9	10	57
19	10	10	10	10	10	10	60
20	9	9	7	7	8	9	49
21	10	9	9	10	8	10	56
22	10	9	9	10	9	10	57
23	10	9	9	10	9	10	57
24	10	10	10	10	10	10	60
25	9	9	7	7	7	8	47
26	10	10	10	10	10	10	60
27	7	7	8	7	7	7	43
28	7	7	8	7	7	7	43
29	7	7	8	7	7	7	43
30	10	9	10	9	9	10	57

**Lampiran Kuisisioner Penelitian****KUESIONER PENELITIAN**

Subyek dan Prosedur pengumpulan data. Data dikumpulkan dari Aparatur Sipil Negara (ASN) Organisasi Perangkat Daerah (OPD) penghasil Pendapatan Asli Daerah (PAD). Sekitar 206 Kuesioner dibagikan kepada Responden penelitian yaitu ASN yang telah menduduki Jabatan Administrator Minimal selama 2 (dua) tahun, yang telah bekerja lebih dari 15 (lima belas) tahun, berpengalaman dalam jabatan pengawas, mempunyai tugas dan fungsi yang dapat meningkatkan Pendapatan Asli Daerah yang terdiri dari Sekretaris, Kepala Bagian / Kepala Bidang di 17 (tujuh belas) Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota se- Sumatera Selatan.

**PETUNJUK PENGISIAN:**

Mohon untuk mengisi poin kuesioner berikut ini dengan nilai interval antara 5,1 hingga 9,7.

**IDENTITAS RESPONDEN :**

Berikan tanda centang (√) pada jawaban berikut ini :

1. Jenis Kelamin
  - a. Laki-laki      b. Perempuan
2. Usia
  - a. 55 - 60 tahun      d. 40 - 44 tahun
  - b. 50 - 54 tahun      e. < 40 tahun
  - c. 45 - 49 tahun
3. Lama menduduki jabatan saat ini
  - a. > 6 tahun      d. 3 tahun
  - b. 5 tahun      e. 2 tahun
  - c. 4 tahun
4. Pendidikan Formal tertinggi
  - a. Doktor (S3)      c. Sarjana (S1)
  - b. Pasca Sarjana (S2)      d. Diploma (D3)

Atas bantuan dan kerjasama Bapak / Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Salam Hormat,

**DARMAYANTI**  
NIM 01023682025005











## I. Lampiran Hasil Kuisisioner Penelitian

### LAMPIRAN 2 - DATA PENELITIAN

Motivasi Pelayanan Publik						Self-Efficacy					
MPP1	SE1	SE1	SE1	SE1	SE1	SE1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6
7	7	7	7	7	7	7	9	8	8	8	9
7	7	7	7	7	7	7	9	9	9	9	9
7	9	9	9	9	9	9	8	7	7	7	7
7	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9
7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9
7	7	7	7	7	7	7	9	9	9	9	9
7	7	7	7	7	7	7	9	9	9	9	9
7	7	7	7	7	7	7	9	9	9	9	9
7	7	7	7	7	7	7	7	9	8	8	8
7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
7	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
7	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9
7	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9
7	9	9	9	9	9	9	8	8	8	8	8
7	9	9	9	9	9	9	7	8	8	8	7
10	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9
10	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
10	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
10	8	8	8	8	8	8	7	8	8	8	7
10	9	9	9	9	9	9	8	8	8	8	8
10	9	9	9	9	9	9	7	7	7	7	7
10	10	10	10	10	10	10	8	8	8	8	8
10	7	7	7	7	7	7	10	9	10	10	10
10	9	9	9	9	9	9	8	7	7	6	6
10	9	9	9	9	9	9	7	7	7	7	7
10	9	9	9	9	9	9	7	8	8	8	6
10	7	7	7	7	7	7	7	7	8	9	9
10	10	10	10	10	10	10	9	9	9	9	9
6	8	8	8	8	8	8	8	7	9	8	7
6	7	7	7	7	7	7	9	9	9	9	9
6	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
6	8	8	8	8	8	8	9	8	7	7	10
6	8	8	8	8	8	8	8	8	9	8	9
6	7	7	7	7	7	7	9	8	9	9	9
6	7	7	7	7	7	7	7	9	8	9	9
6	7	7	7	7	7	7	9	9	9	9	9
6	7	7	7	7	7	7	9	9	9	9	9
6	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9

6	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9
6	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9
6	7	7	7	7	7	7	10	8	7	7	9
8	7	7	7	7	7	7	9	9	9	9	9
8	9	9	9	9	9	9	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
8	10	10	10	10	10	10	7	7	7	7	7
8	7	7	7	7	7	7	9	9	9	9	9
8	10	10	10	10	10	10	9	9	9	9	9
8	9	9	9	9	9	9	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
8	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
8	8	8	8	8	8	8	9	7	7	9	7
8	7	7	7	7	7	7	8	9	8	8	9
9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
9	8	8	8	8	8	8	9	9	8	9	8
9	7	7	7	7	7	7	9	9	9	9	9
9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
9	8	8	8	8	8	8	8	9	8	9	9
9	8	8	8	8	8	8	10	9	8	8	8
9	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9
9	10	10	10	10	10	10	10	9	9	10	10
9	8	8	8	8	8	8	8	9	9	8	8
9	7	7	7	7	7	7	9	9	9	8	8
9	7	7	7	7	7	7	9	9	9	7	9
9	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8	7
9	7	7	7	7	7	7	8	9	8	8	8
9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	6
9	7	7	7	7	7	7	9	9	9	9	9
6	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9
6	8	8	8	8	8	8	10	9	9	9	9
6	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
6	8	8	8	8	8	8	9	8	9	7	7
6	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9
6	7	7	7	7	7	7	9	9	9	9	9
6	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9
6	8	8	8	8	8	8	9	8	8	8	9
6	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9
6	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9
6	7	7	7	7	7	7	9	9	9	9	9
6	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
6	7	7	7	7	7	7	10	9	9	10	9



8	7	7	7	7	7	7	9	10	9	9	10
8	7	7	7	7	7	7	9	10	9	10	9
8	9	9	9	9	9	9	10	10	10	10	10
8	7	7	7	7	7	7	9	9	9	9	9
8	9	9	9	9	9	9	10	10	10	10	10
8	7	7	7	7	7	7	9	9	9	10	9
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
8	7	7	7	7	7	7	9	10	9	10	9
8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
8	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9
8	7	7	7	7	7	7	10	9	9	9	10
9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
9	8	8	8	8	8	8	8	9	8	8	9
9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9
9	8	8	8	8	8	8	7	8	8	8	7
9	7	7	7	7	7	7	10	9	9	9	9
9	7	7	7	7	7	7	10	9	9	10	9
9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
9	7	7	7	7	7	7	9	9	10	9	9
9	7	7	7	7	7	7	10	9	9	9	9
9	7	7	7	7	7	7	9	9	9	10	9
9	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9
9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
9	7	7	7	7	7	7	9	10	9	9	9
9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
9	8	8	8	8	8	8	10	8	8	8	9
9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
9	8	8	8	8	8	8	9	9	8	9	9
9	7	7	7	7	7	7	10	9	9	10	9
9	7	7	7	7	7	7	9	10	9	9	9
9	7	7	7	7	7	7	10	10	10	10	10
9	7	7	7	7	7	7	10	10	10	10	10
9	7	7	7	7	7	7	10	10	10	10	10
9	8	8	8	8	8	8	7	8	10	8	7
9	7	7	7	7	7	7	10	10	8	10	10
9	7	7	7	7	7	7	10	10	10	10	10
8	8	8	8	8	8	8	9	9	10	9	9
8	7	7	7	7	7	7	9	10	8	9	9
8	8	8	8	8	8	8	7	7	8	8	7
8	7	7	7	7	7	7	10	8	8	7	10
8	8	8	8	8	8	8	9	9	8	8	10
8	7	7	7	7	7	7	9	10	7	10	9



8	7	7	7	7	7	7	9	9	9	9	10
8	8	8	8	8	8	8	7	8	9	8	7
8	7	7	7	7	7	7	10	10	8	10	10
8	7	7	7	7	7	7	9	10	10	9	9
8	7	7	7	7	7	7	9	10	9	9	10
8	8	8	8	8	8	8	8	7	9	7	9
8	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9
8	7	7	7	7	7	7	9	10	9	9	9
8	7	7	7	7	7	7	10	9	9	9	9
8	7	7	7	7	7	7	10	10	9	10	10
8	7	7	7	7	7	7	10	10	10	10	10
8	7	7	7	7	7	7	9	9	10	9	9
8	7	7	7	7	7	7	10	9	9	9	9
8	8	8	8	8	8	8	9	9	9	8	9
8	7	7	7	7	7	7	10	10	9	10	10
8	9	9	9	9	9	9	8	8	10	8	8
8	7	7	7	7	7	7	10	9	8	9	9
8	7	7	7	7	7	7	10	10	9	10	10
8	8	8	8	8	8	8	9	9	10	9	9
8	7	7	7	7	7	7	9	10	9	9	9
8	7	7	7	7	7	7	10	9	9	10	9
8	7	7	7	7	7	7	10	9	9	9	8
8	7	7	7	7	7	7	9	10	9	10	9
8	9	9	9	9	9	9	10	8	8	8	9
8	7	7	7	7	7	7	9	9	10	9	10
8	7	7	7	7	7	7	9	10	10	9	9
8	8	8	8	8	8	8	9	9	8	8	10
8	7	7	7	7	7	7	9	9	10	10	9
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
8	9	9	9	9	9	9	7	7	7	8	8
8	9	9	9	9	9	9	9	7	7	7	7
8	9	9	9	9	9	9	7	7	7	7	7
8	9	9	9	9	9	9	8	8	7	8	8
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
8	9	9	9	9	9	9	7	8	8	8	7
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
8	8	8	8	8	8	8	9	9	9	10	10

Kompetensi						Komitmen Organisasi					
KT1	KO1	KO1	KO1	KO1	KO1	KO1	MPP2	MPP3	MPP4	MPP5	MPP6
8	8	8	8	8	8	8	7	7	7	10	7
9	9	9	9	9	9	9	7	7	7	10	7

6	8	8	8	8	8	8	7	7	7	10	7
9	9	9	9	9	9	9	7	7	7	10	7
9	8	8	8	8	8	8	7	7	7	10	7
9	9	9	9	9	9	9	7	7	7	10	7
9	8	8	8	8	8	8	7	7	7	10	7
9	9	9	9	9	9	9	7	7	7	10	7
8	9	9	9	9	9	9	7	7	7	10	7
8	9	9	9	9	9	9	7	7	7	10	7
10	10	10	10	10	10	10	7	7	7	10	7
9	8	8	8	8	8	8	7	7	7	10	7
9	9	9	9	9	9	9	7	7	7	10	7
8	9	9	9	9	9	9	7	7	7	10	7
8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	10	7
9	9	9	9	9	9	9	10	7	6	8	7
6	6	6	6	6	6	6	10	7	6	8	7
8	7	7	7	7	7	7	10	7	6	8	7
8	7	7	7	7	7	7	10	7	6	8	7
8	8	8	8	8	8	8	10	7	6	8	7
7	8	8	8	8	8	8	10	7	6	8	7
8	8	8	8	8	8	8	10	7	6	8	7
9	10	10	10	10	10	10	10	7	6	8	7
7	7	7	7	7	7	7	10	7	6	8	7
7	7	7	7	7	7	7	10	7	6	8	7
7	7	7	7	7	7	7	10	7	6	8	7
8	7	7	7	7	7	7	10	7	6	8	7
9	9	9	9	9	9	9	10	7	6	8	7
7	8	8	8	8	8	8	10	8	8	6	8
9	9	9	9	9	9	9	10	8	8	6	8
8	8	8	8	8	8	8	10	8	8	6	8
9	9	9	9	9	9	9	10	8	8	6	8
9	9	9	9	9	9	9	10	8	8	6	8
9	8	8	8	8	8	8	10	8	8	6	8
9	8	8	8	8	8	8	10	8	8	6	8
9	9	9	9	9	9	9	10	8	8	6	8
9	9	9	9	9	9	9	10	8	8	6	8
9	9	9	9	9	9	9	10	8	8	6	8
9	8	8	8	8	8	8	10	8	8	6	8
9	9	9	9	9	9	9	10	8	8	6	8
9	9	9	9	9	9	9	10	8	8	6	8
9	8	8	8	8	8	8	10	8	8	6	8
10	9	9	9	9	9	9	10	8	8	6	8
9	9	9	9	9	9	9	10	8	8	8	6
7	8	8	8	8	8	8	10	8	8	8	6
8	7	7	7	7	7	7	10	8	8	8	6
9	8	8	8	8	8	8	10	8	8	8	6
7	7	7	7	7	7	7	10	8	8	8	6

9	9	9	9	9	9	9	10	8	8	8	6
9	10	10	10	10	10	10	10	8	8	8	6
7	7	7	7	7	7	7	10	8	8	8	6
8	9	9	9	9	9	9	10	8	8	8	6
8	9	9	9	9	9	9	10	8	8	8	6
8	9	9	9	9	9	9	10	8	8	8	6
7	9	9	9	9	9	9	10	8	8	8	6
9	9	9	9	9	9	9	10	8	8	8	6
8	9	9	9	9	9	9	6	6	9	6	9
8	9	9	9	9	9	9	6	6	9	6	9
9	8	8	8	8	8	8	6	6	9	6	9
8	8	8	8	8	8	8	6	6	9	6	9
8	9	9	9	9	9	9	6	6	9	6	9
8	9	9	9	9	9	9	6	6	9	6	9
9	8	8	8	8	8	8	6	6	9	6	9
9	8	8	8	8	8	8	6	6	9	6	9
10	9	9	9	9	9	9	6	6	9	6	9
9	9	9	9	9	9	9	6	6	9	6	9
9	9	9	9	9	9	9	6	6	9	6	9
9	8	8	8	8	8	8	6	6	9	6	9
7	8	8	8	8	8	8	6	6	9	6	9
8	8	8	8	8	8	8	6	6	9	6	9
9	8	8	8	8	8	8	6	6	9	6	9
9	9	9	9	9	9	9	6	6	9	6	9
9	8	8	8	8	8	8	7	6	6	6	7
9	8	8	8	8	8	8	7	6	6	6	7
10	10	10	10	10	10	10	7	6	6	6	7
9	9	9	9	9	9	9	7	6	6	6	7
9	10	10	10	10	10	10	7	6	6	6	7
9	9	9	9	9	9	9	7	6	6	6	7
9	8	8	8	8	8	8	7	6	6	6	7
10	9	9	9	9	9	9	7	6	6	6	7
9	10	10	10	10	10	10	7	6	6	6	7
8	9	9	9	9	9	9	7	6	6	6	7
9	10	10	10	10	10	10	7	6	6	6	7
10	10	10	10	10	10	10	7	6	6	6	7
9	9	9	9	9	9	9	7	6	6	6	7
9	9	9	9	9	9	9	7	6	6	6	7
9	10	10	10	10	10	10	9	9	9	9	10
8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	10
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	10
9	10	10	10	10	10	10	9	9	9	9	10
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	10
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	10
9	10	10	10	10	10	10	9	9	9	9	10

9	10	10	10	10	10	10	9	9	9	9	10
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	10
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	10
10	10	10	10	10	10	10	9	9	9	9	10
9	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	10
9	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	10
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	10
8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	10
10	10	10	10	10	10	10	8	10	8	6	8
9	10	10	10	10	10	10	8	10	8	6	8
8	10	10	10	10	10	10	8	10	8	6	8
7	7	7	7	7	7	7	8	10	8	6	8
9	10	10	10	10	10	10	8	10	8	6	8
10	10	10	10	10	10	10	8	10	8	6	8
9	9	9	9	9	9	9	8	10	8	6	8
8	7	7	7	7	7	7	8	10	8	6	8
8	7	7	7	7	7	7	8	10	8	6	8
8	9	9	9	9	9	9	8	10	8	6	8
8	8	8	8	8	8	8	8	10	8	6	8
9	10	10	10	10	10	10	8	10	8	6	8
9	10	10	10	10	10	10	10	10	8	6	8
7	7	7	7	7	7	7	10	10	8	8	8
8	9	9	9	9	9	9	10	10	8	8	8
9	10	10	10	10	10	10	10	10	8	8	8
10	10	10	10	10	10	10	10	10	8	8	8
8	8	8	8	8	8	8	10	10	8	8	8
10	10	10	10	10	10	10	10	10	8	8	8
9	10	10	10	10	10	10	10	10	8	8	8
8	7	7	7	7	7	7	10	10	8	8	8
7	8	8	8	8	8	8	10	10	8	8	8
8	7	7	7	7	7	7	10	10	8	8	8
8	7	7	7	7	7	7	10	10	8	8	8
10	10	10	10	10	10	10	10	10	8	8	8
9	10	10	10	10	10	10	10	10	8	8	8
8	7	7	7	7	7	7	10	10	8	10	10
8	9	9	9	9	9	9	10	8	8	10	10
9	10	10	10	10	10	10	10	8	8	10	10
9	10	10	10	10	10	10	10	8	8	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	8	8	10	10
9	10	10	10	10	10	10	10	8	8	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	8	8	10	10
9	10	10	10	10	10	10	10	8	8	10	10
8	8	8	8	8	8	8	10	8	8	10	10
9	10	10	10	10	10	10	10	8	8	10	10



9	10	10	10	10	10	10	10	8	8	10	8
10	10	10	10	10	10	10	10	8	8	10	8
10	10	10	10	10	10	10	10	8	8	10	8
9	8	8	8	8	8	8	10	8	8	10	8
9	10	10	10	10	10	10	10	8	8	10	8
9	8	8	8	8	8	8	10	8	8	10	8
10	10	10	10	10	10	10	10	8	8	10	8
8	8	8	8	8	8	8	10	8	8	10	8
9	10	10	10	10	10	10	10	8	8	10	8
10	10	10	10	10	10	10	10	8	8	10	8
9	10	10	10	10	10	10	10	8	8	10	8
9	10	10	10	10	10	10	10	8	8	10	8
9	9	9	9	9	9	9	8	10	8	10	10
9	9	9	9	9	9	9	8	10	8	10	10
9	10	10	10	10	10	10	8	10	8	10	10
10	10	10	10	10	10	10	8	10	8	10	10
9	10	10	10	10	10	10	8	10	8	10	10
9	10	10	10	10	10	10	8	10	8	10	10
9	10	10	10	10	10	10	8	10	8	10	10
10	10	10	10	10	10	10	8	10	8	10	10
8	7	7	7	7	7	7	8	10	8	10	10
7	7	7	7	7	7	7	8	10	8	10	10
7	7	7	7	7	7	7	8	10	8	10	10
7	7	7	7	7	7	7	8	10	8	10	10
8	7	7	7	7	7	7	8	10	8	10	10
8	7	7	7	7	7	7	8	10	8	10	10
8	7	7	7	7	7	7	8z	10	8	8	8
8	7	7	7	7	7	7	8	10	8	8	8
8	7	7	7	7	7	7	8	10	8	8	8
8	7	7	7	7	7	7	8	10	8	8	8
10	10	10	10	10	10	10	8	10	8	8	8

Kinerja ASN					
KAOPP1	KAOPP2	KAOPP3	KAOPP4	KAOPP5	KAOPP6
10	10	10	10	10	9
9	9	9	9	9	9
7	7	7	7	7	7
9	8	9	9	8	10
7	7	7	7	7	8
9	10	9	9	10	9
9	10	9	9	9	9
9	9	10	10	9	9
8	9	8	9	8	8
10	10	10	9	9	8

10	10	10	10	10	10
7	7	7	7	7	8
10	10	10	10	10	10
9	8	8	9	7	8
7	8	7	7	7	7
10	10	8	10	8	9
7	6	7	7	7	6
6	7	7	7	6	8
7	7	8	8	7	7
9	8	8	7	7	7
7	7	8	7	7	6
8	9	8	9	8	10
9	10	10	10	9	10
6	8	7	7	8	7
7	7	7	7	8	7
7	6	7	6	7	7
8	7	8	7	7	7
10	10	9	10	7	9
7	8	8	7	8	7
7	6	8	8	7	7
9	9	7	7	8	8
7	8	7	8	7	7
7	7	8	8	7	7
8	7	8	8	7	7
9	8	9	7	9	9
10	9	9	10	10	9
8	9	8	8	8	8
9	8	10	8	10	9
10	9	9	9	9	8
8	9	8	10	9	8
10	9	9	9	10	9
10	9	10	9	9	9
7	7	8	8	8	6
7	8	8	7	8	9
9	9	9	9	8	9
8	7	7	8	7	6
8	7	8	8	7	9
10	10	9	10	10	10
7	8	8	7	6	6
9	8	9	8	9	9
9	8	9	8	9	9
9	9	8	9	8	8
8	7	8	8	8	8
7	7	7	7	7	8

8	9	9	9	9	8
9	9	10	9	9	8
9	9	9	8	9	8
8	9	8	8	8	8
8	9	9	8	9	8
8	9	8	8	9	8
9	8	9	8	10	8
10	10	10	10	10	10
9	8	8	9	9	8
9	8	9	8	8	8
9	9	9	9	8	9
8	8	7	9	9	9
8	9	8	8	8	9
7	7	6	8	7	7
9	9	9	8	9	9
7	7	7	8	8	7
9	10	9	8	8	9
10	10	10	10	10	10
8	8	8	8	9	10
10	9	10	10	9	10
9	10	9	9	10	9
9	9	8	9	9	9
10	9	10	9	9	9
10	10	10	10	9	9
9	9	9	9	9	8
10	9	10	10	10	9
10	10	10	10	10	10
10	10	9	10	9	10
10	9	9	10	9	9
9	9	8	10	9	9
9	10	9	10	9	9
10	9	10	10	10	10
10	9	10	10	9	10
10	10	9	9	10	9
9	9	9	9	8	9
10	10	10	10	10	10
10	10	8	10	10	10
9	10	9	10	10	9
10	9	10	10	10	9
10	10	10	10	10	10
10	9	10	9	9	9
9	10	9	10	10	9
10	9	10	10	9	10
9	10	9	10	9	9



10	9	9	9	9	10
8	8	9	8	8	10
6	8	8	7	6	8
7	7	7	8	7	7
10	9	10	9	10	10
10	10	10	10	10	10
10	10	9	10	9	10
7	8	8	7	8	7
7	8	8	7	8	7
7	7	8	7	8	7
6	7	7	7	7	7
10	9	9	10	10	10
10	9	10	10	10	10
7	8	8	7	7	6
7	7	8	7	7	7
10	9	9	10	10	10
10	9	9	10	10	10
7	8	7	7	7	8
10	9	9	10	10	10
10	9	10	9	10	10
7	7	8	7	8	7
7	7	7	8	8	8
7	7	8	7	7	7
6	7	7	6	8	7
10	9	9	9	10	10
10	9	9	9	9	10
7	7	8	7	7	7
7	8	8	7	7	7
10	9	9	9	10	9
10	9	9	10	10	10
10	9	10	9	10	10
10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10
10	9	8	10	10	9
8	7	8	8	7	8
10	10	10	9	10	10
10	10	10	10	10	10
10	10	10	10	10	10
8	8	8	8	8	9
10	10	10	9	10	10
10	10	9	10	10	10
7	7	8	7	8	7
7	8	8	7	8	7
7	8	8	7	8	7

10	9	10	9	10	10
10	9	10	10	10	10
10	9	9	10	10	9
10	10	9	10	10	10
10	9	10	9	10	9
10	9	10	10	10	9
10	9	10	9	9	10
6	7	7	6	8	7
10	10	10	10	10	10
10	10	9	10	10	9
7	7	7	7	8	7
7	7	8	7	8	7
7	8	8	7	8	7
6	6	8	7	7	7
10	9	10	9	10	10
10	9	10	10	10	10
10	9	10	10	10	10
10	9	9	10	10	10
10	10	9	9	9	10
6	7	7	6	8	7
10	9	10	10	10	10
10	10	9	9	10	10
7	8	8	7	8	7
7	7	8	7	7	7
7	7	8	7	8	7
7	7	8	7	8	7
8	7	7	8	8	7
10	9	9	10	10	10
10	9	9	9	9	10
7	7	8	7	7	7
10	10	10	10	10	10
8	8	9	9	8	8
10	9	8	10	8	10
7	7	8	7	7	7
8	9	9	8	9	9
10	9	9	10	9	10
10	9	9	10	9	10
10	9	10	10	10	10
10	9	10	9	10	10
8	9	9	8	9	8
10	9	9	10	9	10
9	8	9	9	8	10
10	10	10	10	10	10
7	7	8	7	7	7

10	9	9	10	9	10
10	10	10	10	10	10
9	9	7	7	8	9
10	9	9	10	8	10
10	9	9	10	9	10
10	9	9	10	9	10
10	10	10	10	10	10
9	9	7	7	7	8
10	10	10	10	10	10
10	9	10	9	9	10
10	9	10	9	10	10
10	9	10	9	9	10
7	8	7	7	7	7
7	7	8	7	7	7
7	7	8	7	8	7
7	7	8	7	8	6
7	7	8	7	7	7
7	7	8	7	7	7
7	7	8	7	7	6
7	7	8	7	7	7
7	7	8	7	7	7
7	7	8	7	7	7
10	9	10	9	9	10

## Lampiran Tabel Frekuensi Kuisisioner Penelitian

### LAMPIRAN 3 – HASIL ANALISIS SPSS

#### Frequency Table

		MOT1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	8	3.8	3.8	3.8
	7.00	54	25.8	25.8	29.7
	8.00	23	11.0	11.0	40.7
	9.00	35	16.7	16.7	57.4
	10.00	89	42.6	42.6	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

		MOT2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	4	1.9	1.9	1.9
	7.00	48	23.0	23.0	24.9
	8.00	33	15.8	15.8	40.7
	9.00	80	38.3	38.3	78.9
	10.00	44	21.1	21.1	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

		MOT3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	1	.5	.5	.5
	7.00	27	12.9	12.9	13.4
	8.00	64	30.6	30.6	44.0
	9.00	62	29.7	29.7	73.7
	10.00	55	26.3	26.3	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

		MOT4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	4	1.9	1.9	1.9
	7.00	55	26.3	26.3	28.2
	8.00	33	15.8	15.8	44.0
	9.00	48	23.0	23.0	67.0
	10.00	69	33.0	33.0	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

		MOT5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	3	1.4	1.4	1.4
	7.00	43	20.6	20.6	22.0
	8.00	48	23.0	23.0	45.0
	9.00	50	23.9	23.9	68.9
	10.00	65	31.1	31.1	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

#### MOT6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	8	3.8	3.8	3.8
	7.00	51	24.4	24.4	28.2
	8.00	30	14.4	14.4	42.6
	9.00	46	22.0	22.0	64.6
	10.00	74	35.4	35.4	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**SE1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	1	.5	.5	.5
	7.00	87	41.6	41.6	42.1
	8.00	77	36.8	36.8	78.9
	9.00	24	11.5	11.5	90.4
	10.00	20	9.6	9.6	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**SE2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	1	.5	.5	.5
	7.00	107	51.2	51.2	51.7
	8.00	54	25.8	25.8	77.5
	9.00	29	13.9	13.9	91.4
	10.00	18	8.6	8.6	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**SE3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	1	.5	.5	.5
	7.00	112	53.6	53.6	54.1
	8.00	53	25.4	25.4	79.4
	9.00	22	10.5	10.5	90.0
	10.00	21	10.0	10.0	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**SE4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	2	1.0	1.0	1.0
	7.00	100	47.8	47.8	48.8
	8.00	57	27.3	27.3	76.1
	9.00	31	14.8	14.8	90.9
	10.00	19	9.1	9.1	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**SE5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7.00	106	50.7	50.7	50.7
	8.00	53	25.4	25.4	76.1

	9.00	27	12.9	12.9	89.0
	10.00	23	11.0	11.0	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**SE6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	1	.5	.5	.5
	7.00	112	53.6	53.6	54.1
	8.00	51	24.4	24.4	78.5
	9.00	27	12.9	12.9	91.4
	10.00	18	8.6	8.6	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**KOMP1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	2	1.0	1.0	1.0
	7.00	18	8.6	8.6	9.6
	8.00	54	25.8	25.8	35.4
	9.00	101	48.3	48.3	83.7
	10.00	34	16.3	16.3	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**KOMP2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	1	.5	.5	.5
	7.00	20	9.6	9.6	10.0
	8.00	47	22.5	22.5	32.5
	9.00	92	44.0	44.0	76.6
	10.00	49	23.4	23.4	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**KOMP3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	1	.5	.5	.5
	7.00	19	9.1	9.1	9.6
	8.00	56	26.8	26.9	36.5
	9.00	91	43.5	43.8	80.3
	10.00	41	19.6	19.7	100.0
	Total	208	99.5	100.0	
Missing	System	1	.5		
Total		209	100.0		

**KOMP4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	1	.5	.5	.5
	7.00	18	8.6	8.6	9.1
	8.00	68	32.5	32.5	41.6
	9.00	88	42.1	42.1	83.7
	10.00	34	16.3	16.3	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**KOMP5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	2	1.0	1.0	1.0
	7.00	18	8.6	8.6	9.6
	8.00	65	31.1	31.1	40.7
	9.00	79	37.8	37.8	78.5
	10.00	45	21.5	21.5	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**KOMP6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	4	1.9	1.9	1.9
	7.00	25	12.0	12.0	13.9
	8.00	35	16.7	16.7	30.6
	9.00	100	47.8	47.8	78.5
	10.00	45	21.5	21.5	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**KO1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	1	.5	.5	.5
	7.00	32	15.3	15.3	15.8
	8.00	42	20.1	20.1	35.9
	9.00	65	31.1	31.1	67.0
	10.00	69	33.0	33.0	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**KO2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	3	1.4	1.4	1.4
	7.00	33	15.8	15.8	17.2
	8.00	43	20.6	20.6	37.8
	9.00	97	46.4	46.4	84.2
	10.00	33	15.8	15.8	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**KO3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	1	.5	.5	.5
	7.00	25	12.0	12.0	12.4
	8.00	48	23.0	23.0	35.4
	9.00	81	38.8	38.8	74.2
	10.00	54	25.8	25.8	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**KO4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	6.00	3	1.4	1.4	1.4
	7.00	30	14.4	14.4	15.8
	8.00	53	25.4	25.4	41.1
	9.00	82	39.2	39.2	80.4
	10.00	41	19.6	19.6	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**KO5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	2	1.0	1.0	1.0
	7.00	26	12.4	12.4	13.4
	8.00	52	24.9	24.9	38.3
	9.00	78	37.3	37.3	75.6
	10.00	51	24.4	24.4	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**KO6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	1	.5	.5	.5
	7.00	14	6.7	6.7	7.2
	8.00	65	31.1	31.1	38.3
	9.00	93	44.5	44.5	82.8
	10.00	36	17.2	17.2	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**KIN1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	27	12.9	12.9	12.9
	7.00	15	7.2	7.2	20.1
	8.00	98	46.9	46.9	67.0
	9.00	41	19.6	19.6	86.6
	10.00	28	13.4	13.4	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**KIN2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	15	7.2	7.2	7.2
	7.00	29	13.9	13.9	21.1
	8.00	44	21.1	21.1	42.1
	9.00	27	12.9	12.9	55.0
	10.00	94	45.0	45.0	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**KIN3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	29	13.9	13.9	13.9
	7.00	28	13.4	13.4	27.3
	8.00	51	24.4	24.4	51.7



	9.00	27	12.9	12.9	64.6
	10.00	74	35.4	35.4	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**KIN4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	27	12.9	12.9	12.9
	7.00	15	7.2	7.2	20.1
	8.00	123	58.9	58.9	78.9
	9.00	30	14.4	14.4	93.3
	10.00	14	6.7	6.7	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**KIN5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	55	26.3	26.3	26.3
	7.00	12	5.7	5.7	32.1
	8.00	58	27.8	27.8	59.8
	9.00	29	13.9	13.9	73.7
	10.00	55	26.3	26.3	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**KIN6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	13	6.2	6.2	6.2
	7.00	54	25.8	25.8	32.1
	8.00	70	33.5	33.5	65.6
	9.00	15	7.2	7.2	72.7
	10.00	57	27.3	27.3	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

## Lampiran Hasil Struktural Model Olah SEM LISREL

### Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 395  
 Minimum Fit Function Chi-Square = 1479.90 (P = 0.0)  
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1416.70 (P = 0.0)  
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1021.70  
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (910.57 ; 1140.38)

Minimum Fit Function Value = 7.11  
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 4.91  
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (4.38 ; 5.48)  
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.11  
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.11 ; 0.12)  
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 7.48  
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (6.95 ; 8.05)  
 ECVI for Saturated Model = 4.47  
 ECVI for Independence Model = 72.45

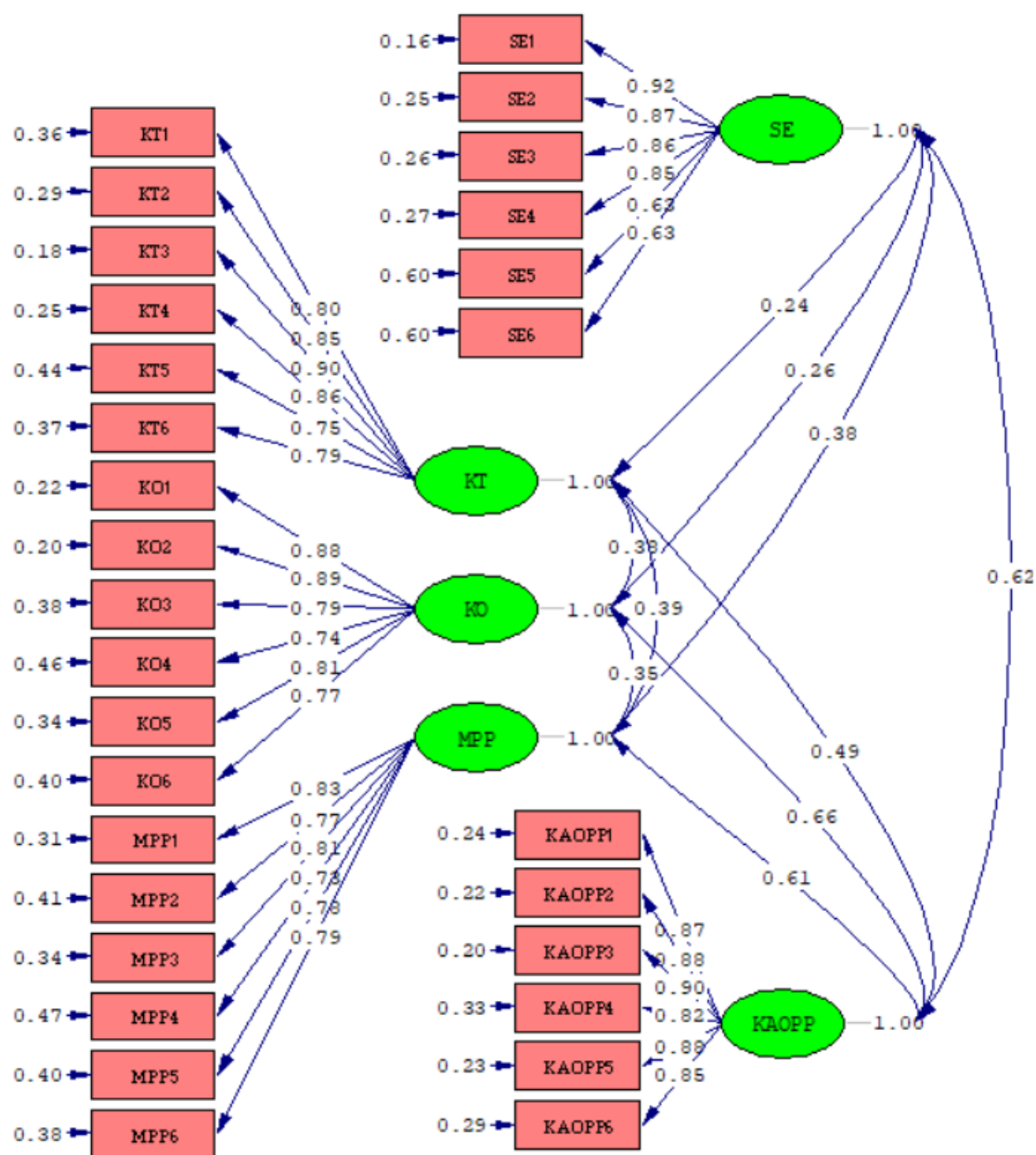
Chi-Square for Independence Model with 435 Degrees of Freedom = 15008.85

Independence AIC = 15068.85  
 Model AIC = 1556.70  
 Saturated AIC = 930.00  
 Independence CAIC = 15199.12  
 Model CAIC = 1860.66  
 Saturated CAIC = 2949.19

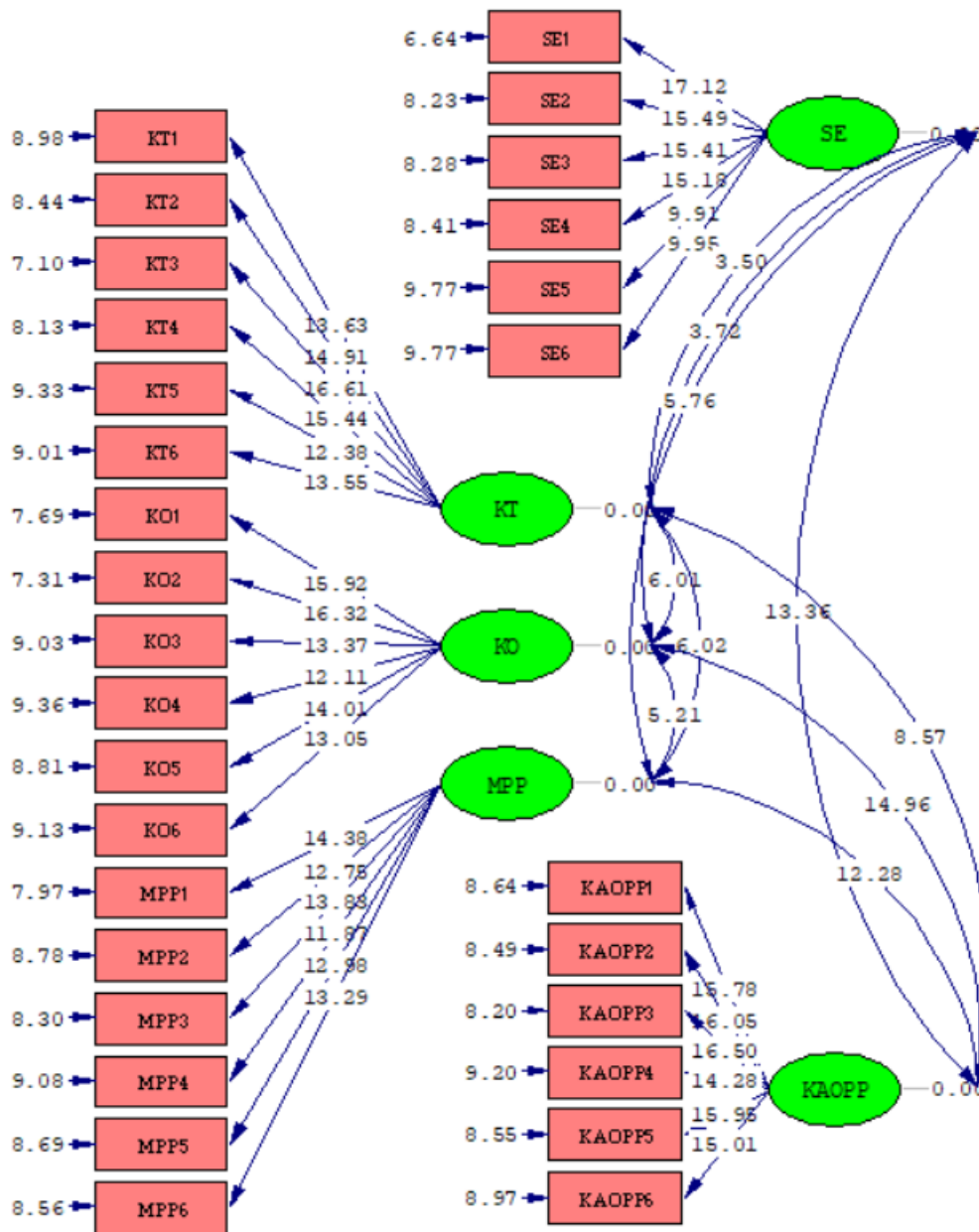
Normed Fit Index (NFI) = 0.90  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.92  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.82  
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.93  
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.93  
 Relative Fit Index (RFI) = 0.89

Critical N (CN) = 66.12  
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.16  
 Standardized RMR = 0.064  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.69  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.63  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.58

## OUTPUT LISREL – ANALISIS CFA



Chi-Square=1416.70, df=395, P-value=0.00000, RMSEA=0.112



Chi-Square=1416.70, df=395, P-value=0.00000, RMSEA=0.112

DATE: 1/ 5/2024  
 TIME: 7:28

## L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog &amp; Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
 Scientific Software International, Inc.  
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.  
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006  
 Use of this program is subject to the terms specified in the  
 Universal Copyright Convention.  
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\Kumpulan Video Preview\Januari 2024\6. Bu Darma\sem.spj:

Raw Data from file 'D:\Kumpulan Video Preview\Januari 2024\6. Bu Darma\sem.psf'

Latent Variables SE KT KO MPP KAOPP

Relationships

SE1-SE6=SE

KT1-KT6=KT

KO1-KO6=KO

MPP1-MPP6=MPP

KAOPP1-KAOPP6=KAOPP

Path Diagram

End of Problem

Sample Size = 209

## Covariance Matrix

	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6
SE1	2.58					
SE2	1.94	2.03				
SE3	1.55	1.29	1.63			
SE4	1.46	1.24	1.39	1.52		
SE5	1.55	1.13	1.09	1.07	2.72	
SE6	1.67	1.19	1.04	1.03	2.11	2.84
KT1	0.53	0.41	0.48	0.40	0.27	0.34
KT2	0.33	0.27	0.26	0.24	0.11	0.21
KT3	0.41	0.27	0.34	0.26	0.18	0.20
KT4	0.27	0.20	0.24	0.18	0.04	0.12
KT5	0.38	0.30	0.33	0.27	0.07	0.16
KT6	0.55	0.44	0.45	0.37	0.22	0.31
KO1	0.45	0.31	0.40	0.30	0.37	0.46
KO2	0.43	0.28	0.31	0.26	0.30	0.37
KO3	0.52	0.32	0.33	0.29	0.39	0.51
KO4	0.42	0.27	0.38	0.23	0.37	0.34

KO5	0.37	0.23	0.32	0.22	0.34	0.36
KO6	0.40	0.15	0.27	0.12	0.33	0.36
MPP1	0.72	0.58	0.62	0.57	0.45	0.34
MPP2	0.59	0.48	0.41	0.46	0.25	0.28
MPP3	0.73	0.55	0.59	0.51	0.52	0.42
MPP4	0.51	0.40	0.32	0.40	0.19	0.18
MPP5	0.56	0.42	0.47	0.48	0.31	0.30
MPP6	0.73	0.65	0.56	0.51	0.53	0.42
KAOPP1	1.88	1.58	1.45	1.19	1.26	1.04
KAOPP2	2.08	1.76	1.43	1.19	1.02	1.16
KAOPP3	1.92	1.51	1.18	0.97	1.11	1.15
KAOPP4	1.97	1.46	1.25	1.16	1.16	1.33
KAOPP5	2.03	1.73	1.53	1.38	1.03	1.07
KAOPP6	1.48	1.01	1.00	0.74	1.07	1.10

## Covariance Matrix

	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6
KT1	1.53					
KT2	0.92	1.44				
KT3	1.19	1.32	1.99			
KT4	1.13	1.07	1.39	1.54		
KT5	0.70	0.86	1.14	0.91	1.24	
KT6	1.18	1.11	1.23	0.99	0.71	1.60
KO1	0.39	0.33	0.41	0.47	0.39	0.33
KO2	0.51	0.39	0.52	0.53	0.44	0.44
KO3	0.53	0.40	0.51	0.52	0.43	0.51
KO4	0.57	0.32	0.45	0.49	0.39	0.55
KO5	0.47	0.24	0.34	0.44	0.32	0.38
KO6	0.50	0.39	0.53	0.50	0.45	0.50
MPP1	0.64	0.37	0.52	0.45	0.56	0.55
MPP2	0.52	0.32	0.40	0.39	0.38	0.43
MPP3	0.65	0.49	0.62	0.51	0.48	0.65
MPP4	0.42	0.24	0.36	0.37	0.26	0.38
MPP5	0.58	0.42	0.54	0.54	0.45	0.59
MPP6	0.64	0.39	0.53	0.54	0.52	0.55
KAOPP1	1.37	0.89	1.12	1.05	0.95	1.24
KAOPP2	1.35	0.88	1.33	1.08	1.15	1.26
KAOPP3	1.13	0.86	1.02	0.79	0.92	1.20
KAOPP4	0.96	0.74	0.83	0.60	0.80	0.97
KAOPP5	1.15	0.81	0.92	0.83	0.89	1.28
KAOPP6	1.26	0.73	1.09	0.96	0.79	1.09

## Covariance Matrix

	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6
KO1	1.61					
KO2	1.44	1.71				
KO3	0.99	1.05	1.38			
KO4	0.89	0.94	1.06	1.66		
KO5	1.25	1.24	0.81	1.01	1.67	
KO6	1.03	1.13	1.18	1.44	1.03	1.86
MPP1	0.47	0.57	0.52	0.57	0.60	0.54
MPP2	0.27	0.41	0.47	0.45	0.41	0.48

MPP3	0.40	0.56	0.42	0.49	0.47	0.43
MPP4	0.17	0.35	0.33	0.26	0.30	0.22
MPP5	0.36	0.48	0.47	0.41	0.37	0.35
MPP6	0.40	0.47	0.45	0.49	0.47	0.50
KAOPP1	1.05	1.18	1.07	1.38	1.34	1.37
KAOPP2	1.45	1.56	1.37	1.48	1.72	1.39
KAOPP3	1.61	1.73	1.32	1.29	1.52	1.47
KAOPP4	1.25	1.34	1.37	1.13	1.14	1.23
KAOPP5	1.04	1.12	1.14	1.43	1.33	1.30
KAOPP6	1.33	1.46	1.05	1.37	1.55	1.43

## Covariance Matrix

	MPP1	MPP2	MPP3	MPP4	MPP5	MPP6
MPP1	2.56					
MPP2	1.26	1.79				
MPP3	1.67	1.17	2.05			
MPP4	1.03	1.40	1.20	2.04		
MPP5	1.64	1.24	1.19	1.42	2.22	
MPP6	1.66	1.12	1.40	1.29	1.28	2.28
KAOPP1	2.11	1.17	1.59	0.79	1.23	1.93
KAOPP2	1.36	1.04	1.06	0.87	0.88	1.52
KAOPP3	2.14	1.24	1.74	0.88	1.37	1.88
KAOPP4	1.44	0.86	1.02	0.69	0.99	1.11
KAOPP5	2.00	1.13	1.47	0.85	1.35	1.70
KAOPP6	1.68	1.05	1.34	0.74	1.25	1.28

## Covariance Matrix

	KAOPP1	KAOPP2	KAOPP3	KAOPP4	KAOPP5	KAOPP6
KAOPP1	5.52					
KAOPP2	4.08	5.14				
KAOPP3	4.21	3.90	5.17			
KAOPP4	3.02	3.51	3.35	4.05		
KAOPP5	4.24	3.88	3.89	3.34	4.93	
KAOPP6	3.76	3.53	3.78	2.69	3.20	4.32

Number of Iterations = 21

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

## Measurement Equations

SE1 = 1.48\*SE, Errorvar.= 0.41 , R<sup>2</sup> = 0.84  
 (0.086) (0.061)  
 17.12 6.64

SE2 = 1.23\*SE, Errorvar.= 0.51 , R<sup>2</sup> = 0.75  
 (0.080) (0.062)  
 15.49 8.23

SE3 = 1.10\*SE, Errorvar.= 0.42 , R<sup>2</sup> = 0.74  
 (0.071) (0.051)  
 15.41 8.28

SE4 = 1.05\*SE, Errorvar.= 0.41 , R<sup>2</sup> = 0.73  
 (0.069) (0.049)  
 15.18 8.41

SE5 = 1.04\*SE, Errorvar.= 1.64 , R<sup>2</sup> = 0.40  
 (0.11) (0.17)  
 9.91 9.77

SE6 = 1.07\*SE, Errorvar.= 1.71 , R<sup>2</sup> = 0.40  
 (0.11) (0.17)  
 9.95 9.77

KT1 = 0.99\*KT, Errorvar.= 0.56 , R<sup>2</sup> = 0.64  
 (0.072) (0.062)  
 13.63 8.98

KT2 = 1.02\*KT, Errorvar.= 0.41 , R<sup>2</sup> = 0.71  
 (0.068) (0.049)  
 14.91 8.44

KT3 = 1.27\*KT, Errorvar.= 0.37 , R<sup>2</sup> = 0.82  
 (0.077) (0.052)  
 16.61 7.10

KT4 = 1.07\*KT, Errorvar.= 0.39 , R<sup>2</sup> = 0.75  
 (0.070) (0.048)  
 15.44 8.13

KT5 = 0.83\*KT, Errorvar.= 0.55 , R<sup>2</sup> = 0.56  
 (0.067) (0.059)  
 12.38 9.33

KT6 = 1.00\*KT, Errorvar.= 0.59 , R<sup>2</sup> = 0.63  
 (0.074) (0.066)  
 13.55 9.01

KO1 = 1.12\*KO, Errorvar.= 0.36 , R<sup>2</sup> = 0.78  
 (0.070) (0.047)  
 15.92 7.69

KO2 = 1.17\*KO, Errorvar.= 0.34 , R<sup>2</sup> = 0.80  
 (0.072) (0.047)  
 16.32 7.31

KO3 = 0.93\*KO, Errorvar.= 0.52 , R<sup>2</sup> = 0.62  
 (0.069) (0.058)  
 13.37 9.03

KO4 = 0.95\*KO, Errorvar.= 0.76 , R<sup>2</sup> = 0.54  
 (0.078) (0.081)



12.11          9.36

KO5 = 1.05\*KO, Errorvar.= 0.57 , R<sup>2</sup> = 0.66

(0.075)          (0.064)  
14.01          8.81

KO6 = 1.06\*KO, Errorvar.= 0.75 , R<sup>2</sup> = 0.60

(0.081)          (0.082)  
13.05          9.13

MPP1 = 1.33\*MPP, Errorvar.= 0.79 , R<sup>2</sup> = 0.69

(0.093)          (0.099)  
14.38          7.97

MPP2 = 1.03\*MPP, Errorvar.= 0.73 , R<sup>2</sup> = 0.59

(0.081)          (0.084)  
12.75          8.78

MPP3 = 1.16\*MPP, Errorvar.= 0.70 , R<sup>2</sup> = 0.66

(0.084)          (0.084)  
13.83          8.30

MPP4 = 1.04\*MPP, Errorvar.= 0.95 , R<sup>2</sup> = 0.53

(0.088)          (0.10)  
11.87          9.08

MPP5 = 1.16\*MPP, Errorvar.= 0.88 , R<sup>2</sup> = 0.60

(0.089)          (0.10)  
12.98          8.69

MPP6 = 1.19\*MPP, Errorvar.= 0.86 , R<sup>2</sup> = 0.62

(0.090)          (0.10)  
13.29          8.56

KAOPP1 = 2.05\*KAOPP, Errorvar.= 1.33 , R<sup>2</sup> = 0.76

(0.13)          (0.15)  
15.78          8.64

KAOPP2 = 2.00\*KAOPP, Errorvar.= 1.15 , R<sup>2</sup> = 0.78

(0.12)          (0.14)  
16.05          8.49

KAOPP3 = 2.04\*KAOPP, Errorvar.= 1.03 , R<sup>2</sup> = 0.80

(0.12)          (0.13)  
16.50          8.20

KAOPP4 = 1.65\*KAOPP, Errorvar.= 1.33 , R<sup>2</sup> = 0.67

(0.12)          (0.14)  
14.28          9.20

KAOPP5 = 1.95\*KAOPP, Errorvar.= 1.13 , R<sup>2</sup> = 0.77

(0.12)          (0.13)  
15.95          8.55

KAOPP6 = 1.76\*KAOPP, Errorvar.= 1.24 , R<sup>2</sup> = 0.71

(0.12)            (0.14)  
15.01            8.97

#### Correlation Matrix of Independent Variables

	SE	KT	KO	MPP	KAOPP
SE	1.00				
KT	0.24 (0.07) 3.50	1.00			
KO	0.26 (0.07) 3.72	0.38 (0.06) 6.01	1.00		
MPP	0.38 (0.07) 5.76	0.39 (0.06) 6.02	0.35 (0.07) 5.21	1.00	
KAOPP	0.62 (0.05) 13.36	0.49 (0.06) 8.57	0.66 (0.04) 14.96	0.61 (0.05) 12.28	1.00

#### Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 395

Minimum Fit Function Chi-Square = 1479.90 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1416.70 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1021.70

90 Percent Confidence Interval for NCP = (910.57 ; 1140.38)

Minimum Fit Function Value = 7.11

Population Discrepancy Function Value (F0) = 4.91

90 Percent Confidence Interval for F0 = (4.38 ; 5.48)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.11

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.11 ; 0.12)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 7.48

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (6.95 ; 8.05)

ECVI for Saturated Model = 4.47

ECVI for Independence Model = 72.45

Chi-Square for Independence Model with 435 Degrees of Freedom = 15008.85

Independence AIC = 15068.85

Model AIC = 1556.70

Saturated AIC = 930.00

Independence CAIC = 15199.12

Model CAIC = 1860.66

Saturated CAIC = 2949.19

Normed Fit Index (NFI) = 0.90

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.92

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.82  
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.93  
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.93  
 Relative Fit Index (RFI) = 0.89

Critical N (CN) = 66.12  
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.16  
 Standardized RMR = 0.064  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.69  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.63  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.58

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
KT1	KAOPP	11.7	0.23
MPP1	KAOPP	8.4	0.28
MPP4	KAOPP	16.1	-0.39
KAOPP1	KO	15.5	-0.50
KAOPP2	MPP	16.4	-0.46
KAOPP4	SE	9.1	0.35
KAOPP5	KO	11.7	-0.40
KAOPP6	SE	11.9	-0.39

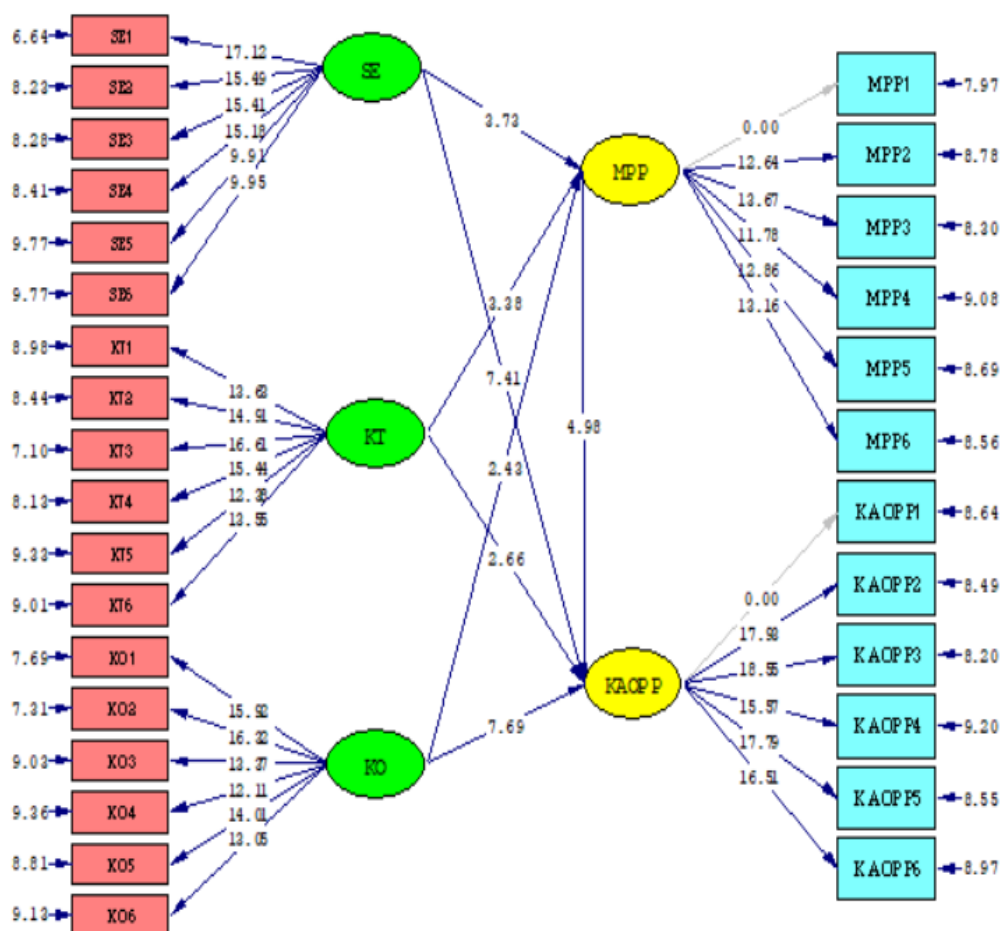
The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
SE2	SE1	42.5	0.35
SE3	SE1	21.1	-0.22
SE3	SE2	8.9	-0.13
SE4	SE1	26.8	-0.24
SE4	SE3	113.3	0.41
SE6	SE5	81.1	1.09
KT2	KT1	9.0	-0.12
KT3	KT1	8.6	-0.13
KT5	KT1	12.1	-0.15
KT5	KT3	13.1	0.15
KT6	KT1	30.7	0.26
KT6	KT2	10.1	0.13
KT6	KT4	11.9	-0.15
KT6	KT5	13.8	-0.17
KO2	KO1	78.9	0.36
KO4	KO1	34.6	-0.27
KO4	KO2	35.7	-0.28
KO4	KO3	23.1	0.24
KO5	KO1	10.9	0.14
KO5	KO3	25.8	-0.23
KO6	KO1	28.4	-0.25
KO6	KO2	16.4	-0.19
KO6	KO3	28.9	0.27
KO6	KO4	89.6	0.56
MPP3	MPP1	10.8	0.24
MPP4	MPP1	56.0	-0.57
MPP4	MPP2	44.6	0.46
MPP5	MPP3	14.0	-0.26
MPP5	MPP4	15.7	0.30
KAOPP1	KO1	9.7	-0.18
KAOPP1	MPP6	7.9	0.24
KAOPP2	SE2	8.6	0.19

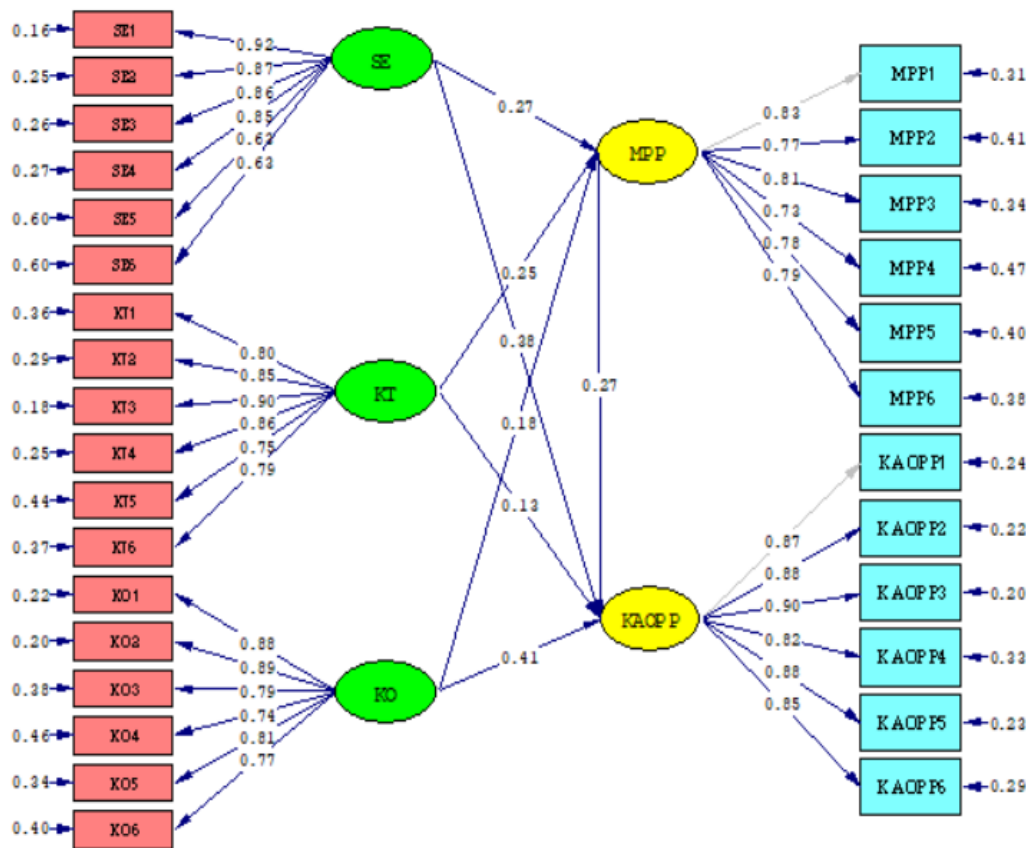
KAOPP2	KO5	11.0	0.22
KAOPP2	MPP1	15.5	-0.32
KAOPP2	MPP3	10.4	-0.24
KAOPP2	MPP4	9.2	0.25
KAOPP3	SE3	8.1	-0.16
KAOPP3	SE4	9.7	-0.17
KAOPP3	KO1	13.1	0.19
KAOPP3	KO2	14.7	0.20
KAOPP3	KO4	16.6	-0.29
KAOPP3	KAOPP2	8.2	-0.29
KAOPP4	SE1	8.2	0.19
KAOPP4	KO3	21.3	0.30
KAOPP4	KO5	9.1	-0.20
KAOPP4	KAOPP1	20.4	-0.49
KAOPP4	KAOPP2	9.3	0.31
KAOPP5	KT6	9.3	0.20
KAOPP5	KO1	10.2	-0.17
KAOPP5	KO2	15.1	-0.21
KAOPP5	KO4	15.3	0.28
KAOPP5	KAOPP1	13.0	0.39
KAOPP6	SE2	9.0	-0.19
KAOPP6	KO3	13.6	-0.23
KAOPP6	MPP6	8.5	-0.24
KAOPP6	KAOPP3	10.8	0.32
KAOPP6	KAOPP5	11.1	-0.33

Time used: 0.031 Seconds

## LAMPIRAN 2 – OUPUT LISREL – MODEL STRUKTURAL



Chi-Square=1416.70, df=395, P-value=0.00000, RMSEA=0.112



Chi-Square=1416.70, df=395, P-value=0.00000, RMSEA=0.112

DATE: 1/ 5/2024  
 TIME: 7:36

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
 Scientific Software International, Inc.  
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.  
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006  
 Use of this program is subject to the terms specified in the  
 Universal Copyright Convention.  
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\Kumpulan Video Preview\Januari 2024\6. Bu Darma\sem.spj:

Raw Data from file 'D:\Kumpulan Video Preview\Januari 2024\6. Bu Darma\sem.psf'  
 Latent Variables SE KT KO MPP KAOPP  
 Relationships

SE1-SE6=SE  
 KT1-KT6=KT  
 KO1-KO6=KO  
 MPP1-MPP6=MPP  
 KAOPP1-KAOPP6=KAOPP

MPP=SE KT KO  
 KAOPP= MPP SE KT KO

Path Diagram  
 End of Problem

Sample Size = 209

Covariance Matrix

	MPP1	MPP2	MPP3	MPP4	MPP5	MPP6
MPP1	2.56					
MPP2	1.26	1.79				
MPP3	1.67	1.17	2.05			
MPP4	1.03	1.40	1.20	2.04		
MPP5	1.64	1.24	1.19	1.42	2.22	
MPP6	1.66	1.12	1.40	1.29	1.28	2.28
KAOPP1	2.11	1.17	1.59	0.79	1.23	1.93
KAOPP2	1.36	1.04	1.06	0.87	0.88	1.52
KAOPP3	2.14	1.24	1.74	0.88	1.37	1.88
KAOPP4	1.44	0.86	1.02	0.69	0.99	1.11
KAOPP5	2.00	1.13	1.47	0.85	1.35	1.70
KAOPP6	1.68	1.05	1.34	0.74	1.25	1.28
SE1	0.72	0.59	0.73	0.51	0.56	0.73
SE2	0.58	0.48	0.55	0.40	0.42	0.65
SE3	0.62	0.41	0.59	0.32	0.47	0.56
SE4	0.57	0.46	0.51	0.40	0.48	0.51
SE5	0.45	0.25	0.52	0.19	0.31	0.53
SE6	0.34	0.28	0.42	0.18	0.30	0.42
KT1	0.64	0.52	0.65	0.42	0.58	0.64
KT2	0.37	0.32	0.49	0.24	0.42	0.39
KT3	0.52	0.40	0.62	0.36	0.54	0.53
KT4	0.45	0.39	0.51	0.37	0.54	0.54
KT5	0.56	0.38	0.48	0.26	0.45	0.52
KT6	0.55	0.43	0.65	0.38	0.59	0.55
KO1	0.47	0.27	0.40	0.17	0.36	0.40
KO2	0.57	0.41	0.56	0.35	0.48	0.47
KO3	0.52	0.47	0.42	0.33	0.47	0.45
KO4	0.57	0.45	0.49	0.26	0.41	0.49
KO5	0.60	0.41	0.47	0.30	0.37	0.47
KO6	0.54	0.48	0.43	0.22	0.35	0.50

Covariance Matrix

	KAOPP1	KAOPP2	KAOPP3	KAOPP4	KAOPP5	KAOPP6
KAOPP1	5.52					

KAOPP2	4.08	5.14				
KAOPP3	4.21	3.90	5.17			
KAOPP4	3.02	3.51	3.35	4.05		
KAOPP5	4.24	3.88	3.89	3.34	4.93	
KAOPP6	3.76	3.53	3.78	2.69	3.20	4.32
SE1	1.88	2.08	1.92	1.97	2.03	1.48
SE2	1.58	1.76	1.51	1.46	1.73	1.01
SE3	1.45	1.43	1.18	1.25	1.53	1.00
SE4	1.19	1.19	0.97	1.16	1.38	0.74
SE5	1.26	1.02	1.11	1.16	1.03	1.07
SE6	1.04	1.16	1.15	1.33	1.07	1.10
KT1	1.37	1.35	1.13	0.96	1.15	1.26
KT2	0.89	0.88	0.86	0.74	0.81	0.73
KT3	1.12	1.33	1.02	0.83	0.92	1.09
KT4	1.05	1.08	0.79	0.60	0.83	0.96
KT5	0.95	1.15	0.92	0.80	0.89	0.79
KT6	1.24	1.26	1.20	0.97	1.28	1.09
KO1	1.05	1.45	1.61	1.25	1.04	1.33
KO2	1.18	1.56	1.73	1.34	1.12	1.46
KO3	1.07	1.37	1.32	1.37	1.14	1.05
KO4	1.38	1.48	1.29	1.13	1.43	1.37
KO5	1.34	1.72	1.52	1.14	1.33	1.55
KO6	1.37	1.39	1.47	1.23	1.30	1.43

## Covariance Matrix

	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6
SE1	2.58					
SE2	1.94	2.03				
SE3	1.55	1.29	1.63			
SE4	1.46	1.24	1.39	1.52		
SE5	1.55	1.13	1.09	1.07	2.72	
SE6	1.67	1.19	1.04	1.03	2.11	2.84
KT1	0.53	0.41	0.48	0.40	0.27	0.34
KT2	0.33	0.27	0.26	0.24	0.11	0.21
KT3	0.41	0.27	0.34	0.26	0.18	0.20
KT4	0.27	0.20	0.24	0.18	0.04	0.12
KT5	0.38	0.30	0.33	0.27	0.07	0.16
KT6	0.55	0.44	0.45	0.37	0.22	0.31
KO1	0.45	0.31	0.40	0.30	0.37	0.46
KO2	0.43	0.28	0.31	0.26	0.30	0.37
KO3	0.52	0.32	0.33	0.29	0.39	0.51
KO4	0.42	0.27	0.38	0.23	0.37	0.34
KO5	0.37	0.23	0.32	0.22	0.34	0.36
KO6	0.40	0.15	0.27	0.12	0.33	0.36

## Covariance Matrix

	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6
KT1	1.53					
KT2	0.92	1.44				
KT3	1.19	1.32	1.99			
KT4	1.13	1.07	1.39	1.54		
KT5	0.70	0.86	1.14	0.91	1.24	
KT6	1.18	1.11	1.23	0.99	0.71	1.60
KO1	0.39	0.33	0.41	0.47	0.39	0.33



KO2	0.51	0.39	0.52	0.53	0.44	0.44
KO3	0.53	0.40	0.51	0.52	0.43	0.51
KO4	0.57	0.32	0.45	0.49	0.39	0.55
KO5	0.47	0.24	0.34	0.44	0.32	0.38
KO6	0.50	0.39	0.53	0.50	0.45	0.50

## Covariance Matrix

	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6
KO1	1.61					
KO2	1.44	1.71				
KO3	0.99	1.05	1.38			
KO4	0.89	0.94	1.06	1.66		
KO5	1.25	1.24	0.81	1.01	1.67	
KO6	1.03	1.13	1.18	1.44	1.03	1.86

Number of Iterations = 42

## LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

## Measurement Equations

$$\text{MPP1} = 1.33 * \text{MPP}, \text{ Errorvar.} = 0.79, R^2 = 0.69$$

(0.099)  
7.97

$$\text{MPP2} = 1.03 * \text{MPP}, \text{ Errorvar.} = 0.73, R^2 = 0.59$$

(0.081)      (0.084)  
12.64      8.78

$$\text{MPP3} = 1.16 * \text{MPP}, \text{ Errorvar.} = 0.70, R^2 = 0.66$$

(0.085)      (0.084)  
13.67      8.30

$$\text{MPP4} = 1.04 * \text{MPP}, \text{ Errorvar.} = 0.95, R^2 = 0.53$$

(0.089)      (0.10)  
11.78      9.08

$$\text{MPP5} = 1.16 * \text{MPP}, \text{ Errorvar.} = 0.88, R^2 = 0.60$$

(0.090)      (0.10)  
12.86      8.69

$$\text{MPP6} = 1.19 * \text{MPP}, \text{ Errorvar.} = 0.86, R^2 = 0.62$$

(0.091)      (0.10)  
13.16      8.56

$$\text{KAOPP1} = 2.05 * \text{KAOPP}, \text{ Errorvar.} = 1.33, R^2 = 0.76$$

(0.15)  
8.64

KAOPP2 = 2.00\*KAOPP, Errorvar.= 1.15 , R<sup>2</sup> = 0.78  
 (0.11) (0.14)  
 17.93 8.49

KAOPP3 = 2.04\*KAOPP, Errorvar.= 1.03 , R<sup>2</sup> = 0.80  
 (0.11) (0.13)  
 18.55 8.20

KAOPP4 = 1.65\*KAOPP, Errorvar.= 1.33 , R<sup>2</sup> = 0.67  
 (0.11) (0.14)  
 15.57 9.20

KAOPP5 = 1.95\*KAOPP, Errorvar.= 1.13 , R<sup>2</sup> = 0.77  
 (0.11) (0.13)  
 17.79 8.55

KAOPP6 = 1.76\*KAOPP, Errorvar.= 1.24 , R<sup>2</sup> = 0.71  
 (0.11) (0.14)  
 16.51 8.97

SE1 = 1.48\*SE, Errorvar.= 0.41 , R<sup>2</sup> = 0.84  
 (0.086) (0.061)  
 17.12 6.64

SE2 = 1.23\*SE, Errorvar.= 0.51 , R<sup>2</sup> = 0.75  
 (0.080) (0.062)  
 15.49 8.23

SE3 = 1.10\*SE, Errorvar.= 0.42 , R<sup>2</sup> = 0.74  
 (0.071) (0.051)  
 15.41 8.28

SE4 = 1.05\*SE, Errorvar.= 0.41 , R<sup>2</sup> = 0.73  
 (0.069) (0.049)  
 15.18 8.41

SE5 = 1.04\*SE, Errorvar.= 1.64 , R<sup>2</sup> = 0.40  
 (0.11) (0.17)  
 9.91 9.77

SE6 = 1.07\*SE, Errorvar.= 1.71 , R<sup>2</sup> = 0.40  
 (0.11) (0.17)  
 9.95 9.77

KT1 = 0.99\*KT, Errorvar.= 0.56 , R<sup>2</sup> = 0.64  
 (0.072) (0.062)  
 13.63 8.98

KT2 = 1.02\*KT, Errorvar.= 0.41 , R<sup>2</sup> = 0.71  
 (0.068) (0.049)  
 14.91 8.44

KT3 = 1.27\*KT, Errorvar.= 0.37 , R<sup>2</sup> = 0.82  
 (0.077) (0.052)

16.61          7.10

KT4 = 1.07\*KT, Errorvar.= 0.39 , R<sup>2</sup> = 0.75  
 (0.070)          (0.048)  
 15.44          8.13

KT5 = 0.83\*KT, Errorvar.= 0.55 , R<sup>2</sup> = 0.56  
 (0.067)          (0.059)  
 12.38          9.33

KT6 = 1.00\*KT, Errorvar.= 0.59 , R<sup>2</sup> = 0.63  
 (0.074)          (0.066)  
 13.55          9.01

KO1 = 1.12\*KO, Errorvar.= 0.36 , R<sup>2</sup> = 0.78  
 (0.070)          (0.047)  
 15.92          7.69

KO2 = 1.17\*KO, Errorvar.= 0.34 , R<sup>2</sup> = 0.80  
 (0.072)          (0.047)  
 16.32          7.31

KO3 = 0.93\*KO, Errorvar.= 0.52 , R<sup>2</sup> = 0.62  
 (0.069)          (0.058)  
 13.37          9.03

KO4 = 0.95\*KO, Errorvar.= 0.76 , R<sup>2</sup> = 0.54  
 (0.078)          (0.081)  
 12.11          9.36

KO5 = 1.05\*KO, Errorvar.= 0.57 , R<sup>2</sup> = 0.66  
 (0.075)          (0.064)  
 14.01          8.81

KO6 = 1.06\*KO, Errorvar.= 0.75 , R<sup>2</sup> = 0.60  
 (0.081)          (0.082)  
 13.05          9.13

#### Structural Equations

MPP = 0.27\*SE + 0.25\*KT + 0.18\*KO, Errorvar.= 0.74 , R<sup>2</sup> = 0.26  
 (0.072) (0.075) (0.075)          (0.11)  
 3.73    3.38    2.43          6.99

KAOPP = 0.27\*MPP + 0.38\*SE + 0.13\*KT + 0.41\*KO, Errorvar.= 0.26 , R<sup>2</sup> = 0.74  
 (0.053) (0.052) (0.049) (0.054)          (0.039)  
 4.98    7.41    2.66    7.69          6.70

#### Reduced Form Equations

MPP = 0.27\*SE + 0.25\*KT + 0.18\*KO, Errorvar.= 0.74, R<sup>2</sup> = 0.26  
 (0.072) (0.075) (0.075)  
 3.73    3.38    2.43

KAOPP = 0.45\*SE + 0.20\*KT + 0.46\*KO, Errorvar.= 0.32, R<sup>2</sup> = 0.68  
 (0.055) (0.052) (0.057)  
 8.31 3.85 8.06

#### Correlation Matrix of Independent Variables

	SE	KT	KO
SE	1.00		
KT	0.24 (0.07) 3.50	1.00	
KO	0.26 (0.07) 3.72	0.38 (0.06) 6.01	1.00

#### Covariance Matrix of Latent Variables

	MPP	KAOPP	SE	KT	KO
MPP	1.00				
KAOPP	0.61	1.00			
SE	0.38	0.62	1.00		
KT	0.39	0.49	0.24	1.00	
KO	0.35	0.66	0.26	0.38	1.00

#### Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 395  
 Minimum Fit Function Chi-Square = 1479.90 (P = 0.0)  
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1416.70 (P = 0.0)  
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1021.70  
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (910.57 ; 1140.38)

Minimum Fit Function Value = 7.11  
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 4.91  
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (4.38 ; 5.48)  
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.11  
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.11 ; 0.12)  
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 7.48  
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (6.95 ; 8.05)  
 ECVI for Saturated Model = 4.47  
 ECVI for Independence Model = 72.45

Chi-Square for Independence Model with 435 Degrees of Freedom = 15008.85  
 Independence AIC = 15068.85  
 Model AIC = 1556.70  
 Saturated AIC = 930.00

Independence CAIC = 15199.12  
 Model CAIC = 1860.66  
 Saturated CAIC = 2949.19

Normed Fit Index (NFI) = 0.90  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.92  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.82  
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.93  
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.93  
 Relative Fit Index (RFI) = 0.89

Critical N (CN) = 66.12

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.16  
 Standardized RMR = 0.064  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.69  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.63  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.58

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
MPP1	KAOPP	8.4	0.28
MPP4	KAOPP	16.1	-0.39
KAOPP2	MPP	16.4	-0.46

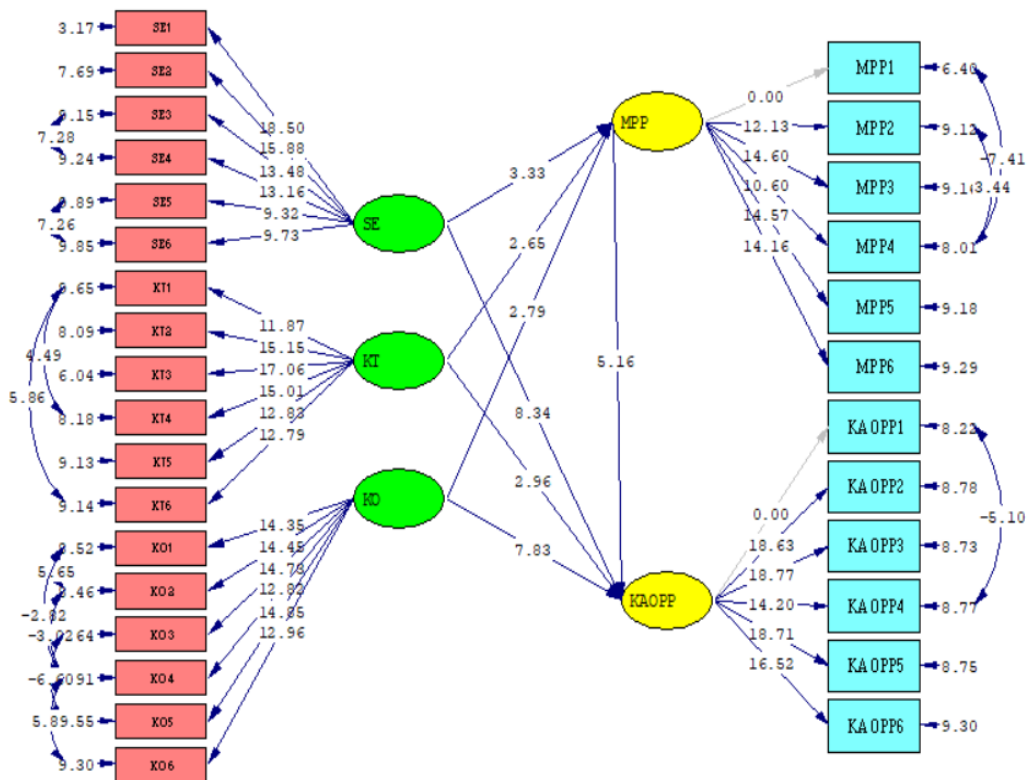
The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
MPP3	MPP1	10.8	0.24
MPP4	MPP1	56.0	-0.57
MPP4	MPP2	44.6	0.46
MPP5	MPP3	14.0	-0.26
MPP5	MPP4	15.7	0.30
KAOPP1	MPP6	7.9	0.24
KAOPP2	MPP1	15.5	-0.32
KAOPP2	MPP3	10.4	-0.24
KAOPP2	MPP4	9.2	0.25
KAOPP3	KAOPP2	8.2	-0.29
KAOPP4	KAOPP1	20.4	-0.49
KAOPP4	KAOPP2	9.3	0.31
KAOPP5	KAOPP1	13.0	0.39
KAOPP6	MPP6	8.5	-0.24
KAOPP6	KAOPP3	10.8	0.32
KAOPP6	KAOPP5	11.1	-0.33
SE1	KAOPP4	8.2	0.19
SE2	KAOPP2	8.6	0.19
SE2	KAOPP6	9.0	-0.19
SE2	SE1	42.5	0.35
SE3	KAOPP3	8.1	-0.16
SE3	SE1	21.1	-0.22
SE3	SE2	8.9	-0.13
SE4	KAOPP3	9.7	-0.17
SE4	SE1	26.8	-0.24
SE4	SE3	113.3	0.41

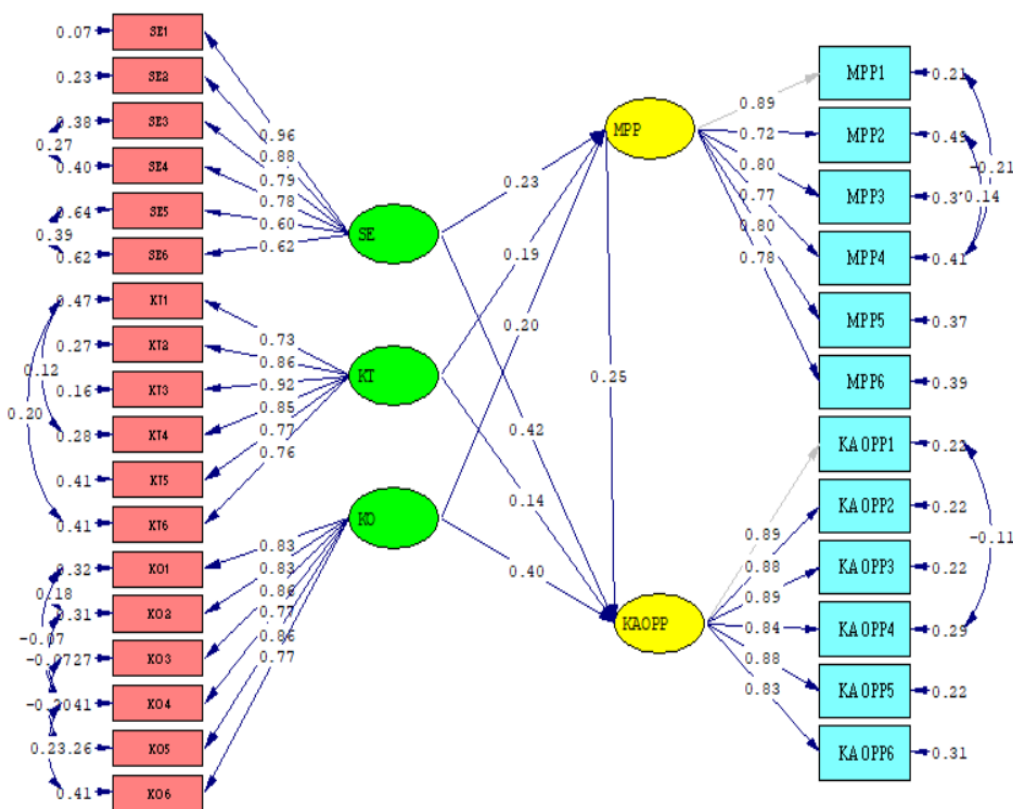
SE6	SE5	81.1	1.09
KT2	KT1	9.0	-0.12
KT3	KT1	8.6	-0.13
KT5	KT1	12.1	-0.15
KT5	KT3	13.1	0.15
KT6	KAOPP5	9.3	0.20
KT6	KT1	30.7	0.26
KT6	KT2	10.1	0.13
KT6	KT4	11.9	-0.15
KT6	KT5	13.8	-0.17
KO1	KAOPP1	9.7	-0.18
KO1	KAOPP3	13.1	0.19
KO1	KAOPP5	10.2	-0.17
KO2	KAOPP3	14.7	0.20
KO2	KAOPP5	15.1	-0.21
KO2	KO1	78.9	0.36
KO3	KAOPP4	21.3	0.30
KO3	KAOPP6	13.6	-0.23
KO4	KAOPP3	16.6	-0.29
KO4	KAOPP5	15.3	0.28
KO4	KO1	34.6	-0.27
KO4	KO2	35.7	-0.28
KO4	KO3	23.1	0.24
KO5	KAOPP2	11.0	0.22
KO5	KAOPP4	9.1	-0.20
KO5	KO1	10.9	0.14
KO5	KO3	25.8	-0.23
KO6	KO1	28.4	-0.25
KO6	KO2	16.4	-0.19
KO6	KO3	28.9	0.27
KO6	KO4	89.6	0.56

Time used: 0.047 Seconds

**MODIFIKASI MODEL**



Chi-Square=787.96, df=383, P-value=0.00000, RMSEA=0.071



Chi-Square=787.96, df=383, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

DATE: 1/ 5/2024  
TIME: 7:46

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
Scientific Software International, Inc.  
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006  
Use of this program is subject to the terms specified in the  
Universal Copyright Convention.  
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\Kumpulan Video Preview\Januari 2024\6. Bu Darna\sem.spj:

Raw Data from file 'D:\Kumpulan Video Preview\Januari 2024\6. Bu Darna\sem.psf'  
Latent Variables SE KT KO MPP KAOPP  
Relationships  
SE1-SE6=SE



KT1-KT6=KT  
 KO1-KO6=KO  
 MPP1-MPP6=MPP  
 KAOPP1-KAOPP6=KAOPP

MPP=SE KT KO  
 KAOPP= MPP SE KT KO

Let the errors of MPP1 and MPP4 correlate  
 Let the errors of MPP2 and MPP4 correlate  
 Let the errors of SE1 and SE2 correlate  
 Let the errors of SE3 and SE4 correlate  
 Let the errors of KO1 and KO2 correlate  
 Let the errors of KO4 and KO6 correlate  
 Let the errors of KO1 and KO4 correlate  
 Let the errors of KO4 and KO2 correlate  
 Let the errors of KO4 and KO3 correlate  
 Let the errors of KO1 and KO4 correlate  
 Let the errors of SE5 and SE6 correlate  
 Let the errors of KT1 and KT6 correlate  
 Let the errors of KO3 and KO5 correlate  
 Let the errors of KT3 and KT5 correlate  
 Let the errors of KAOPP1 and KAOPP4 correlate  
 Let the errors of KT1 and KT4 correlate

Path Diagram  
 End of Problem

Sample Size = 209

#### Covariance Matrix

	MPP1	MPP2	MPP3	MPP4	MPP5	MPP6
MPP1	2.56					
MPP2	1.26	1.79				
MPP3	1.67	1.17	2.05			
MPP4	1.03	1.40	1.20	2.04		
MPP5	1.64	1.24	1.19	1.42	2.22	
MPP6	1.66	1.12	1.40	1.29	1.28	2.28
KAOPP1	2.11	1.17	1.59	0.79	1.23	1.93
KAOPP2	1.36	1.04	1.06	0.87	0.88	1.52
KAOPP3	2.14	1.24	1.74	0.88	1.37	1.88
KAOPP4	1.44	0.86	1.02	0.69	0.99	1.11
KAOPP5	2.00	1.13	1.47	0.85	1.35	1.70
KAOPP6	1.68	1.05	1.34	0.74	1.25	1.28
SE1	0.72	0.59	0.73	0.51	0.56	0.73
SE2	0.58	0.48	0.55	0.40	0.42	0.65
SE3	0.62	0.41	0.59	0.32	0.47	0.56
SE4	0.57	0.46	0.51	0.40	0.48	0.51
SE5	0.45	0.25	0.52	0.19	0.31	0.53
SE6	0.34	0.28	0.42	0.18	0.30	0.42
KT1	0.64	0.52	0.65	0.42	0.58	0.64
KT2	0.37	0.32	0.49	0.24	0.42	0.39
KT3	0.52	0.40	0.62	0.36	0.54	0.53

KT4	0.45	0.39	0.51	0.37	0.54	0.54
KT5	0.56	0.38	0.48	0.26	0.45	0.52
KT6	0.55	0.43	0.65	0.38	0.59	0.55
KO1	0.47	0.27	0.40	0.17	0.36	0.40
KO2	0.57	0.41	0.56	0.35	0.48	0.47
KO3	0.52	0.47	0.42	0.33	0.47	0.45
KO4	0.57	0.45	0.49	0.26	0.41	0.49
KO5	0.60	0.41	0.47	0.30	0.37	0.47
KO6	0.54	0.48	0.43	0.22	0.35	0.50

## Covariance Matrix

	KAOPP1	KAOPP2	KAOPP3	KAOPP4	KAOPP5	KAOPP6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
KAOPP1	5.52					
KAOPP2	4.08	5.14				
KAOPP3	4.21	3.90	5.17			
KAOPP4	3.02	3.51	3.35	4.05		
KAOPP5	4.24	3.88	3.89	3.34	4.93	
KAOPP6	3.76	3.53	3.78	2.69	3.20	4.32
SE1	1.88	2.08	1.92	1.97	2.03	1.48
SE2	1.58	1.76	1.51	1.46	1.73	1.01
SE3	1.45	1.43	1.18	1.25	1.53	1.00
SE4	1.19	1.19	0.97	1.16	1.38	0.74
SE5	1.26	1.02	1.11	1.16	1.03	1.07
SE6	1.04	1.16	1.15	1.33	1.07	1.10
KT1	1.37	1.35	1.13	0.96	1.15	1.26
KT2	0.89	0.88	0.86	0.74	0.81	0.73
KT3	1.12	1.33	1.02	0.83	0.92	1.09
KT4	1.05	1.08	0.79	0.60	0.83	0.96
KT5	0.95	1.15	0.92	0.80	0.89	0.79
KT6	1.24	1.26	1.20	0.97	1.28	1.09
KO1	1.05	1.45	1.61	1.25	1.04	1.33
KO2	1.18	1.56	1.73	1.34	1.12	1.46
KO3	1.07	1.37	1.32	1.37	1.14	1.05
KO4	1.38	1.48	1.29	1.13	1.43	1.37
KO5	1.34	1.72	1.52	1.14	1.33	1.55
KO6	1.37	1.39	1.47	1.23	1.30	1.43

## Covariance Matrix

	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SE1	2.58					
SE2	1.94	2.03				
SE3	1.55	1.29	1.63			
SE4	1.46	1.24	1.39	1.52		
SE5	1.55	1.13	1.09	1.07	2.72	
SE6	1.67	1.19	1.04	1.03	2.11	2.84
KT1	0.53	0.41	0.48	0.40	0.27	0.34
KT2	0.33	0.27	0.26	0.24	0.11	0.21
KT3	0.41	0.27	0.34	0.26	0.18	0.20
KT4	0.27	0.20	0.24	0.18	0.04	0.12
KT5	0.38	0.30	0.33	0.27	0.07	0.16
KT6	0.55	0.44	0.45	0.37	0.22	0.31
KO1	0.45	0.31	0.40	0.30	0.37	0.46
KO2	0.43	0.28	0.31	0.26	0.30	0.37
KO3	0.52	0.32	0.33	0.29	0.39	0.51

KO4	0.42	0.27	0.38	0.23	0.37	0.34
KO5	0.37	0.23	0.32	0.22	0.34	0.36
KO6	0.40	0.15	0.27	0.12	0.33	0.36

## Covariance Matrix

	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6
KT1	1.53					
KT2	0.92	1.44				
KT3	1.19	1.32	1.99			
KT4	1.13	1.07	1.39	1.54		
KT5	0.70	0.86	1.14	0.91	1.24	
KT6	1.18	1.11	1.23	0.99	0.71	1.60
KO1	0.39	0.33	0.41	0.47	0.39	0.33
KO2	0.51	0.39	0.52	0.53	0.44	0.44
KO3	0.53	0.40	0.51	0.52	0.43	0.51
KO4	0.57	0.32	0.45	0.49	0.39	0.55
KO5	0.47	0.24	0.34	0.44	0.32	0.38
KO6	0.50	0.39	0.53	0.50	0.45	0.50

## Covariance Matrix

	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6
KO1	1.61					
KO2	1.44	1.71				
KO3	0.99	1.05	1.38			
KO4	0.89	0.94	1.06	1.66		
KO5	1.25	1.24	0.81	1.01	1.67	
KO6	1.03	1.13	1.18	1.44	1.03	1.86

Number of Iterations = 42

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

## Measurement Equations

$$\text{MPP1} = 1.42 * \text{MPP}, \text{Errorvar.} = 0.55, R^2 = 0.79$$

(0.085)  
6.41

$$\text{MPP2} = 0.96 * \text{MPP}, \text{Errorvar.} = 0.87, R^2 = 0.51$$

(0.079)      (0.095)  
12.14      9.12

$$\text{MPP3} = 1.14 * \text{MPP}, \text{Errorvar.} = 0.75, R^2 = 0.63$$

(0.078)      (0.082)  
14.60      9.17

$$\text{MPP4} = 1.09 * \text{MPP}, \text{Errorvar.} = 0.81, R^2 = 0.59$$

(0.10)           (0.10)  
10.60           8.01

MPP5 = 1.18\*MPP, Errorvar.= 0.81 , R<sup>2</sup> = 0.63

(0.081)       (0.089)  
14.57           9.18

MPP6 = 1.18\*MPP, Errorvar.= 0.89 , R<sup>2</sup> = 0.61

(0.083)       (0.096)  
14.16           9.29

KAOPP1 = 2.08\*KAOPP, Errorvar.= 1.19 , R<sup>2</sup> = 0.78

(0.14)  
8.22

KAOPP2 = 2.00\*KAOPP, Errorvar.= 1.14 , R<sup>2</sup> = 0.78

(0.11)       (0.13)  
18.63           8.78

KAOPP3 = 2.01\*KAOPP, Errorvar.= 1.12 , R<sup>2</sup> = 0.78

(0.11)       (0.13)  
18.77           8.74

KAOPP4 = 1.70\*KAOPP, Errorvar.= 1.16 , R<sup>2</sup> = 0.71

(0.12)       (0.13)  
14.20           8.77

KAOPP5 = 1.96\*KAOPP, Errorvar.= 1.08 , R<sup>2</sup> = 0.78

(0.10)       (0.12)  
18.73           8.75

KAOPP6 = 1.73\*KAOPP, Errorvar.= 1.33 , R<sup>2</sup> = 0.69

(0.10)       (0.14)  
16.53           9.30

SE1 = 1.55\*SE, Errorvar.= 0.19 , R<sup>2</sup> = 0.93

(0.088)       (0.11)  
17.49           1.79

SE2 = 1.25\*SE, Errorvar.= 0.46 , R<sup>2</sup> = 0.77

(0.085)       (0.099)  
14.73           4.66

SE3 = 1.01\*SE, Errorvar.= 0.61 , R<sup>2</sup> = 0.63

(0.077)       (0.075)  
13.15           8.11

SE4 = 0.96\*SE, Errorvar.= 0.60 , R<sup>2</sup> = 0.60

(0.075)       (0.072)  
12.84           8.32

SE5 = 0.99\*SE, Errorvar.= 1.75 , R<sup>2</sup> = 0.36

(0.11)       (0.18)  
9.23           9.75

SE6 = 1.05\*SE, Errorvar.= 1.75 , R<sup>2</sup> = 0.38  
 (0.11) (0.18)  
 9.63 9.69

KT1 = 0.91\*KT, Errorvar.= 0.73 , R<sup>2</sup> = 0.53  
 (0.077) (0.076)  
 11.86 9.50

KT2 = 1.04\*KT, Errorvar.= 0.36 , R<sup>2</sup> = 0.75  
 (0.068) (0.048)  
 15.34 7.58

KT3 = 1.28\*KT, Errorvar.= 0.36 , R<sup>2</sup> = 0.82  
 (0.077) (0.059)  
 16.50 6.10

KT4 = 1.06\*KT, Errorvar.= 0.42 , R<sup>2</sup> = 0.72  
 (0.071) (0.054)  
 14.97 7.89

KT5 = 0.82\*KT, Errorvar.= 0.56 , R<sup>2</sup> = 0.55  
 (0.069) (0.064)  
 11.97 8.72

KT6 = 0.98\*KT, Errorvar.= 0.63 , R<sup>2</sup> = 0.61  
 (0.075) (0.071)  
 13.08 8.89

KO1 = 1.05\*KO, Errorvar.= 0.51 , R<sup>2</sup> = 0.68  
 (0.073) (0.060)  
 14.31 8.56

KO2 = 1.08\*KO, Errorvar.= 0.54 , R<sup>2</sup> = 0.69  
 (0.075) (0.063)  
 14.40 8.50

KO3 = 1.01\*KO, Errorvar.= 0.36 , R<sup>2</sup> = 0.74  
 (0.069) (0.058)  
 14.77 6.17

KO4 = 1.00\*KO, Errorvar.= 0.66 , R<sup>2</sup> = 0.60  
 (0.080) (0.088)  
 12.52 7.43

KO5 = 1.10\*KO, Errorvar.= 0.45 , R<sup>2</sup> = 0.73  
 (0.075) (0.068)  
 14.73 6.56

KO6 = 1.05\*KO, Errorvar.= 0.76 , R<sup>2</sup> = 0.59  
 (0.081) (0.082)  
 12.98 9.30

Error Covariance for MPP4 and MPP1 = -0.48

(0.064)  
-7.41

Error Covariance for MPP4 and MPP2 = 0.27

(0.079)  
3.44

Error Covariance for KAOPP4 and KAOPP1 = -0.51

(0.10)  
-5.11

Error Covariance for SE2 and SE1 = 0.0027

(0.089)  
0.030

Error Covariance for SE4 and SE3 = 0.42

(0.066)  
6.31

Error Covariance for SE6 and SE5 = 1.07

(0.15)  
7.11

Error Covariance for KT4 and KT1 = 0.19

(0.043)  
4.44

Error Covariance for KT5 and KT3 = 0.091

(0.047)  
1.95

Error Covariance for KT6 and KT1 = 0.31

(0.054)  
5.70

Error Covariance for KO2 and KO1 = 0.30

(0.053)  
5.70

Error Covariance for KO4 and KO1 = -0.13

(0.046)  
-2.77

Error Covariance for KO4 and KO2 = -0.14

(0.047)  
-2.93

Error Covariance for KO4 and KO3 = -0.04

(0.052)  
-0.68

Error Covariance for KO5 and KO3 = -0.31

(0.047)  
-6.64

Error Covariance for KO6 and KO4 = 0.39

(0.072)  
5.40

## Structural Equations

$$\text{MPP} = 0.23 \cdot \text{SE} + 0.19 \cdot \text{KT} + 0.20 \cdot \text{KO}, \text{ Errorvar.} = 0.79, R^2 = 0.21$$

(0.070)	(0.073)	(0.073)	(0.10)
3.32	2.60	2.80	7.79

$$\text{KAOPP} = 0.25 \cdot \text{MPP} + 0.42 \cdot \text{SE} + 0.14 \cdot \text{KT} + 0.40 \cdot \text{KO}, \text{ Errorvar.} = 0.27, R^2 = 0.73$$

(0.048)	(0.051)	(0.047)	(0.052)	(0.038)
5.16	8.21	2.94	7.79	7.04

## Reduced Form Equations

$$\text{MPP} = 0.23 \cdot \text{SE} + 0.19 \cdot \text{KT} + 0.20 \cdot \text{KO}, \text{ Errorvar.} = 0.79, R^2 = 0.21$$

(0.070)	(0.073)	(0.073)
3.32	2.60	2.80

$$\text{KAOPP} = 0.48 \cdot \text{SE} + 0.18 \cdot \text{KT} + 0.45 \cdot \text{KO}, \text{ Errorvar.} = 0.32, R^2 = 0.68$$

(0.055)	(0.050)	(0.055)
8.78	3.71	8.19

## Correlation Matrix of Independent Variables

	SE	KT	KO
	-----	-----	-----
SE	1.00		
KT	0.22	1.00	
	(0.07)		
	3.12		
KO	0.27	0.36	1.00
	(0.07)	(0.06)	
	3.98	5.66	

## Covariance Matrix of Latent Variables

	MPP	KAOPP	SE	KT	KO
	-----	-----	-----	-----	-----
MPP	1.00				
KAOPP	0.56	1.00			
SE	0.33	0.64	1.00		
KT	0.32	0.46	0.22	1.00	
KO	0.34	0.65	0.27	0.36	1.00

## Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 380

Minimum Fit Function Chi-Square = 893.73 (P = 0.0)  
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 782.41 (P = 0.0)  
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 402.41  
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (326.18 ; 486.39)

Minimum Fit Function Value = 4.30  
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 1.93  
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (1.57 ; 2.34)  
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.071  
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.064 ; 0.078)  
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 4.58  
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (4.21 ; 4.98)  
 ECVI for Saturated Model = 4.47  
 ECVI for Independence Model = 72.45

Chi-Square for Independence Model with 435 Degrees of Freedom = 15008.85  
 Independence AIC = 15068.85  
 Model AIC = 952.41  
 Saturated AIC = 930.00  
 Independence CAIC = 15199.12  
 Model CAIC = 1321.50  
 Saturated CAIC = 2949.19

Normed Fit Index (NFI) = 0.94  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.96  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.82  
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.96  
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.96  
 Relative Fit Index (RFI) = 0.93

Critical N (CN) = 105.04

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.16  
 Standardized RMR = 0.063  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.80  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.75  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.65

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
MPP4	KAOPP	19.9	-0.35
MPP6	KAOPP	8.5	0.25
KAOPP2	MPP	14.8	-0.39

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
MPP2	MPP1	9.4	-0.22
MPP5	MPP3	13.1	-0.23
MPP5	MPP4	15.3	0.28
KAOPP2	MPP1	8.4	-0.19
KAOPP5	KAOPP1	10.4	0.34
KAOPP6	KAOPP3	16.8	0.40
KAOPP6	KAOPP4	10.2	-0.33
KAOPP6	KAOPP5	8.0	-0.27



SE2	KAOPP6	9.5	-0.19
KT6	KAOPP5	10.9	0.19
KT6	KT2	18.1	0.17
KO3	KAOPP4	13.8	0.20
KO3	KAOPP6	13.2	-0.21
KO5	KAOPP2	13.4	0.22
KO5	KO1	11.4	0.14
KO6	KO3	13.5	0.25

Time used: 0.047 Seconds

DATE: 1/ 5/2024

TIME: 7:46

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
 Scientific Software International, Inc.  
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.  
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006  
 Use of this program is subject to the terms specified in the  
 Universal Copyright Convention.  
 Website: [www.ssicentral.com](http://www.ssicentral.com)

#### Covariance Matrix

	MPP1	MPP2	MPP3	MPP4	MPP5	MPP6
MPP1	2.56					
MPP2	1.26	1.79				
MPP3	1.67	1.17	2.05			
MPP4	1.03	1.40	1.20	2.04		
MPP5	1.64	1.24	1.19	1.42	2.22	
MPP6	1.66	1.12	1.40	1.29	1.28	2.28
KAOPP1	2.11	1.17	1.59	0.79	1.23	1.93
KAOPP2	1.36	1.04	1.06	0.87	0.88	1.52
KAOPP3	2.14	1.24	1.74	0.88	1.37	1.88
KAOPP4	1.44	0.86	1.02	0.69	0.99	1.11
KAOPP5	2.00	1.13	1.47	0.85	1.35	1.70
KAOPP6	1.68	1.05	1.34	0.74	1.25	1.28
SE1	0.72	0.59	0.73	0.51	0.56	0.73
SE2	0.58	0.48	0.55	0.40	0.42	0.65
SE3	0.62	0.41	0.59	0.32	0.47	0.56
SE4	0.57	0.46	0.51	0.40	0.48	0.51
SE5	0.45	0.25	0.52	0.19	0.31	0.53

SE6	0.34	0.28	0.42	0.18	0.30	0.42
KT1	0.64	0.52	0.65	0.42	0.58	0.64
KT2	0.37	0.32	0.49	0.24	0.42	0.39
KT3	0.52	0.40	0.62	0.36	0.54	0.53
KT4	0.45	0.39	0.51	0.37	0.54	0.54
KT5	0.56	0.38	0.48	0.26	0.45	0.52
KT6	0.55	0.43	0.65	0.38	0.59	0.55
KO1	0.47	0.27	0.40	0.17	0.36	0.40
KO2	0.57	0.41	0.56	0.35	0.48	0.47
KO3	0.52	0.47	0.42	0.33	0.47	0.45
KO4	0.57	0.45	0.49	0.26	0.41	0.49
KO5	0.60	0.41	0.47	0.30	0.37	0.47
KO6	0.54	0.48	0.43	0.22	0.35	0.50

## Covariance Matrix

	KAOPP1	KAOPP2	KAOPP3	KAOPP4	KAOPP5	KAOPP6
KAOPP1	5.52					
KAOPP2	4.08	5.14				
KAOPP3	4.21	3.90	5.17			
KAOPP4	3.02	3.51	3.35	4.05		
KAOPP5	4.24	3.88	3.89	3.34	4.93	
KAOPP6	3.76	3.53	3.78	2.69	3.20	4.32
SE1	1.88	2.08	1.92	1.97	2.03	1.48
SE2	1.58	1.76	1.51	1.46	1.73	1.01
SE3	1.45	1.43	1.18	1.25	1.53	1.00
SE4	1.19	1.19	0.97	1.16	1.38	0.74
SE5	1.26	1.02	1.11	1.16	1.03	1.07
SE6	1.04	1.16	1.15	1.33	1.07	1.10
KT1	1.37	1.35	1.13	0.96	1.15	1.26
KT2	0.89	0.88	0.86	0.74	0.81	0.73
KT3	1.12	1.33	1.02	0.83	0.92	1.09
KT4	1.05	1.08	0.79	0.60	0.83	0.96
KT5	0.95	1.15	0.92	0.80	0.89	0.79
KT6	1.24	1.26	1.20	0.97	1.28	1.09
KO1	1.05	1.45	1.61	1.25	1.04	1.33
KO2	1.18	1.56	1.73	1.34	1.12	1.46
KO3	1.07	1.37	1.32	1.37	1.14	1.05
KO4	1.38	1.48	1.29	1.13	1.43	1.37
KO5	1.34	1.72	1.52	1.14	1.33	1.55
KO6	1.37	1.39	1.47	1.23	1.30	1.43

## Covariance Matrix

	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6
SE1	2.58					
SE2	1.94	2.03				
SE3	1.55	1.29	1.63			
SE4	1.46	1.24	1.39	1.52		
SE5	1.55	1.13	1.09	1.07	2.72	
SE6	1.67	1.19	1.04	1.03	2.11	2.84
KT1	0.53	0.41	0.48	0.40	0.27	0.34
KT2	0.33	0.27	0.26	0.24	0.11	0.21
KT3	0.41	0.27	0.34	0.26	0.18	0.20
KT4	0.27	0.20	0.24	0.18	0.04	0.12
KT5	0.38	0.30	0.33	0.27	0.07	0.16

KT6	0.55	0.44	0.45	0.37	0.22	0.31
KO1	0.45	0.31	0.40	0.30	0.37	0.46
KO2	0.43	0.28	0.31	0.26	0.30	0.37
KO3	0.52	0.32	0.33	0.29	0.39	0.51
KO4	0.42	0.27	0.38	0.23	0.37	0.34
KO5	0.37	0.23	0.32	0.22	0.34	0.36
KO6	0.40	0.15	0.27	0.12	0.33	0.36

## Covariance Matrix

	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6
KT1	1.53					
KT2	0.92	1.44				
KT3	1.19	1.32	1.99			
KT4	1.13	1.07	1.39	1.54		
KT5	0.70	0.86	1.14	0.91	1.24	
KT6	1.18	1.11	1.23	0.99	0.71	1.60
KO1	0.39	0.33	0.41	0.47	0.39	0.33
KO2	0.51	0.39	0.52	0.53	0.44	0.44
KO3	0.53	0.40	0.51	0.52	0.43	0.51
KO4	0.57	0.32	0.45	0.49	0.39	0.55
KO5	0.47	0.24	0.34	0.44	0.32	0.38
KO6	0.50	0.39	0.53	0.50	0.45	0.50

## Covariance Matrix

	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6
KO1	1.61					
KO2	1.44	1.71				
KO3	0.99	1.05	1.38			
KO4	0.89	0.94	1.06	1.66		
KO5	1.25	1.24	0.81	1.01	1.67	
KO6	1.03	1.13	1.18	1.44	1.03	1.86

Number of Iterations = 8

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

## Measurement Equations

$$\text{MPP1} = 1.42 * \text{MPP}, \text{ Errorvar.} = 0.55, R^2 = 0.79$$

(0.085)  
6.40

$$\text{MPP2} = 0.96 * \text{MPP}, \text{ Errorvar.} = 0.87, R^2 = 0.51$$

(0.079)      (0.095)  
12.13      9.12

$$\text{MPP3} = 1.14 * \text{MPP}, \text{ Errorvar.} = 0.75, R^2 = 0.63$$

(0.078)      (0.082)

14.60            9.16

MPP4 = 1.09\*MPP, Errorvar.= 0.81 , R<sup>2</sup> = 0.59

(0.10)            (0.10)

10.60            8.01

MPP5 = 1.18\*MPP, Errorvar.= 0.81 , R<sup>2</sup> = 0.63

(0.081)            (0.089)

14.57            9.18

MPP6 = 1.18\*MPP, Errorvar.= 0.89 , R<sup>2</sup> = 0.61

(0.083)            (0.096)

14.16            9.29

KAOPP1 = 2.08\*KAOPP, Errorvar.= 1.19 , R<sup>2</sup> = 0.78

(0.14)

8.22

KAOPP2 = 2.00\*KAOPP, Errorvar.= 1.14 , R<sup>2</sup> = 0.78

(0.11)            (0.13)

18.63            8.78

KAOPP3 = 2.01\*KAOPP, Errorvar.= 1.12 , R<sup>2</sup> = 0.78

(0.11)            (0.13)

18.77            8.73

KAOPP4 = 1.70\*KAOPP, Errorvar.= 1.17 , R<sup>2</sup> = 0.71

(0.12)            (0.13)

14.20            8.77

KAOPP5 = 1.96\*KAOPP, Errorvar.= 1.08 , R<sup>2</sup> = 0.78

(0.11)            (0.12)

18.71            8.75

KAOPP6 = 1.73\*KAOPP, Errorvar.= 1.32 , R<sup>2</sup> = 0.69

(0.10)            (0.14)

16.52            9.30

SE1 = 1.55\*SE, Errorvar.= 0.19 , R<sup>2</sup> = 0.93

(0.084)            (0.060)

18.50            3.17

SE2 = 1.25\*SE, Errorvar.= 0.46 , R<sup>2</sup> = 0.77

(0.079)            (0.060)

15.88            7.69

SE3 = 1.01\*SE, Errorvar.= 0.61 , R<sup>2</sup> = 0.62

(0.075)            (0.067)

13.48            9.15

SE4 = 0.96\*SE, Errorvar.= 0.60 , R<sup>2</sup> = 0.60

(0.073)            (0.065)

13.16            9.24

SE5 = 0.99\*SE, Errorvar.= 1.75 , R<sup>2</sup> = 0.36  
 (0.11) (0.18)  
 9.32 9.89

SE6 = 1.04\*SE, Errorvar.= 1.75 , R<sup>2</sup> = 0.38  
 (0.11) (0.18)  
 9.73 9.85

KT1 = 0.90\*KT, Errorvar.= 0.73 , R<sup>2</sup> = 0.53  
 (0.076) (0.076)  
 11.87 9.65

KT2 = 1.03\*KT, Errorvar.= 0.39 , R<sup>2</sup> = 0.73  
 (0.068) (0.048)  
 15.15 8.09

KT3 = 1.30\*KT, Errorvar.= 0.31 , R<sup>2</sup> = 0.84  
 (0.076) (0.051)  
 17.06 6.04

KT4 = 1.06\*KT, Errorvar.= 0.43 , R<sup>2</sup> = 0.72  
 (0.070) (0.052)  
 15.01 8.18

KT5 = 0.85\*KT, Errorvar.= 0.51 , R<sup>2</sup> = 0.59  
 (0.067) (0.056)  
 12.83 9.13

KT6 = 0.97\*KT, Errorvar.= 0.66 , R<sup>2</sup> = 0.59  
 (0.076) (0.073)  
 12.79 9.14

KO1 = 1.05\*KO, Errorvar.= 0.51 , R<sup>2</sup> = 0.68  
 (0.073) (0.060)  
 14.35 8.52

KO2 = 1.09\*KO, Errorvar.= 0.53 , R<sup>2</sup> = 0.69  
 (0.075) (0.063)  
 14.45 8.46

KO3 = 1.01\*KO, Errorvar.= 0.37 , R<sup>2</sup> = 0.73  
 (0.068) (0.056)  
 14.73 6.64

KO4 = 0.98\*KO, Errorvar.= 0.68 , R<sup>2</sup> = 0.59  
 (0.077) (0.077)  
 12.82 8.91

KO5 = 1.11\*KO, Errorvar.= 0.44 , R<sup>2</sup> = 0.74  
 (0.075) (0.066)  
 14.85 6.55

KO6 = 1.05\*KO, Errorvar.= 0.76 , R<sup>2</sup> = 0.59  
 (0.081) (0.082)  
 12.96 9.30

Error Covariance for MPP4 and MPP1 = -0.48

(0.064)

-7.41

Error Covariance for MPP4 and MPP2 = 0.27

(0.079)

3.44

Error Covariance for KAOPP4 and KAOPP1 = -0.51

(0.10)

-5.10

Error Covariance for SE4 and SE3 = 0.42

(0.058)

7.28

Error Covariance for SE6 and SE5 = 1.08

(0.15)

7.26

Error Covariance for KT4 and KT1 = 0.19

(0.042)

4.49

Error Covariance for KT6 and KT1 = 0.32

(0.055)

5.86

Error Covariance for KO2 and KO1 = 0.30

(0.053)

5.65

Error Covariance for KO4 and KO1 = -0.11

(0.038)

-2.82

Error Covariance for KO4 and KO2 = -0.12

(0.039)

-3.02

Error Covariance for KO5 and KO3 = -0.31

(0.046)

-6.60

Error Covariance for KO6 and KO4 = 0.40

(0.068)

5.89

#### Structural Equations

MPP = 0.23\*SE + 0.19\*KT + 0.20\*KO, Errorvar.= 0.79 , R<sup>2</sup> = 0.21

(0.070) (0.073) (0.073) (0.10)

3.33 2.65 2.79 7.79

KAOPP = 0.25\*MPP + 0.42\*SE + 0.14\*KT + 0.40\*KO, Errorvar.= 0.27 , R<sup>2</sup> = 0.73

(0.048) (0.051) (0.047) (0.052) (0.037)

5.16    8.34    2.96    7.83            7.10

#### Reduced Form Equations

MPP = 0.23\*SE + 0.19\*KT + 0.20\*KO, Errorvar.= 0.79, R<sup>2</sup> = 0.21  
 (0.070) (0.073) (0.073)  
 3.33    2.65    2.79

KAOPP = 0.48\*SE + 0.19\*KT + 0.45\*KO, Errorvar.= 0.31, R<sup>2</sup> = 0.69  
 (0.054) (0.049) (0.055)  
 8.90    3.75    8.24

#### Correlation Matrix of Independent Variables

	SE	KT	KO
SE	1.00		
KT	0.22 (0.07) 3.14	1.00	
KO	0.27 (0.07) 3.94	0.36 (0.06) 5.64	1.00

#### Covariance Matrix of Latent Variables

	MPP	KAOPP	SE	KT	KO
MPP	1.00				
KAOPP	0.56	1.00			
SE	0.33	0.64	1.00		
KT	0.32	0.46	0.22	1.00	
KO	0.33	0.65	0.27	0.36	1.00

#### Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 383

Minimum Fit Function Chi-Square = 898.31 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 787.96 (P = 0.0)

Chi-Square Difference with 3 Degrees of Freedom = 5.55 (P = 0.14)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 404.96

90 Percent Confidence Interval for NCP = (328.46 ; 489.21)

Minimum Fit Function Value = 4.32

Population Discrepancy Function Value (F0) = 1.95

90 Percent Confidence Interval for F0 = (1.58 ; 2.35)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.071

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.064 ; 0.078)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 4.58

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (4.21 ; 4.98)

ECVI for Saturated Model = 4.47

ECVI for Independence Model = 72.45

Chi-Square for Independence Model with 435 Degrees of Freedom = 15008.85

Independence AIC = 15068.85

Model AIC = 951.96

Saturated AIC = 930.00

Independence CAIC = 15199.12

Model CAIC = 1308.03

Saturated CAIC = 2949.19

Normed Fit Index (NFI) = 0.94

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.96

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.83

Comparative Fit Index (CFI) = 0.96

Incremental Fit Index (IFI) = 0.96

Relative Fit Index (RFI) = 0.93

Critical N (CN) = 105.27

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.16

Standardized RMR = 0.063

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.80

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.76

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.66

The Modification Indices Suggest to Add the

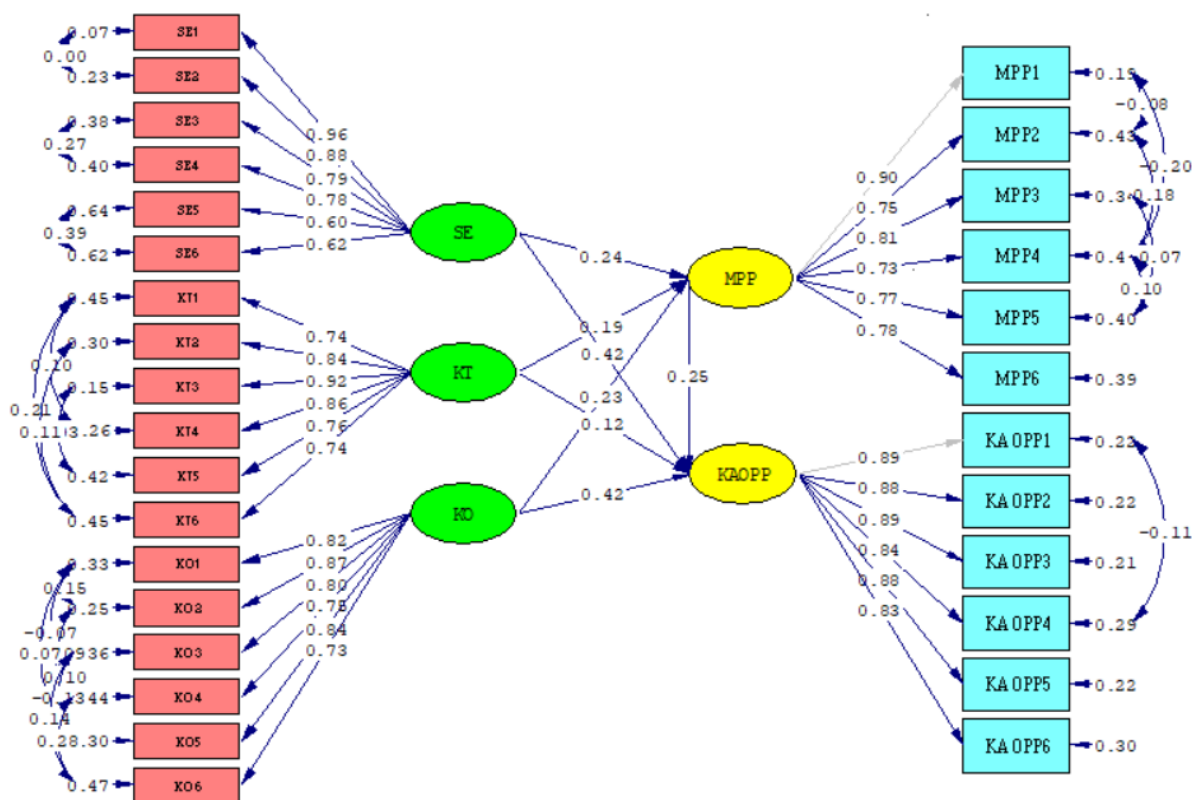
Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
MPP4	KAOPP	19.9	-0.35
MPP6	KAOPP	8.5	0.25
KAOPP2	MPP	14.9	-0.39

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
MPP2	MPP1	9.4	-0.22
MPP5	MPP3	13.1	-0.23
MPP5	MPP4	15.3	0.28
KAOPP2	MPP1	8.4	-0.19
KAOPP5	KAOPP1	10.7	0.35
KAOPP6	KAOPP3	16.7	0.40
KAOPP6	KAOPP4	10.3	-0.33

HASIL MODIF





Chi-Square=311.09, df=374, P-value=0.071, RMSEA=0.067

Indirect Effects of KSI on ETA

	SE	KI	KO
MPP	-	-	-
KAOPP	0.06 (0.02) 2.95	0.05 (0.02) 2.36	0.06 (0.02) 2.73

DATE: 01/20/2024  
TIME: 12:02

PRELIS 2.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by Scientific Software International, Inc.  
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.  
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006  
Use of this program is subject to the terms specified in the Universal Copyright Convention.  
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\Kumpulan Video Preview\Januari 2024\6. Bu Darma\sem11.PR2:

!PRELIS SYNTAX: Can be edited

!Contents of PSFFILE:

!-----

!DA NI=30 NO=209 MI= -999999 TR=LI

!LA

!SE1 SE2 SE3 SE4 SE5 SE6 KT1 KT2

!KT3 KT4 KT5 KT6 KO1 KO2 KO3 KO4

!KO5 KO6 MPP1 MPP2 MPP3 MPP4 MPP5 MPP6

!KAOPP1 KAOPP2 KAOPP3 KAOPP4 KAOPP5 KAOPP6

!CO SE1

!CO SE2

!CO SE3

!CO SE4

!CO SE5

!CO SE6

!CO KT1

!CO KT2

!CO KT3

!CO KT4

!CO KT5

!CO KT6

!CO KO1

!CO KO2

!CO KO3

!CO KO4

!CO KO5

!CO KO6

!CO MPP1

!CO MPP2

!CO MPP3

!CO MPP4

!CO MPP5

!CO MPP6

!CO KAOPP1

!CO KAOPP2

!CO KAOPP3

!CO KAOPP4

!CO KAOPP5

!CO KAOPP6

!End of Contents

!-----

SY='D:\Kumpulan Video Preview\Januari 2024\6. Bu Darma\sem11.PSF'  
OU XM

Total Sample Size = 209

Univariate Distributions for Ordinal Variables

SE1 Frequency Percentage Bar Chart

1	7	3.3	••••
7	16	7.7	••••••••

8	73	34.9	.....
9	81	38.8	.....
10	32	15.3	.....

SE2 Frequency Percentage Bar Chart

1	5	2.4	....
7	12	5.7	.....
8	72	34.4	.....
9	87	41.6	.....
10	33	15.8	.....

SE3 Frequency Percentage Bar Chart

1	3	1.4	..
7	21	10.0	.....
8	61	29.2	.....
9	85	40.7	.....
10	39	18.7	.....

SE4 Frequency Percentage Bar Chart

1	3	1.4	..
7	12	5.7	.....
8	78	37.3	.....
9	80	38.3	.....
10	36	17.2	.....

SE5 Frequency Percentage Bar Chart

1	7	3.3	....
7	24	11.5	.....
8	57	27.3	.....
9	83	39.7	.....
10	38	18.2	.....

SE6 Frequency Percentage Bar Chart

1	8	3.8	....
7	18	8.6	.....
8	73	34.9	.....
9	79	37.8	.....
10	31	14.8	.....

KT1 Frequency Percentage Bar Chart

1	3	1.4	..
7	22	10.5	.....
8	84	40.2	.....
9	72	34.4	.....
10	28	13.4	.....

KT2 Frequency Percentage Bar Chart

1	3	1.4	..
7	15	7.2	.....
8	78	37.3	.....
9	88	42.1	.....
10	25	12.0	.....

KT3 Frequency Percentage Bar Chart

1	5	2.4	....
7	18	8.6	.....
8	73	34.9	.....
9	89	42.6	.....







```

      9 8 9 8 9 8 8 8 9 9 10 10 9 9 10
1     8 8 9 9 9 9 8 9 8 8 8 9 9 8 9
      9 9 8 8 9 8 8 8 9 9 10 9 9 10 9
1     8 8 9 8 8 8 8 9 8 9 9 9 9 9 8
      8 9 9 8 9 8 8 8 9 9 9 10 10 9 10
1     8 8 8 8 9 9 8 9 8 9 8 8 9 9 9
      8 9 9 9 9 8 9 9 9 9 9 10 10 10 10
1     8 8 8 8 8 8 8 8 8 9 9 9 8 9 8
      8 8 9 9 9 8 8 9 9 10 9 9 9 9 9
1     8 8 9 9 9 9 9 9 9 9 9 8 9 8 8
      8 9 8 9 8 8 8 9 9 10 9 9 9 9 10
1     9 8 8 8 9 8 8 8 8 9 8 9 9 9 9
      8 9 8 8 8 9 9 8 9 10 9 9 10 9 9
1     9 9 8 8 9 9 8 9 9 9 8 9 9 9
      8 9 9 8 8 8 9 8 8 10 10 10 9 10 10
1     8 9 9 9 8 8 8 8 8 9 9 8 9 9 9
      9 9 9 9 9 9 8 9 8 10 9 9 10 10 9

```

The Problem used 113440 Bytes (= 0.2% of available workspace)

DATE: 1/20/2024

TIME: 12:23

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: [www.ssicentral.com](http://www.ssicentral.com)

#### Covariance Matrix

	MPP1	MPP2	MPP3	MPP4	MPP5	MPP6
MPP1	2.56					
MPP2	1.26	1.79				
MPP3	1.67	1.17	2.05			
MPP4	1.03	1.40	1.20	2.04		
MPP5	1.64	1.24	1.19	1.42	2.22	
MPP6	1.66	1.12	1.40	1.29	1.28	2.28
KAOPP1	2.11	1.17	1.59	0.79	1.23	1.93

KAOPP2	1.36	1.04	1.06	0.87	0.88	1.52
KAOPP3	2.14	1.24	1.74	0.88	1.37	1.88
KAOPP4	1.44	0.86	1.02	0.69	0.99	1.11
KAOPP5	2.00	1.13	1.47	0.85	1.35	1.70
KAOPP6	1.68	1.05	1.34	0.74	1.25	1.28
SE1	0.72	0.59	0.73	0.51	0.56	0.73
SE2	0.58	0.48	0.55	0.40	0.42	0.65
SE3	0.62	0.41	0.59	0.32	0.47	0.56
SE4	0.57	0.46	0.51	0.40	0.48	0.51
SE5	0.45	0.25	0.52	0.19	0.31	0.53
SE6	0.34	0.28	0.42	0.18	0.30	0.42
KT1	0.64	0.52	0.65	0.42	0.58	0.64
KT2	0.37	0.32	0.49	0.24	0.42	0.39
KT3	0.52	0.40	0.62	0.36	0.54	0.53
KT4	0.45	0.39	0.51	0.37	0.54	0.54
KT5	0.56	0.38	0.48	0.26	0.45	0.52
KT6	0.55	0.43	0.65	0.38	0.59	0.55
KO1	0.47	0.27	0.40	0.17	0.36	0.40
KO2	0.57	0.41	0.56	0.35	0.48	0.47
KO3	0.52	0.47	0.42	0.33	0.47	0.45
KO4	0.57	0.45	0.49	0.26	0.41	0.49
KO5	0.60	0.41	0.47	0.30	0.37	0.47
KO6	0.54	0.48	0.43	0.22	0.35	0.50

## Covariance Matrix

	KAOPP1	KAOPP2	KAOPP3	KAOPP4	KAOPP5	KAOPP6
KAOPP1	5.52					
KAOPP2	4.08	5.14				
KAOPP3	4.21	3.90	5.17			
KAOPP4	3.02	3.51	3.35	4.05		
KAOPP5	4.24	3.88	3.89	3.34	4.93	
KAOPP6	3.76	3.53	3.78	2.69	3.20	4.32
SE1	1.88	2.08	1.92	1.97	2.03	1.48
SE2	1.58	1.76	1.51	1.46	1.73	1.01
SE3	1.45	1.43	1.18	1.25	1.53	1.00
SE4	1.19	1.19	0.97	1.16	1.38	0.74
SE5	1.26	1.02	1.11	1.16	1.03	1.07
SE6	1.04	1.16	1.15	1.33	1.07	1.10
KT1	1.37	1.35	1.13	0.96	1.15	1.26
KT2	0.89	0.88	0.86	0.74	0.81	0.73
KT3	1.12	1.33	1.02	0.83	0.92	1.09
KT4	1.05	1.08	0.79	0.60	0.83	0.96
KT5	0.95	1.15	0.92	0.80	0.89	0.79
KT6	1.24	1.26	1.20	0.97	1.28	1.09
KO1	1.05	1.45	1.61	1.25	1.04	1.33
KO2	1.18	1.56	1.73	1.34	1.12	1.46
KO3	1.07	1.37	1.32	1.37	1.14	1.05
KO4	1.38	1.48	1.29	1.13	1.43	1.37
KO5	1.34	1.72	1.52	1.14	1.33	1.55
KO6	1.37	1.39	1.47	1.23	1.30	1.43

## Covariance Matrix

	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6
SE1	2.58					



SE2	1.94	2.03				
SE3	1.55	1.29	1.63			
SE4	1.46	1.24	1.39	1.52		
SE5	1.55	1.13	1.09	1.07	2.72	
SE6	1.67	1.19	1.04	1.03	2.11	2.84
KT1	0.53	0.41	0.48	0.40	0.27	0.34
KT2	0.33	0.27	0.26	0.24	0.11	0.21
KT3	0.41	0.27	0.34	0.26	0.18	0.20
KT4	0.27	0.20	0.24	0.18	0.04	0.12
KT5	0.38	0.30	0.33	0.27	0.07	0.16
KT6	0.55	0.44	0.45	0.37	0.22	0.31
KO1	0.45	0.31	0.40	0.30	0.37	0.46
KO2	0.43	0.28	0.31	0.26	0.30	0.37
KO3	0.52	0.32	0.33	0.29	0.39	0.51
KO4	0.42	0.27	0.38	0.23	0.37	0.34
KO5	0.37	0.23	0.32	0.22	0.34	0.36
KO6	0.40	0.15	0.27	0.12	0.33	0.36

## Covariance Matrix

	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6
KT1	1.53					
KT2	0.92	1.44				
KT3	1.19	1.32	1.99			
KT4	1.13	1.07	1.39	1.54		
KT5	0.70	0.86	1.14	0.91	1.24	
KT6	1.18	1.11	1.23	0.99	0.71	1.60
KO1	0.39	0.33	0.41	0.47	0.39	0.33
KO2	0.51	0.39	0.52	0.53	0.44	0.44
KO3	0.53	0.40	0.51	0.52	0.43	0.51
KO4	0.57	0.32	0.45	0.49	0.39	0.55
KO5	0.47	0.24	0.34	0.44	0.32	0.38
KO6	0.50	0.39	0.53	0.50	0.45	0.50

## Covariance Matrix

	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6
KO1	1.61					
KO2	1.44	1.71				
KO3	0.99	1.05	1.38			
KO4	0.89	0.94	1.06	1.66		
KO5	1.25	1.24	0.81	1.01	1.67	
KO6	1.03	1.13	1.18	1.44	1.03	1.86

Number of Iterations = 11

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

MPP1 = 1.43\*MPP, Errorvar.= 0.50 , R<sup>2</sup> = 0.81

(0.087)  
5.70

MPP2 = 1.01\*MPP, Errorvar.= 0.78 , R<sup>2</sup> = 0.57  
(0.084) (0.094)  
11.93 8.33

MPP3 = 1.17\*MPP, Errorvar.= 0.69 , R<sup>2</sup> = 0.66  
(0.078) (0.080)  
15.05 8.58

MPP4 = 1.03\*MPP, Errorvar.= 0.96 , R<sup>2</sup> = 0.53  
(0.10) (0.11)  
9.95 8.43

MPP5 = 1.15\*MPP, Errorvar.= 0.90 , R<sup>2</sup> = 0.60  
(0.085) (0.10)  
13.47 8.55

MPP6 = 1.18\*MPP, Errorvar.= 0.88 , R<sup>2</sup> = 0.61  
(0.083) (0.097)  
14.21 9.09

KAOPP1 = 2.08\*KAOPP, Errorvar.= 1.18 , R<sup>2</sup> = 0.79  
(0.14)  
8.21

KAOPP2 = 2.00\*KAOPP, Errorvar.= 1.14 , R<sup>2</sup> = 0.78  
(0.11) (0.13)  
18.65 8.79

KAOPP3 = 2.01\*KAOPP, Errorvar.= 1.12 , R<sup>2</sup> = 0.78  
(0.11) (0.13)  
18.81 8.74

KAOPP4 = 1.69\*KAOPP, Errorvar.= 1.17 , R<sup>2</sup> = 0.71  
(0.12) (0.13)  
14.20 8.78

KAOPP5 = 1.96\*KAOPP, Errorvar.= 1.07 , R<sup>2</sup> = 0.78  
(0.10) (0.12)  
18.77 8.75

KAOPP6 = 1.73\*KAOPP, Errorvar.= 1.32 , R<sup>2</sup> = 0.69  
(0.10) (0.14)  
16.56 9.30

SE1 = 1.55\*SE, Errorvar.= 0.20 , R<sup>2</sup> = 0.92  
(0.088) (0.11)  
17.46 1.84

SE2 = 1.25\*SE, Errorvar.= 0.46 , R<sup>2</sup> = 0.77  
(0.085) (0.099)  
14.73 4.69

SE3 = 1.01\*SE, Errorvar.= 0.61 , R<sup>2</sup> = 0.63  
 (0.077) (0.075)  
 13.17 8.10

SE4 = 0.96\*SE, Errorvar.= 0.60 , R<sup>2</sup> = 0.61  
 (0.075) (0.072)  
 12.86 8.31

SE5 = 0.99\*SE, Errorvar.= 1.75 , R<sup>2</sup> = 0.36  
 (0.11) (0.18)  
 9.24 9.75

SE6 = 1.05\*SE, Errorvar.= 1.75 , R<sup>2</sup> = 0.38  
 (0.11) (0.18)  
 9.63 9.68

KT1 = 0.92\*KT, Errorvar.= 0.69 , R<sup>2</sup> = 0.55  
 (0.076) (0.074)  
 12.11 9.32

KT2 = 1.01\*KT, Errorvar.= 0.43 , R<sup>2</sup> = 0.70  
 (0.069) (0.054)  
 14.56 7.96

KT3 = 1.30\*KT, Errorvar.= 0.30 , R<sup>2</sup> = 0.85  
 (0.077) (0.062)  
 16.85 4.89

KT4 = 1.07\*KT, Errorvar.= 0.40 , R<sup>2</sup> = 0.74  
 (0.071) (0.054)  
 15.13 7.46

KT5 = 0.84\*KT, Errorvar.= 0.53 , R<sup>2</sup> = 0.58  
 (0.069) (0.064)  
 12.27 8.22

KT6 = 0.94\*KT, Errorvar.= 0.72 , R<sup>2</sup> = 0.55  
 (0.077) (0.077)  
 12.13 9.36

KO1 = 1.00\*KO, Errorvar.= 0.59 , R<sup>2</sup> = 0.63  
 (0.075) (0.069)  
 13.27 8.60

KO2 = 1.09\*KO, Errorvar.= 0.52 , R<sup>2</sup> = 0.70  
 (0.075) (0.063)  
 14.51 8.27

KO3 = 1.02\*KO, Errorvar.= 0.35 , R<sup>2</sup> = 0.75  
 (0.068) (0.057)  
 14.86 6.10

KO4 = 1.02\*KO, Errorvar.= 0.62 , R<sup>2</sup> = 0.62  
 (0.080) (0.089)

12.71      6.97

KO5 = 1.07\*KO, Errorvar.= 0.51 , R<sup>2</sup> = 0.69

(0.077)      (0.074)

14.03      6.98

KO6 = 1.07\*KO, Errorvar.= 0.72 , R<sup>2</sup> = 0.61

(0.081)      (0.080)

13.22      9.01

Error Covariance for MPP2 and MPP1 = -0.18

(0.065)

-2.76

Error Covariance for MPP4 and MPP1 = -0.45

(0.073)

-6.10

Error Covariance for MPP4 and MPP2 = 0.34

(0.077)

4.42

Error Covariance for MPP5 and MPP3 = -0.15

(0.064)

-2.36

Error Covariance for MPP5 and MPP4 = 0.20

(0.080)

2.54

Error Covariance for KAOPP4 and KAOPP1 = -0.51

(0.10)

-5.12

Error Covariance for SE2 and SE1 = 0.0058

(0.089)

0.065

Error Covariance for SE4 and SE3 = 0.42

(0.066)

6.29

Error Covariance for SE6 and SE5 = 1.07

(0.15)

7.10

Error Covariance for KT4 and KT1 = 0.15

(0.043)

3.59

Error Covariance for KT5 and KT3 = 0.045

(0.048)

0.94

Error Covariance for KT6 and KT1 = 0.32

(0.053)

6.16

Error Covariance for KT6 and KT2 = 0.17  
 (0.044)  
 3.76

Error Covariance for KO2 and KO1 = 0.33  
 (0.053)  
 6.24

Error Covariance for KO4 and KO1 = -0.11  
 (0.043)  
 -2.50

Error Covariance for KO4 and KO2 = -0.15  
 (0.048)  
 -3.15

Error Covariance for KO4 and KO3 = -0.04  
 (0.052)  
 -0.74

Error Covariance for KO5 and KO1 = 0.13  
 (0.044)  
 2.93

Error Covariance for KO5 and KO3 = -0.29  
 (0.046)  
 -6.24

Error Covariance for KO6 and KO4 = 0.35  
 (0.071)  
 4.93

#### Structural Equations

MPP = 0.24\*SE + 0.19\*KT + 0.23\*KO, Errorvar.= 0.77 , R<sup>2</sup> = 0.23  
 (0.070) (0.073) (0.073) (0.098)  
 3.49 2.66 3.12 7.83

KAOPP = 0.26\*MPP + 0.42\*SE + 0.13\*KT + 0.40\*KO, Errorvar.= 0.26 , R<sup>2</sup> = 0.74  
 (0.049) (0.051) (0.047) (0.052) (0.037)  
 5.24 8.19 2.68 7.71 6.99

#### Reduced Form Equations

MPP = 0.24\*SE + 0.19\*KT + 0.23\*KO, Errorvar.= 0.77, R<sup>2</sup> = 0.23  
 (0.070) (0.073) (0.073)  
 3.49 2.66 3.12

KAOPP = 0.48\*SE + 0.18\*KT + 0.46\*KO, Errorvar.= 0.31, R<sup>2</sup> = 0.69  
 (0.054) (0.050) (0.056)  
 8.84 3.52 8.26

#### Correlation Matrix of Independent Variables

	SE	KT	KO
SE	1.00		
KT	0.22 (0.07) 3.06	1.00	
KO	0.27 (0.07) 3.92	0.38 (0.06) 5.89	1.00

## Covariance Matrix of Latent Variables

	MPP	KAOPP	SE	KT	KO
MPP	1.00				
KAOPP	0.59	1.00			
SE	0.35	0.64	1.00		
KT	0.33	0.45	0.22	1.00	
KO	0.37	0.66	0.27	0.38	1.00

The Modification Indices Suggest to Add the

	Path to from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
MPP4	KAOPP	11.3	-0.27
KAOPP2	MPP	16.6	-0.43

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

	Between and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
MPP6	MPP4	9.0	0.23
KAOPP2	MPP3	7.9	-0.19
KAOPP5	KAOPP1	10.1	0.34
KAOPP6	KAOPP3	16.7	0.40
KAOPP6	KAOPP4	10.2	-0.33
KAOPP6	KAOPP5	8.0	-0.27
SE2	KAOPP6	9.5	-0.19
KT6	KAOPP5	9.6	0.17
KO3	KAOPP4	14.1	0.20
KO3	KAOPP6	13.7	-0.21
KO5	KAOPP2	13.6	0.22
KO5	KO2	8.2	0.21
KO6	KO3	11.1	0.23

## Total and Indirect Effects

## Total Effects of KSI on ETA

	SE	KT	KO
MPP	0.24 (0.07) 3.49	0.19 (0.07) 2.66	0.23 (0.07) 3.12
KAOPP	0.48 (0.05) 8.84	0.18 (0.05) 3.52	0.46 (0.06) 8.26

## Indirect Effects of KSI on ETA

	SE	KT	KO
	-----	-----	-----
MPP	--	--	--
KAOPP	0.06	0.05	0.06
	(0.02)	(0.02)	(0.02)
	2.98	2.39	2.72

## Total Effects of ETA on ETA

	MPP	KAOPP
	-----	-----
MPP	--	--
KAOPP	0.26	--
	(0.05)	
	5.24	

Largest Eigenvalue of B\*B' (Stability Index) is 0.066

## Total Effects of ETA on Y

	MPP	KAOPP
	-----	-----
MPP1	1.43	--
MPP2	1.01	--
	(0.08)	
	11.93	
MPP3	1.17	--
	(0.08)	
	15.05	
MPP4	1.03	--
	(0.10)	
	9.95	
MPP5	1.15	--
	(0.09)	
	13.47	
MPP6	1.18	--
	(0.08)	
	14.21	
KAOPP1	0.53	2.08
	(0.10)	
	5.24	
KAOPP2	0.51	2.00
	(0.10)	(0.11)
	5.23	18.65
KAOPP3	0.52	2.01
	(0.10)	(0.11)
	5.24	18.81
KAOPP4	0.44	1.69
	(0.08)	(0.12)
	5.19	14.20
KAOPP5	0.50	1.96
	(0.10)	(0.10)
	5.24	18.77
KAOPP6	0.44	1.73
	(0.09)	(0.10)

5.18 16.56

## Indirect Effects of ETA on Y

	MPP	KAOPP	
	-----	-----	
MPP1	--	--	
MPP2	--	--	
MPP3	--	--	
MPP4	--	--	
MPP5	--	--	
MPP6	--	--	
KAOPP1	0.53	--	
	(0.10)		
	5.24		
KAOPP2	0.51	--	
	(0.10)		
	5.23		
KAOPP3	0.52	--	
	(0.10)		
	5.24		
KAOPP4	0.44	--	
	(0.08)		
	5.19		
KAOPP5	0.50	--	
	(0.10)		
	5.24		
KAOPP6	0.44	--	
	(0.09)		
	5.18		

## Total Effects of KSI on Y

	SE	KT	KO	
	-----	-----	-----	
MPP1	0.35	0.28	0.33	
	(0.10)	(0.10)	(0.10)	
	3.49	2.66	3.12	
MPP2	0.24	0.20	0.23	
	(0.07)	(0.07)	(0.07)	
	3.43	2.64	3.08	
MPP3	0.28	0.23	0.27	
	(0.08)	(0.09)	(0.09)	
	3.46	2.65	3.10	
MPP4	0.25	0.20	0.24	
	(0.07)	(0.08)	(0.08)	
	3.41	2.63	3.07	
MPP5	0.28	0.22	0.26	
	(0.08)	(0.08)	(0.08)	
	3.44	2.64	3.09	
MPP6	0.29	0.23	0.27	
	(0.08)	(0.09)	(0.09)	
	3.44	2.64	3.09	
KAOPP1	1.00	0.37	0.96	
	(0.11)	(0.10)	(0.12)	
	8.84	3.52	8.26	
KAOPP2	0.96	0.35	0.92	
	(0.11)	(0.10)	(0.11)	



	8.82	3.52	8.24	
KAOPP3	0.97	0.35	0.93	
	(0.11)	(0.10)	(0.11)	
	8.84	3.52	8.25	
KAOPP4	0.82	0.30	0.78	
	(0.09)	(0.08)	(0.10)	
	8.61	3.50	8.07	
KAOPP5	0.94	0.34	0.90	
	(0.11)	(0.10)	(0.11)	
	8.83	3.52	8.25	
KAOPP6	0.83	0.30	0.80	
	(0.10)	(0.09)	(0.10)	
	8.56	3.50	8.03	

Time used: 0.031 Seconds

KAOPP6	KAOPP5	7.9	-0.27
SE2	KAOPP6	9.5	-0.19
KT2	KAOPP2	8.0	-0.15
KT6	KAOPP5	10.9	0.19
KT6	KT2	21.6	0.18
KO3	KAOPP4	14.2	0.21
KO3	KAOPP6	13.1	-0.21
KO5	KAOPP2	13.6	0.22
KO5	KO1	11.4	0.14
KO6	KO3	9.3	0.15

Time used: 0.016 Seconds

## Lampiran Surat Pengantar Izin Penelitian



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. Kapten F. Tondan No. 1089 Telp/Fax (0711) 354715  
 Palembang 31129

Palembang, 04 Agustus 2023

Kepada Yth,  
 Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
 Kabupaten /Kota Se – Sumatera Selatan Terlampir  
 di-

Tempat

**SURAT PENGANTAR**

Nomor : 0707/65/Ban. KBP/2023

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan memperhatikan :

1. a. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Surat Keterangan Penelitian pada Pasal 10 ayat 3, bahwa Bupati/Walikota melalui OPD yang membidangi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik menerbitkan Surat Keterangan Penelitian.
- b. Surat a.n. Dekan, Wakil Dekan Bidang Akademik, Universitas Sriwijaya  
 Nomor : 0783/UN9.FE/TU.SB5/2023  
 Tanggal : 24 Juli 2023  
 Perihal : Mohon Izin Penelitian
2. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, diminta kepada Saudara untuk memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

No.	Nama/ NIM	Instansi	Judul Penelitian
1.	DARMAYANTI / 01023682025005	Universitas Sriwijaya	Motivasi Pelayanan Publik sebagai Variabel <i>Intervening Self Efficacy</i> , Kompetensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negera.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
 PROVINSI SUMATERA SELATAN,



H. M. ALFAJRI ZABIDI, S.Pd., M.M, M.Pd.I  
 PEMBINA UTAMA MUDA / IV.c  
 NIP. 196911061993031002

Lampiran Surat Pengantar

Nomor : 070/1465/Ban. KBP/2023

Tanggal : 04 Agustus 2023

**Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten/Kota di Sumatera Selatan :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palembang
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Muara Enim
3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pali
4. Kepala Badan kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Banyuasin
5. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Banyuasin
6. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas
7. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas Utara
8. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Lubuk Linggau
9. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Prabumulih
10. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pagar Alam
11. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ogan Ilir
12. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ogan Komering Ilir
13. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ogan Komering Ulu
14. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur
15. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan
16. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lahat
17. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang

## Lampiran Letter Of Accepted (LoA)



Article ID 4685

Date: 16-11-2023

Dear Author(s)

Darmayanti<sup>1</sup>, Badia Perizade<sup>2</sup>, Isnurhadi<sup>3</sup>, Yuliani<sup>4</sup>

Universitas Sriwijaya

*We would like to inform you that your manuscript has been accepted for publication in the upcoming issue of Migration Letters ISSN: 1741-8984 (Print) ISSN: 1741-8992 (Online).*

**Manuscript Title: The Influence of Public Service Motivation, Self-Efficacy, ASN Competence in Pad Generating OPD on Improving ASN Performance and Regional Original Revenue as a Cause of Population Welfare in South Sumatra Province**

Thanks for submission of your work with us.

Regards,

**Editor**

*Migration Letters*

*ISSN: 1741-8984 (Print) ISSN: 1741-8992 (Online)*

[www.migrationletters.com](http://www.migrationletters.com)



WEB OF SCIENCE™

## Lampiran Halaman Website (Jurnal Migration Letters)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU MANAJEMEN

Jl. Raya Palembang-Prabumulih, KM 32 Indralaya(OI) 30662 Telp (0711) 580964-580646 email :  
[dekan@fe.unsri.ac.id](mailto:dekan@fe.unsri.ac.id)  
Website : [www.unsri.ac.id](http://www.unsri.ac.id),

---

Journal Name: Migration Letters

ISSN: 1741-8984 | e-ISSN: 1741-8992

Database Present: Scopus Q2 and ESCI Journal

Subjects: Social Sciences - Quality Consideration accepting multidisciplinary Scope Manuscripts

Journal Link: <https://migrationletters.com/index.php/ml>

Scopus Link: <https://www.scopus.com/sourceid/21000195021>

Scimago Link: <https://www.scimagojr.com/journalsearch.php?q=21000195021&tip=sid&exact=no>

## Lampiran Artikel Publikasi I

### **Public Service Motivation as an Intervening Variable Self-Efficacy and Competency towards State Civil Apparatus Performance**

Darmayanti<sup>1</sup>, Badia Perizade<sup>1\*</sup>, Isnurhadi<sup>1</sup> and Yuliani<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas of Sriwijaya, Indonesia

[darmayantidarmayanti3@gmail.com](mailto:darmayantidarmayanti3@gmail.com), [badiaperizade@fe.unsri.ac.id](mailto:badiaperizade@fe.unsri.ac.id), [isnurhadi@unsri.ac.id](mailto:isnurhadi@unsri.ac.id),  
[yulianisyapril@unsri.ac.id](mailto:yulianisyapril@unsri.ac.id)

\*Corresponding author: Badia Perizade. Email: [badiaperizade@fe.unsri.ac.id](mailto:badiaperizade@fe.unsri.ac.id)

#### *Abstract*

*This study aims to investigate the effect of public services motivation, self-efficacy, and competency both directly and indirectly through intervening variables on the performance of the State Civil Apparatus (ASN). A good understanding of the factors that affect ASN performance has a crucial role in ensuring the effectiveness and efficiency of the quality of public services provided to the community. The approach used is a quantitative using a questionnaire as a data collection instrument. The research population is ASN who work in 6 (six) Regional Offices that generate Original Local Government Revenue (PAD) throughout the Regional Government of South Sumatra Province, totaling 438 people. The total sample was taken using a Proportionate Stratified Random Sampling design and data collection using the Slovin formula and the degree of error is 5% =>  $e = 0.05$  for 209 people.*

*Data analysis was performed using SEM Lisrel 8.80 which is a combination of path and factor analysis to examine the complexity of the relationships between variables that are assessed statistically. The results of the study show that public service motivation, self- efficacy, and competency have a significant positive effect on ASN performance. The higher the public service motivation, self-efficacy, and competency possessed by ASN, the higher, more effective, and efficient their overall performance will be. The findings of this study make an important contribution in increasing our understanding of the factors that affect ASN performance.*

*Keywords: public service motivation, self-efficacy, competency, performance, state civil apparatus*

## 1. Introduction

In the context of government administration, the State Civil Apparatus (ASN) plays a crucial role in providing public services [1, 2] and generating Original Local Government Revenue (PAD). The effective performance of State Civil Apparatus in revenue generation is essential for the sustainable development and functioning of local governments. Therefore, understanding the factors that influence their performance is of great importance [1]. One of the key factors that can impact the performance of the State Civil Apparatus is their motivation. Public service motivation refers to the internal drive and commitment of individuals to serve the public and contribute to the well-being of society. Public service motivation encompasses intrinsic motivations, such as the desire to make a difference, serve the public interest, and uphold ethical values [3–5].

Another critical factor that affects performance is self-efficacy, which refers to an individual's belief in their own capabilities to successfully perform tasks and achieve desired outcomes. Higher levels of self-efficacy are associated with increased effort, persistence, and performance. [3, 6–10]. Additionally, competency, or the knowledge, skills, and abilities possessed by the State Civil Apparatus (ASN), is crucial for their effective performance. Competency is closely related to job performance [11–15], as it enables State Civil Apparatus to carry out their duties efficiently and effectively.

Given the interplay between public service motivation, self-efficacy, competency, and the performance of the State Civil Apparatus involved in generating Original Local Government Revenue (PAD), it is important to investigate the relationships among these variables. Understanding how public service motivation acts as an intervening variable between self-efficacy, competency, and performance can provide valuable insights for policymakers and organizational leaders in optimizing the performance of the State Civil Apparatus and improving generate PAD. By conducting this research, policymakers and practitioners can gain a deeper understanding of the factors that contribute to the performance of the State Civil Apparatus and develop targeted strategies to enhance their motivation, self-efficacy, and competency. Ultimately, this research aims to contribute to the advancement of public administration and the improvement of public servants and improving generate Original Local Government Revenue (PAD) for the benefit of local communities. In addition, contributions are also wanted to be made to the field of management science, especially human resources management.



The research problem is the need to understand the factors that influence the performance of the State Civil Apparatus involved in generating PAD and the role of public service motivation as an intervening variable. The study aims to investigate the relationships between public service motivation, self-efficacy, competency, and the performance of the State Civil Apparatus in generating Original Local Government Revenue (PAD).

For scope and limitations, it still holds value in providing insights into the relationships between public service motivation, self-efficacy, competency, and performance of the State Civil Apparatus involved in generating PAD. The findings can serve as a foundation for further research and as a basis for developing strategies to enhance the performance of the State Civil Apparatus in revenue generation efforts.

In this research, theory, literature, and hypothesis will be explained in Section II, which consists of Public Service Motivation, self-efficacy, competency, and performance ASN. The Research Methodology will be presented in Section III. Then, The Result and Discussion will be presented in Section IV, which explains analysis. Then, the Finding and Conclusion are explained in Section V. Implication, limitation, and suggestions for the future are summarized in Section VI.

## 2. Theory, Literature Review, and Hypothesis

### The Theory

Public Service Motivation (PSM) has been studied and conceptualized within various theoretical frameworks that provide insights into the underlying factors and mechanisms driving individual's motivation to serve the public interest. In the context of PSM, individuals are motivated to serve the public because they expect certain rewards or rewards, such as intrinsic satisfaction, public recognition, or certain goals. The social exchange theory developed by Marcel Mauss (1992) emphasizes the role of perceived rewards and costs in shaping individual motivation and behavior in public service. Self-Efficacy has many theories and one of them is social cognitive theory providing a foundation for understanding self- efficacy by Albert Bandura. According to this theory, an individual's belief in his abilities (self-efficacy) influences his motivation, behavior and performance.

Goal Setting Theory as a Grand Theory is the result of deep thought from scientist Dr. Edwin Locke at the end of 1960 through the publication of "Toward a theory of task motivation and incentives" concerning the existence of a link between goals and individual performance of tasks or human actions in an effort to achieve targets, specific goals, and continue to strive to increase towards a higher level. He has been determined by the organization. This theory consists of 4

(four) moderators, namely: 1) ability, 2) commitment, 3) feedback and 4) situational (Itzhakov and Latham 2020; Chen et al. 2021).

#### Literature Review

For Public Service Motivation, Perry and Wise define PSM as "an individual's predisposition to respond to motives that concern the welfare of the public." They emphasize that PSM involves a genuine concern for the public good and a desire to make a positive impact on society through public service [16, 17]. Perry expands on the concept of PSM by proposing three core dimensions: attraction to public policymaking and implementation, commitment to public values, and compassion for others. According to Perry, these dimensions reflect an individual's motivations to engage in public service and their desire to contribute to the greater good [3]. Not only them, Kim and Vandenberg propose a conceptualization of PSM that emphasizes three underlying motives: intrinsic motivation, altruism, and social-norm motivation. They argue that these motives shape an individual's willingness to engage in public service, their commitment to public values, and their behaviors in public organizations [5]. Self-efficacy refers to an individual's belief in their own capabilities to successfully perform specific tasks and achieve desired outcomes [6, 8, 9, 18]. It is a core construct within social cognitive theory and plays a significant role in determining an individual's motivation, behavior, and performance. Personal experiences of successfully mastering tasks or challenges contribute to the development of self-efficacy. When individuals achieve success, their belief in their own abilities strengthens, and they become more confident in their skills [7]. Observing others who are like oneself successfully perform a task can enhance self-efficacy. Seeing others accomplish a task provides individuals with a sense of "if they can do it, so can I" [3].

Overall, self-efficacy is a fundamental psychological construct that plays a crucial role in human motivation, performance, and personal development. It influences an individual's beliefs about their capabilities, shapes their behaviors and choices, and impacts their overall performance and achievements.

Competency is a multidimensional construct that has been extensively studied and conceptualized in various disciplines, including psychology, education, and organizational behavior. It refers to the knowledge, skills, abilities and behaviors that individuals possess and use to perform tasks, solve problems and achieve desired results in a particular domain or context [11, 12, 15].

#### 2.3 Organizational commitment

In the development of contextual models that are closely related to Literature Review, where a theory and concept that connects variables and indicators and presents propositions and hypotheses tested with a methodology that is managed systematically, based on critical, objective, and scientific data on a particular problem with the aim find related answers or solutions (Lopez and Morgan 2021; [19]. In previous research (Dana: 2019 and Uddin: 2014) tested the relationship between self-efficacy and empathy for altruism or the welfare of other influential people. Significant for altruism among individuals with ASN performance as an intervening variable. Following the hypothesis used in this study are:

Public Service Motivation has a significant effect on the performance of ASN in OPD Generating PAD in the South Sumatra Provincial Government (H-1).

Self-efficacy has a significant effect on the performance of ASN in OPD Generating PAD in the South Sumatra Provincial Government (H-2).

Competency has a significant effect on the performance of ASN in OPD Generating PAD in the South Sumatra Provincial Government (H-3).

Self-efficacy and competency had a significant effect on the performance of ASN in OPD Generating PAD in the South Sumatra Provincial Government through intervening variable, public service motivation (H-4).

The Research Framework can be obtained in Figure 1.

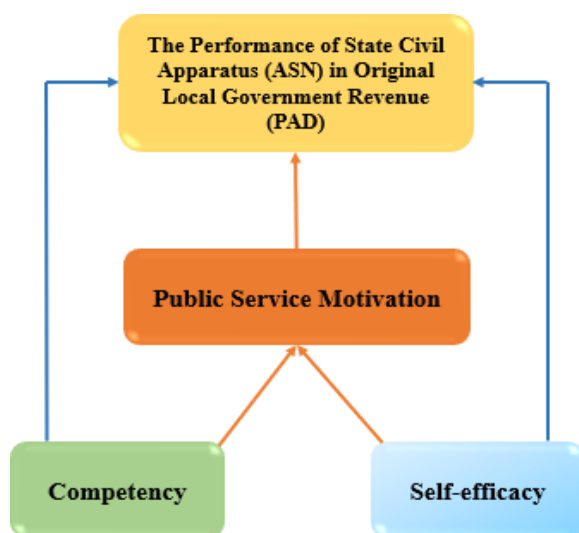


Figure 1, The Research Framework

#### Research Methods

This study was designed as a causality descriptive study with the aim of being able to determine whether or not the independent variable had a significant effect on the dependent variable, either directly or indirectly through the intervening variable and was also an exploratory research.

Explorative research is a type of social research that aims to provide some definition or explanation of the concepts or patterns used. Exploratory research according to Bradley (2018) is a research approach used to examine something that attracts attention that is not yet known, not understood or not yet well known.

The study design is an important component of the research methodology and provides the overall structure and plan for conducting the research. It outlines the methods and procedures to be used to address the research problem and achieve the research objectives. For the study of the performance of State Civil Apparatus that generate PAD, the following study elements are mentioned: Research Approach (Quantitative), Study Design (Cross-Sectional Design), Population and Sampling, Data Collection, Questionnaire, Data Analysis, and Ethical Considerations.

By adopting a well-designed research method, it is hoped that this research can effectively evaluate the performance of State Civil Apparatus who generate Original Local Government Revenue (PAD). Research designs that align with research objectives provide valid and reliable data and can draw meaningful and implicit conclusions for policy practice.

#### Results and Discussion

In this section, we present the results of the correlation analysis conducted to examine the relationships between variables related to the performance of State Civil Apparatus in generating PAD. The variables included in the analysis were public service motivation, self- efficacy, competency, and performance. The correlation analysis aimed to determine the strength and direction of the relationships between these variables. The correlation coefficients were calculated using Pearson's correlation coefficient, and their significance levels were assessed using p-values. The results of the correlation analysis are presented in Table 1.

Table 1. Coefficient Correlation between Variables

Variables	PSM	Self- Efficacy	Competency	Perform ance
Public Service Motivation	1.000	0.450**	0.320**	0.410**
Self-Efficacy	0.450**	1.000	0.380**	0.320**
Competency	0.320**	0.380**	1.000	0.450**
Performance	0.410**	0.320**	0.450**	1.000

Note: \*\* $p < 0.01$  (significant correlation)

Based on Table 1, the results indicate that there are statistically significant correlations between the variables of interest. Public service motivation shows a moderate positive correlation with self-efficacy ( $r = 0.450$ ,  $p < 0.01$ ), competency ( $r = 0.320$ ,  $p < 0.01$ ), and performance ( $r = 0.410$ ,  $p < 0.01$ ). Similarly, self-efficacy exhibits a significant positive correlation with competency ( $r = 0.380$ ,  $p < 0.01$ ), and performance ( $r = 0.320$ ,  $p < 0.01$ ). These findings suggest that there are significant associations between the variables examined in this study.

The higher levels of public service motivation, self-efficacy, and competency are related to better performance in generating Original Local Government Revenue (PAD). The results of the correlation analysis support the theoretical frameworks that propose the importance of these variables in predicting the performance of the State Civil Apparatus (ASN). However, it is important to note that correlation analysis does not establish causality. The observed relationships between variables may be influenced by other factors or there may be reverse causality.

Future research should consider conducting longitudinal. We discuss the key findings of the study, based on the results obtained from the data analysis. We will interpret the findings in the context of the research questions and objectives, compare them with existing literature, and provide insights into their implications and potential areas for future research.

In conclusion, the findings of this study contribute to the existing literature on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in generating Original Local Government Revenue (PAD). The results highlight the importance of public service motivation, self-efficacy, and competency as key determinants of performance in the public sector. The insights gained from this study can inform the development of interventions and policies aimed at enhancing these factors and improving the performance of the state civil apparatus.

#### Finding and Conclusion

This study aimed to investigate the relationships between public service motivation, self-efficacy, competency, and performance among the ASN involved in generating PAD. The findings of the study provide valuable insights into these relationships and have important implications for both theory and practice in the field of public administration and management science, especially human resources management.

The key findings of the study can be summarized as follows:

Public service motivation was found to have a positive and significant correlation with self-efficacy, competency, and performance. This suggests that the ASN who are motivated by a desire to serve the public are more likely to possess higher self-efficacy, and competency, which in turn leads to better performance in generating PAD.

Self-efficacy showed a positive and significant correlation with competency and performance. This indicates that the ASN with higher levels of self-efficacy is more likely to possess the necessary skills and abilities and perform better in their roles of generating PAD.

Competency exhibited a positive and significant correlation with performance. This suggests that the ASN possesses the required knowledge and skills to achieve better performance outcomes in generating PAD. The combination of self-efficacy and competency through intervening variables has a positive relationship to the performance of ASN generating PAD, so that it has implications for improving public services and PAD.

The findings contribute to the understanding of the factors that influence performance in the public sector and have implications for improving public service delivery. By promoting public service motivation, self-efficacy, and competency, organizations can enhance the performance of the State Civil Apparatus (ASN) and ultimately contribute to the development and well-being of their respective communities.

#### Conclusion

In conclusion, this research study aimed to investigate the relationships between public service motivation, self-efficacy, competency, and performance among the State Civil Apparatus involved in generating PAD. The study employed a quantitative research design and collected data using a survey instrument from a sample of the ASN.

It is indicated that public service motivation is positively correlated with self-efficacy, competency, and performance. Self-efficacy and competency also demonstrate a positive correlation with performance. It suggests that the ASN who are motivated to serve the public, possess confidence in their abilities, exhibit relevant knowledge and skills. The study also identified self-efficacy as a mediating factor in the relationship between public service motivation and performance.

This suggests that self-efficacy plays a significant role in translating motivation into actual performance outcomes. The implications of these findings are twofold. First, organizations should pay attention to the recruitment and selection of ASN with high levels of public service motivation, self-efficacy, and competency. Training and development programs should be

designed to enhance these factors among the State Civil Apparatus (ASN) to improve their performance in generating PAD. By doing so, organizations can enhance the performance of the State Civil Apparatus (ASN) and contribute to a better PAD generator and public service delivery. Overall, this research study provides valuable insights into the factors influencing the performance of State Civil Apparatus involved in generating PAD. It is hoped that the results of this study will inform and guide the development of strategies and practices that improve the performance of the State Civil Apparatus (ASN) and ultimately benefit the communities they serve.

#### Implications, Limitations, and Suggestions

##### Implications

The implications of these findings are significant for both researchers and practitioners in the field of public administration and human resources management:

**Theoretical implications:** The findings contribute to the existing literature on public service motivation, self-efficacy, competency, and performance by providing empirical evidence of their interrelationships.

**Practical implications:** The findings have practical implications for the recruitment, selection, and training of the ASN. Organizations can focus on identifying individuals with high levels of public service motivation, self-efficacy, and competency during the recruitment process.

**Policy implications:** The findings highlight the importance of creating an organizational culture and environment that promotes public service motivation, self-efficacy, and competency.

##### Limitations

While this study provides valuable insights into the relationships between public service motivation, self-efficacy, competency, and performance among the ASN involved in generating PAD, it is important to acknowledge its limitations. These limitations open opportunities for future research to build upon and expand the findings. The limitations of this study include generalizability, Cross-Sectional Design, Self-Report Measures, Mediating and Moderating Variables, and External Factors.

##### Suggestions

Based on the limitations mentioned above, suggestions for future research include:

**Comparative Studies:** Conducting comparative studies across different regions or countries can provide insights into how contextual factors influence the relationships between public service motivation, self-efficacy, competency, and performance.

Mixed-Methods Approaches: Future research could employ mixed methods approaches to capture both quantitative relationships and qualitative insights from ASN experiences and perspectives.

Intervention Studies: Future research could design, and test interventions aimed at enhancing public service motivation, self-efficacy, and competency among the ASN involved in generating PAD, and assess the impact of these interventions on performance outcomes.

Longitudinal Studies: Longitudinal research can capture changes in all variables.

Multilevel Analysis: Future research could employ multilevel analysis to examine how individual-level variables interact with team and organizational-level factors to influence performance outcomes.

#### Reference

- [1] Diamantidis A., Chatzoglou P. Influencing factors performance employees: approach empirical. *J Int Product Perform Manag* 2019; 68: 171–193.
- [2] Elhadi Y. Influence Performance Assessment of the Performance of State civil Apparatus in Kenya. *J Eur Eng Res Sci* 2020; 5: 415–420.
- [3] Bayram P, Zoubi K. Influence leadership waiter to performance reported employees myself: Is it motivation service public play role explanatory mediation? *Sci Lett Manag* 2020; 10: 1771–1776.
- [4] Bradley, M. *The Characteristics and Consequences of Humanitarian Advocacy : An Agenda for Research*. Manchester : The University of Manchester. 2018.
- [5] Brenya E, Adu-Gyamfi S, Kyei EY, et al. Motivation Public Service in Service Civilian Ghana: A Municipal Case Study Ejisu-Juabeng. *J Int Public Adm* 2017; 40: 164–175.
- [6] Chen, J. Li, J. Jiang,H, et al. Developmental co-exposure of TBBPA and Titanium Dioxide Nanoparticle induce behavioral deficits in larval zebrafish. 2021. 215:112176.
- [7] Dana, Awaluddin La. Pengaruh Locus of Control, Framing, Tekanan Ketaatan dan Kompetensi Auditor Terhadap Audit Judgement. 2019. Vol.8
- [8] Itzhakov G., Latham, G.P. The Moderating Effect of Performance Feedback and the Mediating Effect of Self-Set Goals on the Primed Goal-Performance Relationship. *Applied Psychology* 69(2) 2020.12176.
- [9] Lopez, Morgan.A, Design and Methodology for An Integrative Data Analysis Of Coping Power : Direct and Indirect Effects on Adolescent Suicidality. 2021. 106705



- Palma R, Crisci A, Mangia G. Public service motivation-individual performance relationship: Does user orientation matter? *Socioecon Plann Sci* 2021; 73: 100818.
- [10] KhageswarBhati M, Sethy T. Self- Efficacy: Theory of Educational Practice. *Int J Indian Psychol*; 10.
- [11] M. Cavanagh Ma K, Mcmaugh A. Sources of pre-service teacher self-efficacy: investigation longitudinal qualitative. *Asia Pacific J Educ*, <https://doi.org/10.1080/02188791.2022.2136140> (2022).
- [12] Siriparp T, Buasuwan P, Nanthachai S. Influence leadership instructional primary, collective teacher efficacy and the teacher's role in efficacy teacher self: Examination moderated mediation. *J Knowl Soc Kasetsart* 2022; 43: 353–360.
- [13] Tetri B, Juujärvi S. Self- Efficacy, Internet Self- Efficacy, and Efficacy Proxy as predictor Use Service Maintenance Social and Digital Health Among Users Mental Health Services in Finland: A Cross-Sectional Study. *Study Psychol Manag Behav* 2022; 15: 291–303.
- [14] Uddin, M.S. E-wallet System for Bangladesh an Electronic Payment System. *International Journal of Modeling and Optimization*. 2014. 4.3.216.
- [15] Vitapamoorthy R, Mahmood R, MdSom H. The Role of Self- Efficacy and Behavior Work Innovative in Performance Work State Civil Apparatus: A Conceptual Paper. *Int J Acad Res Bus Soc Sci*; 11.
- [16] Alaudinova D. Approach theoretical competency communication oral. *OKand Инновации* 2022; 3: 147–151.
- [17] Blanka C, Krumay B, Rueckel D. Interaction digital transformation and competency employees: Approach knowledge design Forecasting Technology and Change Social. 178.
- [18] Krstikj A, Godina JS, Bañuelos LG, et al. Analysis Evaluation Competency Educational Innovation in Schools High School and College: An Overview Mapping. *Sustain* 2022; 14: 8089.
- [19] Purnomo H, Sa'dijah C, Hidayanto E, et al. Development Instrument Test Skills Count Evaluation Minimum Competency (MCA) in Indonesia. *Int J Instr* 2022; 15: 635–648.
- [20] Khasanov AR. Learning is A Competency-Based Approach as A Content Update Step. *Galaxy Int Interdiscip Res J* 2022; 10: 217–223.
- [21] Schwarz G, Eva N, Newman A. Can Public Leadership Enhancing Motivation Public Service and Achievement work? *Overv Public Adm* 2020; 80: 543–554.
- [22] Sulaiman W, WS, Rahim CA, et al. Property Psychometric Motivation Scale Public Service In between Official Malaysian Public Service. *Int J Acad Res Bus Soc Sci*; 11.

- [23] Canrinus E., Helms-Lorenz M, Beijaard D, et al. Self- efficacy, satisfaction work, motivation, and commitment: Exploring connection between indicator identity teacher professional. *J Eur Educ Psychol* 2012; 27: 115–132.
- [24] Leila A, Yazdani S, Shahr HSA. Professional identity of medical students: Proposing a Meta Static Structural Model. *J Adv Med Educ Prof* 2021; 9: 211.
- [25] Banu G. Measure innovation using indicator performance main. *Procedia Manuf* 2018; 22: 906–911.
- [26] Graham S. Efficacy self and learning language – what it is and what it is not. *J Lang Learn* 2022; 50: 186–207.
- [27] Lusiani M, Abidin Z, Fitriyaningsih D, et al. Effect of servant, digital and green leadership toward business performance: evidence from Indonesian manufacturing. *Syst Rev Pharm*; 11.
- [28] Banten S, Maulana US, Author C. The Influence of Servants, Digital and Green Leadership on Business Performance: Evidence from Indonesian Manufacturing. *Rev Syst Pharm*; 11.
- [29] Mumtaz S, Parahoo S. Promote performance innovation employees: Researching role self-efficacy and growth need strength. *J Int Product Perform Manag* 2020; 69: 704–722.
- [30] O’Leary C. Motivation Public Service: A Rationalist Critique. *Public Pers Manage* 2019; 48: 82–96.
- [31] Rye S. Analysis Gaps between Collaborative Performance Recurring and Interim: Literature Review between 1994 and 2021. *Logistics*; 6.
- [32] Saleem F, Zhang X, Gopinath C, et al. Impact Leadership Waiter on Performance: The Role of Mediation Trust Affective and Cognitive. *SAGE Open*; 10.
- [33] Syam’un, Najamuddin M, Mallongi S, et al. Impact Commitment Organization on the Performance of State civil Apparatus: An Empirical Study of Alauddin State Islamic University of Indonesia. *J Study Bus Manag Eur* 2021; 6: 54–60.
- [34] Koutroubas V, Galanakis M. Learning Theory Bandura Social and Its Importance in Context Psychology Organization. *J Study Psychol*; 12.

## Lampiran Artikel Publikasi II

### THE INFLUENCE OF PUBLIC SERVICE MOTIVATION, SELF EFFICACY, ASN COMPETENCE IN PAD GENERATING OPD ON IMPROVING ASN PERFORMANCE AND REGIONAL ORIGINAL REVENUE AS A CAUSE OF POPULATION WELFARE IN SOUTH SUMATRA PROVINCE

Darmayanti<sup>1</sup>, Badia Perizade<sup>2</sup>, Isnurhadi<sup>3</sup>, Yuliani<sup>4</sup>

Universitas Sriwijaya<sup>1,2,3,4</sup>

[darmayantidarmayanti3@gmail.com](mailto:darmayantidarmayanti3@gmail.com)<sup>1</sup>, [Badiaperizade@fe.unsri.ac.id](mailto:Badiaaperizade@fe.unsri.ac.id)<sup>2</sup>, [Isnurhadi@unsri.ac.id](mailto:Isnurhadi@unsri.ac.id)<sup>3</sup>,

[Yulianisyapril@unsri.ac.id](mailto:Yulianisyapril@unsri.ac.id)<sup>4</sup>

#### ABSTRACT

The 1945 Constitution of the Republic of Indonesia affirms that the main purpose of the state is to promote the general welfare and intellectual life of the nation through public services. To achieve these goals, factors such as public service motivation, individual factors, and human resource competencies play a key role in influencing employee performance and the effectiveness of public services. The purpose of this study was to determine the effect of Public Service motivation, Self-efficacy, ASN Competence in PAD Generating OPD on Improving ASN Performance and Regional Original Revenue as a Cause of Welfare of the Population of South Sumatra Province. This study uses quantitative methods with data collection techniques through questionnaires. After the data is obtained, the data is processed with SPSS 26.0. Public service motivation has a positive and significant effect on improving ASN performance in OPDs that generate Regional Original Revenue (PAD) and positively contribute to increasing PAD itself, while self-efficacy and individual competence have no significant effect on ASN performance and PAD at the OPD level. A focus on public service motivation seems more relevant in increasing PAD and population welfare in South Sumatra Province.

**Keywords:** competence, public service motivation, performance improvement, regional own-source revenue, self-efficacy

#### INTRODUCTION

The Preamble of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia states that one of the purposes of establishing the state is to advance the general welfare and educate the nation's life. In accordance with this mandate, the Indonesian government is obliged to meet the needs of citizens, one of which is by providing public services (Ingrams et al, 2018). The spirit of public service in many countries has decreased from year to year, so it is important to restore motivation in public services to achieve sustainable development goals (Miao et al, 2019). Public service motivation can encourage an employee to deliver the best service to citizens, because public service motivation is a tendency that arises in a person to deliver services based on meeting the interests of others and to contribute his dedication to the welfare of citizens. That way, public

service motivation is very important to understand and consider in relation to services because it can choose the success of a worker in carrying out tasks, especially service delivery employees in the public sector (Putri et al, 2022).

According to Mangkunegara in Novella et al (2022), performance is influenced by individual factors, psychological factors, and organizational factors. Individual factors include abilities, skills, background, and demographics. Psychological factors consist of perception, attitude, personality, learning, and self-efficacy. Self-efficacy is a form of a person's belief in his ability to carry out the assigned task. An employee who has high self-efficacy will usually prefer to imagine the success that will be achieved. The more employees perceive themselves as having the ability, the employees will always create efforts to achieve their goals, and the stronger their commitment to the goals to be achieved (Dang & Chou, 2019). In the Decree of the Minister of National Education No.45/U/2002 competence is described as a set of intelligent actions, full of responsibility that a person has as a condition for being considered capable by the community in carrying out tasks in certain fields of work. In general, the term human resource competence is the capability to perform. If the competence, attitudes, and actions of employees towards their work are high, it is estimated that the behavior formed is working hard to achieve organizational goals (Amellya et al, 2022).

Previous research conducted by Widarni & Prabowo (2021) stated that there was a partial influence of the public service motivation variable (X1) on employee performance. Public service motivation affects employee performance results. Greater public service motivation tends to perform better in public sector work.

In contrast to previous research, the novelty of this study is the addition of several new variables such as local revenue and then elaboration to achieve community welfare. Thus, this study aims to determine the effect of public service motivation, self-efficacy, and ASN competence on improving performance and local revenue that have an impact on the welfare of the population in South Sumatra Province.

## **LITERATURE REVIEW**

### **Public Service Motivation**

Public service motivation is a general and unique motive that is usually found in public institutions. Public service motivation can encourage an employee to provide the best service to the community because public service motivation is a tendency that arises in a person to provide

services based on fulfilling the interests of others and to contribute his dedication to the welfare of society. That way, public service motivation is very important to understand and consider in relation to service because it can determine the success of a worker in carrying out tasks, especially employees providing services in the public sector (Ruslihardy, 2020).

Three motives are characterized in Public Service Motivation (PSM), namely, first, rational motives based on individual utility maximization where individuals are interested in working in the public sector because they have an interest in supporting certain private sectors when they have the authority to formulate public policy. Second, normative motives are based on a desire to serve the public interest, and loyalty to duty and government. Third, affective motives are based on emotional factors or commitment to a program based on beliefs about its social benefits and a sense of patriotism (Negara & Febrianti, 2019).

### **Self-efficacy**

Self-efficacy is an individual's belief in their own abilities. The individual has the ability to complete certain tasks. Self-confidence is a person's belief in his own ability to face any life challenge, anytime and anywhere by taking action to do something to achieve various realistic goals in his life (Jaaffar et al, 2019).

Self-confidence or self-efficacy according to Wang et al (2020) is influenced by several things, one of which is physical and emotional conditions, if a person's emotions are strong, it can usually affect the high and low-performance of a person. Emotions that arise usually such as someone experiencing acute anxiety, strong fear, or high levels of stress, allow them to have expectations regarding low self-efficacy and vice versa when someone has high self-efficacy, the anxiety, fear, and stress that a person has will be low or reduced. The higher the self-efficacy, the higher the confidence about the ability to achieve success. In difficult situations, people with low self-efficacy will easily reduce their efforts or give up (Lianto, 2019).

### **Competence**

Competence is the ability of employees to provide the ability of personnel to work neatly and have an attitude to complete work in accordance with the expertise of the workforce in the field of work which of course has provided a level of hard work (Hewagama et al, 2019).

Benefits and advantages in competency development: Can be used as a reference for a person's initial work success. This competency model can determine exactly what knowledge and skills are needed for success in the job. Can be used as a basis for recruiting good and reliable employees. If it has been successfully determined what competencies are needed for a particular

position, it can easily be used as a basic criterion in recruiting new employees. Can be used as a basis for further employee assessment and development. Accurate job competency identification results can also be used as a measure of a person's ability. Can be used as a basis for performance appraisal and compensation for outstanding employees and punishment for non-performing employees (Tjahyanti & Chairunnisa, 2020).

### **Employee Performance**

Employee performance is the result of work such as the results of administration, system processing, material management, and so on carried out by employees in an effort to help the company achieve predetermined goals and objectives. Employee performance is generally a benchmark used by companies in assessing their employees (Chien et al, 2020). Every company tries to be able to improve the performance of its employees because increasing employee performance will affect good work results so that it can achieve the goals desired by the company (Trieminaty et al, 2019).

### **Regional Original Revenue**

Regional Original Revenue (PAD) is one of the sources of regional revenue with a composition consisting of local taxes, local levies and other legal revenues, in addition to assistance from the central government, so far the region has shown that the percentage of local original income is still relatively small, in general, the regional revenue and expenditure budget (APBD) of a region is still dominated by contributions from the central government and other contributions regulated by law. legislation, this is very dependent on the central government so the ability of the regions to develop their potential is very limited, the low local revenue of a region is not due to the lack of sources of local revenue but rather due to the lack of exploration of potential is still very lacking because the regions are generally still very dependent on assistance from the central government (Tappi, 2021).

The sources of Regional Revenue obtained can be used to finance the implementation of Regional Government affairs. Regional expenditure is used to fund the implementation of government affairs which are the authority of the Province or Regency / City, which consists of mandatory affairs, optional affairs, and affairs that are handled in certain fields. Expenditures for organizing mandatory affairs are prioritized to protect and improve the quality of people's lives to fulfill regional obligations which are realized in the form of improving basic services, education, health, social facilities and decent public facilities and developing a social security system (Parchet, 2019).

## METHODOLOGY

This research uses a quantitative design with a survey approach. The survey method is used for the observation of a social phenomenon. Surveys can be conducted for various studies with descriptive, explanatory, and exploratory (Berndt, 2020). Meanwhile, quantitative design is a research method based on positivistic (concrete data), research data in the form of numbers that will be measured using statistics as a calculation test tool, related to the problem under study to produce a conclusion (Busetto et al, 2020). The research sample was 100 ASNs in the PAD-producing OPD who were randomly selected. Data were collected through questionnaires distributed to respondents. The data that has been collected is then analyzed using the help of the SPSS statistical program.

## RESULT AND DISCUSSION

### Result

#### Normality Test

The following are the results of statistical analysis using the normality test.

**Table 1. Normality Test Results**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.141	100	.000	.936	100	.000
X2	.135	100	.000	.935	100	.000
X3	.176	100	.000	.901	100	.000
Y1	.137	100	.000	.930	100	.000
Y2	.158	100	.000	.918	100	.000

a. Lilliefors Significance Correction

The normality test serves to test whether in a regression model, confounding variables have a normal distribution (Ghozali, 2011). Researchers used the Kolmogorov-Smirnov test because the number of samples > 50.

Based on table 1, the results of the normality test with Kolmogorov-Smirnov for the variables of Public Service Motivation Development (X1), Self Efficacy (X2), Competence (X3), Performance Improvement (Y1) and PAD (Y2) obtained sig. 0.000, so it can be concluded that the four data are normally distributed.

### Reliability Test

The results of statistical analysis using the normalization test can be seen in the following table.

**Table 2. Reliability Test Results**

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	5

According to Sujarweni in Pratama & Permatasari, (2021) explains that the reliability test can be carried out jointly on all items or question items in the research questionnaire. The basis for decision making in the reliability test is if the Cronbach's Alpha value  $> 0.60$ , the questionnaire or questionnaire is declared reliable or consistent and if the Cronbach's Alpha value  $< 0.60$ , the questionnaire or questionnaire is declared unreliable or inconsistent.

Based on table 2, the reliability test results obtained a Cronbach Alpha value of 0.770 which is greater than 0.600 so that the questionnaire is declared to have a good level of consistency and reliability for use in further research.

### Multiple Linear Regression Test

Regression analysis/test is a study of the relationship between one variable, namely the explained variable with one or more variables (Yuliara, 2016). The results of statistical analysis using the normalization test can be seen in the following table.



**Table 3. Multiple Linear Test Results on Y1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-1.197	2.302			-.520	.604
1						
X1	.324	.108	.366		2.983	.004
X2	.290	.142	.240		2.047	.043
X3	-.067	.210	-.037		-.319	.002

a. Dependent Variable: Y1

Sujarweni in Pratama & Permatasari, (2021) explains that the reliability test can be carried out jointly on all items or question items in the research questionnaire. The basis for decision-making in the reliability test is if the Cronbach's Alpha value > 0.60, the questionnaire or questionnaire is declared reliable or consistent, and if the Cronbach's Alpha value < 0.60, the questionnaire or questionnaire is declared unreliable or inconsistent.

Based on table 3, the results of the regression test of the public service motivation development variable obtained a significance value of 0.004 < 0.05, 0.043 < 0.05 for the Self Efficacy variable, and 0.02 < 0.05 for the competency variable which means that public service motivation, self-efficacy, competence have a positive and significant effect on Performance Improvement.

**Table 4. Linear Test Results on Y2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.081	4.285		-.019	.985
1 X1	.631	.202	.411	3.125	.002
X2	.263	.263	.125	.997	.321
X3	-.521	.390	-.166	-1.334	.185

a. Dependent Variable: Pendapatan Asli Daerah

Based on Table 4, the results of the regression test of the Public Service Motivation variable obtained a significance value of  $0.002 < 0.05$ , which means that public service motivation has a positive and significant effect on local revenue. Meanwhile, Self-efficacy obtained a significance value of  $0.321 > 0.05$  and a significance value of  $0.185 > 0.05$  for competence, which means that there is no effect of self-efficacy and competence on Local Revenue.

## DISCUSSION

### **The Effect of Public Service Motivation on Improving ASN Performance in PAD-Generating OPDs**

Based on the research results, it is found that the significance value in the regression test is  $0.004 < 0.05$ , which means that public service motivation has a positive and significant effect on performance improvement.

The results of this study are also supported by research by Paais (2020) which states that shows that work motivation has a significant effect on employee performance, this shows that motivation has a direct effect on employee performance. To improve public services, it is necessary to take steps that are Tangible (Real, Tangible), Reliability, Responsiveness (Quick response), Assurance, and empathy. The components of quality public services must be wrapped

in a public service motivation that prioritizes competition, competence, and consistency (Wisika et al, 2022).

Employee performance is the ability of employees to perform certain skills. Employee performance is very necessary because with this performance it will be known how far the employee's ability to carry out the tasks assigned to him (Suhartini & Nurlita, 2019). Thus, public service motivation affects the performance of ASN in the PAD Generating OPD. The more frequent the provision of motivation, the more performance will increase so that with an increase in performance the institution's goals will be quickly achieved.

### **The Effect of Self-Efficacy on Improving ASN Performance in PAD Producing OPDs**

Based on the research results, it is found that the significance value in the regression test is  $0.043 < 0.05$  for the Self Efficacy variable, which means that public service motivation has a positive and significant effect on Performance Improvement.

These results are supported by Albrecht & Marty (2017) which shows that there is a positive and insignificant effect on employee performance variables. So the higher the self-efficacy of employees, it does not necessarily improve employee performance, it can increase but in a low percentage. If an employee has high self-efficacy, it will also make the employee's performance high. This happens because the employee believes that he is able to complete his duties and responsibilities so that employees will work better (Demir, 2020).

In contrast to the results of research by Granziera & Peres (2019) which states that self-efficacy has no effect on employee performance. So the higher the self-efficacy of employees, it affects employee performance.

Thus, the results of this study can conclude that self-efficacy has an effect on improving the performance of ASN in the PAD Generating OPD. Self-efficacy is a construct that focuses on an individual's evaluation of their capacity to do something successfully in a given situation (Waddinhtom, 2023). According to Wilde & Hsu (2019), The general self-efficacy of an individual affects their cognitive behavior in several ways, including on one's performance. The higher the self-efficacy, the more performance will increase.

### **The Effect of Competence on Improving ASN Performance in PAD-Generating OPDs**

Based on the research results, it is found that the significance value in the regression test is  $0.02 < 0.05$  for the competency variable, which means that public service motivation has a positive and significant effect on performance improvement.

These results are supported by research by Saffar & Obeidat (2020) which states that competence has a significant effect on employee performance. It is necessary to pay attention to indicators that each employee must have adequate skills and education to improve performance as well as be supported by facilities and various facilities and infrastructure in order to improve maximum employee performance (Swanson et al, 2020).

The concept of competence at a higher level is ability, which refers to cognitive abilities and is distinguished by domain specificity. The concept of ability is logically related to other concepts that are at the same level (Schneider, 2019). So it can be concluded that competence has an influence on improving the performance of ASN in the PAD Generating OPD. This competency is related to ability, the higher the competence possessed, it will be an ability that arises from within the individual. Thus, the higher the competence that ASN has, the higher its performance will be.

#### **The Effect of Public Service Motivation on Local Revenue**

Based on the research results, it is found that the significance value in the regression test is  $0.002 < 0.05$ , which means that public service motivation has a positive and significant effect on local revenue.

Supported by research conducted by Octaviany et al (2021) which states that tax services have a positive effect on local revenue (PAD) of 27.5%, but tax services have not had a significant effect on local revenue.

In its definition, motivation is something that makes people act or behave in certain ways. This is related to employees who have high motivation tend to have good performance compared to employees who lack motivation (Maharani et al, 2023). The motivation given to employees can make employees enthusiastic while carrying out work duties obtained from the leadership supported by the work environment (Medah et al, 2023). High public service motivation affects local revenue by improving service quality, building public trust, encouraging tax compliance, and increasing administrative efficiency. Better services and strong motivation from the state civil apparatus in providing services to the community can create a favorable environment for economic growth, and investment, and increase local revenue through increased tax and levy revenues and efficiency in managing tax administration.

#### **The Effect of Self-Efficacy on Local Revenue**

Based on the research results, it is found that the significance value in the regression test is  $0.321 > 0.05$ , which means that there is no effect of self-efficacy on local revenue.

Self-efficacy is a person's belief in his ability to complete a job. The higher the self-efficacy that a person has, the higher a person's interest in doing an activity (Wardani & Woli, 2021). There is no effect of self-efficacy on Regional Original Revenue (PAD) because self-efficacy is a concept related to individual beliefs in facing personal tasks or challenges, while PAD is a source of income that comes from various economic factors, tax policies, community economic activity, and so on, which do not directly depend on individual beliefs.

### **The Effect of ASN Competence in PAD-Generating OPD on Regional Original Revenue**

Based on the results of the study, it was found that the significance value in the regression test was  $0.185 > 0.05$  for competence, which means that there is no effect of competence on Regional Original Revenue.

There is no effect of competence on Regional Original Revenue (PAD) because competence is the ability of individuals or organizations to perform certain tasks, while PAD is a source of income that comes from various economic factors, tax policies, community economic activity, and other factors at the regional level that are not directly related to the level of competence of individuals or organizations.

## **CONCLUSIONS**

The results showed that public service motivation, self-efficacy, and ASN competence in Regional Apparatus Organizations (OPD) that generate Regional Original Revenue (PAD) have different influences on improving ASN performance and Regional Original Revenue. Public service motivation significantly influences the improvement of ASN performance in OPDs that contribute to PAD. High motivation encourages quality public services, builds public trust, and increases tax compliance, and administrative efficiency, which in turn can affect the increase in Regional Original Revenue. This proves the importance of motivation in improving ASN performance and has a positive impact on PAD and population welfare in South Sumatra Province.

Meanwhile, self-efficacy does not have a significant influence on ASN performance and Regional Original Revenue. This shows that individual confidence in facing personal tasks or challenges (self-efficacy) does not directly impact the performance of ASN or PAD at the OPD level that generates revenue. In addition, individual competence also does not have a significant influence on Regional Original Revenue. External factors such as taxation policy, community economic activity, and structural factors have a more dominant role in determining Regional

Original Revenue. Therefore, to improve ASN performance and Local Revenue, focusing on high public service motivation seems more relevant and has a significant impact.

## REFERENCES

- Albrecht, S. L., & Marty, A. (2017). Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions. The International Journal of Human Resource Management. 1(5), 657-681. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362660>
- Berndt, A. (2020). Sampling Methods. *Journal of Human Lactation*. 36(2). <https://doi.org/10.1177/0890334420906850>
- Busetto, L., et al. (2020). How to Use and Assess Qualitative Research Methods. *Neurological Research and Practice*. 2(14), 1-20. <https://doi.org/10.1186/s42466-020-00059-z>
- Chien, G. C. L., et al. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. 19(4), 473-495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Dang, V. T., & Chou, Y. (2019). Extrinsic motivation, workplace learning, employer trust, self-efficacy and cross-cultural adjustment: An empirical study of Vietnamese laborers in Taiwan. Emerald Publishing Limited. 49(6).
- Demir, S. (2020). The Role of Self-Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*. 20(85), 205-224.
- Granziera, H., & Perera, H. (2019). Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work satisfaction: A social cognitive view. *Contemporary Educational Psychology*. 58, 75-84. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.02.003>
- Hewagama, G., et al. (2019). Service recovery through empowerment? HRM, employee performance and job satisfaction in hotels. International Journal of Hospitality Management. 81, 73-82. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.006>
- Ingrams, A., et al. (2018). Organizational Citizenship Behavior in the Public and Private Sectors: A Multilevel Test of Public Service Motivation and Traditional Antecedents. Review of Public Personnel Administration. 40(2). <https://doi.org/10.1177/0734371X18800372>
- Jaaffar, A. H., et al. (2019). Psychological Impact of Work-Integrated Learning Programmes in Malaysia: The Moderating Role of Self-Esteem on Relation between Self-Efficacy and

- Self-Confidence. *International Journal of Educational Psychology* 2019. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3922000>.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A brief literature review. *Jurnal Manajemen Motivasi*. 15, 55-61.
- Maharani, D., et al. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *MEDIKONIS: Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis*. 14(1), 66-77.
- Medah, M., et al. (2023). Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 4(4), 525-531.
- Miao, Q., et al. (2019). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money & Management*. 39. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1556004>
- Negara, A. K., & Febrianti, R. W. (2019). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, perceived Organizational Support dan organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik Di Kota Tangerang. *Dynamic Management Journal*. 3(2), 53-64.
- Novella, I., et al. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, self Efficacy, dan Koordinasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *Ensiklopedia of Journal*. 5(1), 189-195.
- Octaviany, F., et al. (2021). Analisis Pelayanan Pajak Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Di Wilayah Kota Jakarta Utara. *Jurnal Reformasi Administrasi : Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan Masyarakat Madani*. 8(1), 10-21.
- Paais, M. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Parchet, R. (2019). Are Local Tax Rates Strategic Complements or Strategic Substitutes?. *American Economic Journal: Economic Policy*. 11(2), 189-224.
- Putri, H., & Endarti, E. (2022). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Asn Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kecamatan Tandes Kota Surabaya. *Jurnal Inovasi Sektor Publik*. 2(1), 29-43.

- Ruslihardy. (2020). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara*. 13(1), 155-166.
- Saffar, N. A. G., & Obeidat. (2020). The effect of total quality management practices on employee performance: The moderating role of knowledge sharing. *Management Science Letters*.10(1), 77-90. [10.5267/j.msl.2019.8.014](https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.014)
- Schneider, K. (2019). What Does Competence Mean?. *Psychology*. 10(14), 1938-1958.
- Suhartini, & Nurlita, D. (2019). The Effect of Public Service Motivation on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction as its Intervening Variables. *Review of Integrative business and Economic Research*. 8(4), 283-300.
- Swanson, E., et al. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 42, 88-96. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>.
- Tappi, V., P. (2021). Analisis Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Jayapura. *JURNAL EKONOMI & BISNIS: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura*. 12(1), 16-24.
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate. *Media Bisnis*. 12(2), 127-132.
- Triemiaty et al. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 4(1), 54-68.
- Waddington, K. (2023). Self-Efficacy. *ELT Journal*. 77(2), 237-240.
- Wang, K., et al. (2020). The Relationship Between Physical Activity and Emotional Intelligence in College Students: The Mediating Role of Self-Efficacy. *Front. Psychol*. 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00967>
- Wardani, D., & Woli, S. (2021). Pengaruh Budaya Bisnis Masyarakat, Literasi Keuangan, Self Efficacy, Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Masyarakat Di Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi*. 9(1), 1-14.
- Widarni, E., & Prabowo, B. (2021). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Persepsi Dukungan Organisasi, Dan Kompatibilitas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. 11(2), 364-379.



- Wilde, N., & Hsu, N. (2019). The influence of general self-efficacy on the interpretation of vicarious experience information within online learning. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*. 16, 1-20.
- Wisika, N., et al. (2022). Motivasi Pelayanan Publik dalam Peningkatan Kinerja Pelayanan di Kantor Camat Padang Timur. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*. 6(1), 27-34.

### Lampiran Artikel III

#### Public Service Motivation as an Intervening Variable *Self-Efficacy and Competency towards State Civil Apparatus Performance*

Darmayanti<sup>1</sup>, Badia Perizade<sup>2</sup>, Isnurhadi<sup>3</sup> and Yuliani<sup>4</sup>

Human Resources Management Doctorate Programs, Faculty of Economics University of  
Sriwijaya, Palembang, Indonesia  
[badiaperizade@fe.unsri.ac.id](mailto:badiaperizade@fe.unsri.ac.id) (08127360148)

#### **Abstract**

*This study aims to investigate the effect of public services motivation, self-efficacy, and competency both directly and indirectly through intervening variables on the performance of the State Civil Apparatus (ASN). A good understanding of the factors that affect ASN performance has a crucial role in ensuring the effectiveness and efficiency of the quality of public services provided to the community. The approach used is a quantitative using a questionnaire as a data collection instrument. The research population is ASN who work in 6 (six) Regional Offices that generate Original Local Government Revenue (PAD) throughout the Regional Government of South Sumatra Province, totaling 438 people. The total sample was taken using a Proportionate Stratified Random Sampling design and data collection using the Slovin formula and the degree of error is 5% =>  $e = 0.05$  for 209 people.*

*Data analysis was performed using SEM Lisrel 8.80 which is a combination of path and factor analysis to examine the complexity of the relationships between variables that are assessed statistically. The results of the study show that public service motivation, self-efficacy, and competency have a significant positive effect on ASN performance. The higher the public service motivation, self-efficacy, and competency possessed by ASN, the higher, more effective, and efficient their overall performance will be. The findings of this study make an important contribution in increasing our understanding of the factors that affect ASN performance.*

**Keywords:** *public service motivation, self-efficacy, competency, performance, state civil apparatus*

#### **I. INTRODUCTION**

In the context of government administration, the State Civil Apparatus (ASN) plays a crucial role in providing public services (Diamantidis & Chatzoglou, 2019; Elhadi, 2020a) and generating Original Local Government Revenue (PAD). The effective performance of State Civil Apparatus in revenue generation is essential for the sustainable development and functioning of local governments. Therefore, understanding the factors that influence their performance is of great importance (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). One of the key factors that can impact the performance of the State Civil Apparatus is their motivation.

Public service motivation refers to the internal drive and commitment of individuals to serve the public and contribute to the well-being of society. Public service motivation encompasses intrinsic motivations, such as the desire to make a difference, serve the public interest, and uphold ethical values. (Bayram & Zoubi, 2020a; Brenya et al., 2017; Palma et al., 2021).

Another critical factor that affects performance is self-efficacy, which refers to an individual's belief in their own capabilities to successfully perform tasks and achieve desired outcomes. Higher levels of self-efficacy are associated with increased effort, persistence, and performance. (Bayram & Zoubi, 2020a; Khageswar Bhati & Sethy, 2022a; Ma et al., 2022a; Siriparp et al., 2022a; Tetri & Juujärvi, 2022a; Vitapamoorthy et al., 2021a). Additionally, competency, or the knowledge, skills, and abilities possessed by the State Civil Apparatus (ASN), is crucial for their effective performance. Competency is closely related to job performance (Alaudinova, 2022; Blanka et al., 2022; Krstikj et al., 2022; Purnomo et al., 2022; R, 2022), as it enables State Civil Apparatus to carry out their duties efficiently and effectively.

Given the interplay between public service motivation, self-efficacy, competency, and the performance of the State Civil Apparatus involved in generating Original Local Government Revenue (PAD), it is important to investigate the relationships among these variables. Understanding how public service motivation acts as an intervening variable between self-efficacy, competency, and performance can provide valuable insights for policymakers and organizational leaders in optimizing the performance of the State Civil Apparatus and improving generate PAD. By conducting this research, policymakers and practitioners can gain a deeper understanding of the factors that contribute to the performance of the State Civil Apparatus and develop targeted strategies to enhance their motivation, self-efficacy, and competency. Ultimately, this research aims to contribute to the advancement of public administration and the improvement of public servants and improving generate Original Local Government Revenue (PAD) for the benefit of local communities. In addition, contributions are also wanted to be made to the field of management science, especially human resources management.

The research problem is the need to understand the factors that influence the performance of the State Civil Apparatus involved in generating PAD and the role of public service motivation as an intervening variable. The study aims to investigate the relationships between public service motivation, self-efficacy, competency, and the performance of the State Civil Apparatus in generating Original Local Government Revenue (PAD).

For scope and limitations, it still holds value in providing insights into the relationships between public service motivation, self-efficacy, competency, and performance of the State Civil Apparatus involved in generating PAD. The findings can serve as a foundation for further research and as a basis for developing strategies to enhance the performance of the State Civil Apparatus in revenue generation efforts.

In this research, theory, literature, and hypothesis will be explained in Section II, which consists of Public Service Motivation, self-efficacy, competency, and performance ASN. The Research Methodology will be presented in Section III. Then, The Result and Discussion will be presented in Section IV, which explains analysis. Then, the Finding and Conclusion are explained in Section V. Implication, limitation, and suggestions for the future are summarized in Section VI.

## **II. THEORY, LITERATURE REVIEW, AND HYPOTHESIS**

### **a. The Theory**

Public Service Motivation (PSM) has been studied and conceptualized within various theoretical frameworks that provide insights into the underlying factors and mechanisms driving individual's motivation to serve the public interest. In the context of PSM, individuals are motivated to serve the public because they expect certain rewards or rewards, such as intrinsic satisfaction, public recognition, or certain goals. The social exchange theory developed by Marcel Mauss (1992) emphasizes the role of perceived rewards and costs in shaping individual motivation and behavior in public service. Self-Efficacy has many theories and one of them is social cognitive theory providing a foundation for understanding self-efficacy by Albert Bandura. According to this theory, an individual's belief in his abilities (self-efficacy) influences his motivation, behavior and performance.

Goal Setting Theory as a Grand Theory is the result of deep thought from scientist Dr. Edwin Locke at the end of 1960 through the publication of *"Toward a theory of task motivation and incentives"* concerning the existence of a link between goals and individual performance of tasks or human actions in an effort to achieve targets, specific goals, and continue to strive to increase towards a higher level. He has been determined by the organization. This theory consists of 4 (four) moderators, namely: 1) ability, 2) commitment, 3) feedback and 4) situational (Itzhakov and Latham 2020; Chen et al. 2021).

## **b. The Literature Review**

For Public Service Motivation, Perry and Wise define PSM as "an individual's predisposition to respond to motives that concern the welfare of the public." They emphasize that PSM involves a genuine concern for the public good and a desire to make a positive impact on society through public service (Schwarz et al., 2020; Wan Sulaiman et al., 2021). Perry expands on the concept of PSM by proposing three core dimensions: attraction to public policymaking and implementation, commitment to public values, and compassion for others. According to Perry, these dimensions reflect an individual's motivations to engage in public service and their desire to contribute to the greater good (Bayram & Zoubi, 2020b). Not only them, Kim and Vandenberg propose a conceptualization of PSM that emphasizes three underlying motives: intrinsic motivation, altruism, and social-norm motivation. They argue that these motives shape an individual's willingness to engage in public service, their commitment to public values, and their behaviors in public organizations (Palma et al., 2021).

Self-efficacy refers to an individual's belief in their own capabilities to successfully perform specific tasks and achieve desired outcomes (Canrinus et al., 2012; Khageswar Bhati & Sethy, 2022b; Siriparp et al., 2022b; Tetri & Juujärvi, 2022b). It is a core construct within social cognitive theory and plays a significant role in determining an individual's motivation, behavior, and performance. Personal experiences of successfully mastering tasks or challenges contribute to the development of self-efficacy. When individuals achieve success, their belief in their own abilities strengthens, and they become more confident in their skills (Ma et al., 2022b). Observing others who are like oneself successfully perform a task can enhance self-efficacy. Seeing others accomplish a task provides individuals with a sense of "if they can do it, so can I" (Bayram & Zoubi, 2020a).

Overall, self-efficacy is a fundamental psychological construct that plays a crucial role in human motivation, performance, and personal development. It influences an individual's beliefs about their capabilities, shapes their behaviors and choices, and impacts their overall performance and achievements.

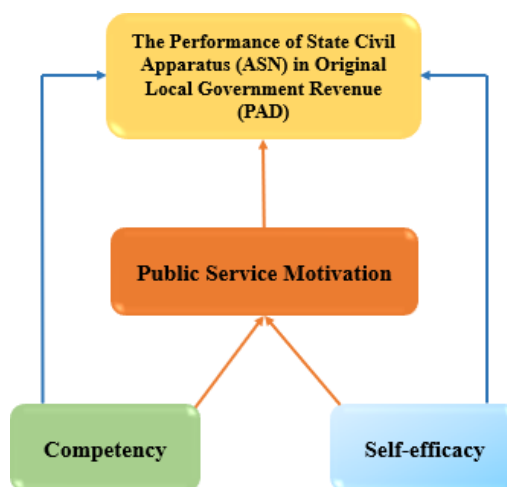
Competency is a multidimensional construct that has been extensively studied and conceptualized in various disciplines, including psychology, education, and organizational behavior. It refers to the knowledge, skills, abilities and behaviors that individuals possess and use to perform tasks, solve problems and achieve desired results in a particular domain or context (Alaudinova, 2022; Blanka et al., 2022; R, 2022).

### c. The Hypothesis

In the development of contextual models that are closely related to Literature Review, where a theory and concept that connects variables and indicators and presents propositions and hypotheses tested with a methodology that is managed systematically, based on critical, objective, and scientific data on a particular problem with the aim find related answers or solutions (Lopez and Morgan 2021; Afshar, Yazdani, and Shahr 2021). In previous research (Dana: 2019 and Uddin: 2014) tested the relationship between self-efficacy and empathy for altruism or the welfare of other influential people. Significant for altruism among individuals with ASN performance as an intervening variable. Following The hypothesis used in this study are:

1. Public Service Motivation has a significant effect on the performance of ASN in OPD Generating PAD in the South Sumatra Provincial Government **(H-1)**.
2. Self-efficacy has a significant effect on the performance of ASN in OPD Generating PAD in the South Sumatra Provincial Government **(H-2)**.
3. Competency has a significant effect on the performance of ASN in OPD Generating PAD in the South Sumatra Provincial Government **(H-3)**.
4. Self-efficacy and competency had a significant effect on the performance of ASN in OPD Generating PAD in the South Sumatra Provincial Government through intervening variable, public service motivation **(H-4)**.

The Research Framework can be obtained in Figure 1.



**Figure 1. The Research Framework**

### **III. RESEARCH METHODS**

This study was designed as a causality descriptive study with the aim of being able to determine whether or not the independent variable had a significant effect on the dependent variable, either directly or indirectly through the intervening variable and was also an exploratory research. Explorative research is a type of social research that aims to provide some definition or explanation of the concepts or patterns used. Exploratory research according to Branley (2018) is a research approach used to examine something that attracts attention that is not yet known, not understood or not yet well known.

The study design is an important component of the research methodology and provides the overall structure and plan for conducting the research. It outlines the methods and procedures to be used to address the research problem and achieve the research objectives. For the study of the performance of State Civil Apparatus that generate PAD, the following study elements are mentioned: Research Approach (Quantitative), Study Design (Cross- Sectional Design), Population and Sampling, Data Collection, Questionnaire, Data Analysis, and Ethical Considerations.

By adopting a well-designed research method, it is hoped that this research can effectively evaluate the performance of State Civil Apparatus who generate Original Local Government Revenue (PAD). Research designs that align with research objectives provide valid and reliable data and can draw meaningful and implicit conclusions for policy practice.

### **IV. RESULTS AND DISCUSSION**

In this section, we present the results of the correlation analysis conducted to examine the relationships between variables related to the performance of State Civil Apparatus in generating Original Local Government Revenue (PAD). The variables included in the analysis were public service motivation, self-efficacy, competency, and performance. The correlation analysis aimed to determine the strength and direction of the relationships between these variables. The correlation coefficients were calculated using Pearson's correlation coefficient, and their significance levels were assessed using p-values. The results of the correlation analysis are presented in Table 1.

**Table 1.** Coefficient Correlation between Variables

Variables	PSM	Self-Efficacy	Competency	Performance
Public Service Motivation	1.000	0.450**	0.320**	0.410**
Self-Efficacy	0.450**	1.000	0.380**	0.320**
Competency	0.320**	0.380**	1.000	0.450**
Performance	0.410**	0.320**	0.450**	1.000

Note: \*\* $p < 0.01$  (significant correlation)

Based on Table 1, the results indicate that there are statistically significant correlations between the variables of interest. Public service motivation shows a moderate positive correlation with self-efficacy ( $r = 0.450$ ,  $p < 0.01$ ), competency ( $r = 0.320$ ,  $p < 0.01$ ), and performance ( $r = 0.410$ ,  $p < 0.01$ ). Similarly, self-efficacy exhibits a significant positive correlation with competency ( $r = 0.380$ ,  $p < 0.01$ ), and performance ( $r = 0.320$ ,  $p < 0.01$ ). These findings suggest that there are significant associations between the variables examined in this study.

The higher levels of public service motivation, self-efficacy, and competency are related to better performance in generating Original Local Government Revenue (PAD). The results of the correlation analysis support the theoretical frameworks that propose the importance of these variables in predicting the performance of the State Civil Apparatus (ASN). However, it is important to note that correlation analysis does not establish causality. The observed relationships between variables may be influenced by other factors or there may be reverse causality.

Future research should consider conducting longitudinal. We discuss the key findings of the study, based on the results obtained from the data analysis. We will interpret the findings in the context of the research questions and objectives, compare them with existing literature, and provide insights into their implications and potential areas for future research.

In conclusion, the findings of this study contribute to the existing literature on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in generating Original Local Government



Revenue (PAD). The results highlight the importance of public service motivation, self- efficacy, and competency as key determinants of performance in the public sector. The insights gained from this study can inform the development of interventions and policies aimed at enhancing these factors and improving the performance of the state civil apparatus.

## V. FINDINGS AND CONCLUSION

This study aimed to investigate the relationships between public service motivation, self- efficacy, competency, and performance among the ASN involved in generating PAD. The findings of the study provide valuable insights into these relationships and have important implications for both theory and practice in the field of public administration and management science, especially human resources management.

### a. The key findings of the study can be summarized as follows:

1. Public service motivation was found to have a positive and significant correlation with self-efficacy, competency, and performance. This suggests that the ASN who are motivated by a desire to serve the public are more likely to possess higher self-efficacy, and competency, which in turn leads to better performance in generating PAD.
2. Self-efficacy showed a positive and significant correlation with competency and performance. This indicates that the ASN with higher levels of self-efficacy is more likely to possess the necessary skills and abilities and perform better in their roles of generating PAD.
3. Competency exhibited a positive and significant correlation with performance. This suggests that the ASN possesses the required knowledge and skills to achieve better performance outcomes in generating PAD.
4. The combination of self-efficacy and competency through intervening variables has a positive relationship to the performance of ASN generating PAD, so that it has implications for improving public services and PAD.

The findings contribute to the understanding of the factors that influence performance in the public sector and have implications for improving public service delivery. By promoting public service motivation, self-efficacy, and competency, organizations can enhance the performance of the State Civil Apparatus (ASN) and ultimately contribute to the development and well-being of their respective communities.

## **b. Conclusion**

In conclusion, this research study aimed to investigate the relationships between public service motivation, self-efficacy, competency, and performance among the State Civil Apparatus involved in generating PAD. The study employed a quantitative research design and collected data using a survey instrument from a sample of the ASN.

It is indicated that public service motivation is positively correlated with self-efficacy, competency, and performance. Self-efficacy and competency also demonstrate a positive correlation with performance. It suggests that the ASN who are motivated to serve the public, possess confidence in their abilities, exhibit relevant knowledge and skills. The study also identified self-efficacy as a mediating factor in the relationship between public service motivation and performance.

The suggests that self-efficacy plays a significant role in translating motivation into actual performance outcomes. The implications of these findings are twofold. First, organizations should pay attention to the recruitment and selection of ASN with high levels of public service motivation, self-efficacy, and competency. Training and development programs should be designed to enhance these factors among the State Civil Apparatus (ASN) to improve their performance in generating PAD. By doing so, organizations can enhance the performance of the State Civil Apparatus (ASN) and contribute to a better PAD generator and public service delivery. Overall, this research study provides valuable insights into the factors influencing the performance of State Civil Apparatus involved in generating PAD. It is hoped that the results of this study will inform and guide the development of strategies and practices that improve the performance of the State Civil Apparatus (ASN) and ultimately benefit the communities they serve.

## **VI. IMPLICATIONS, LIMITATIONS AND SUGGESTIONS**

### **a. Implications**

The implications of these findings are significant for both researchers and practitioners in the field of public administration and human resources management:

1. Theoretical implications: The findings contribute to the existing literature on public service motivation, self-efficacy, competency, and performance by providing empirical evidence of their interrelationships.

2. Practical implications: The findings have practical implications for the recruitment, selection, and training of the ASN. Organizations can focus on identifying individuals with high levels of public service motivation, self- efficacy, and competency during the recruitment process.
3. Policy implications: The findings highlight the importance of creating an organizational culture and environment that promotes public service motivation, self-efficacy, and competency.

**b. Limitations**

While this study provides valuable insights into the relationships between public service motivation, self-efficacy, competency, and performance among the ASN involved in generating PAD, it is important to acknowledge its limitations. These limitations open opportunities for future research to build upon and expand the findings. The limitations of this study include generalizability, Cross-Sectional Design, Self-Report Measures, Mediating and Moderating Variables, and External Factors.

**c. Suggestions**

Based on the limitations mentioned above, suggestions for future research include:

1. Comparative Studies: Conducting comparative studies across different regions or countries can provide insights into how contextual factors influence the relationships between public service motivation, self-efficacy, competency, and performance.
2. Mixed-Methods Approaches: Future research could employ mixed methods approaches to capture both quantitative relationships and qualitative insights from ASN experiences and perspectives.
3. Intervention Studies: Future research could design, and test interventions aimed at enhancing public service motivation, self-efficacy, and competency among the ASN involved in generating PAD, and assess the impact of these interventions on performance outcomes.
4. Longitudinal Studies: Longitudinal research can capture changes in all variables.
5. Multilevel Analysis: Future research could employ multilevel analysis to examine how individual-level variables interact with team and organizational- level factors to influence performance outcomes.

## REFERENCE

- Alaudinova, D. (2022). Approach theoretical competency communication oral. *OKand Inovasi*, 3 (3/S), 147–151. <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol3-iss3/s-pp147-151>.
- Banu, GS (2018). Measure innovation using indicator performance main. *Procedia Manufacturing*, 22, 906–911. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2018.03.128>.
- Bayram, P., & Zoubi, K. (2020a). Influence leadership waiter to performance reported employees myself: Is it motivation service public play role explanatory mediation? *Science Letter Management*, 10 (8), 1771–1776. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.002>.
- Bayram, P., & Zoubi, K. (2020b). Influence leadership waiter to performance reported employees myself: Is it motivation service public play role explanatory mediation? *Science Letter Management*, 10 (8), 1771–1776. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.002>.
- Blanka, C., Krumay, B., & Rueckel, D. (2022). Interaction digital transformation and competency employees: Approach knowledge design *Forecasting Technology and Change Social*, 178. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121575>.
- Brenya, E., Adu-Gyamfi, S., Kyei, EY, Tariyah, FP, Nmerukini, A., Boateng, EK, & Angmor, RY (2017). Motivation Public Service in Service Civilian Ghana: A Municipal Case Study Ejisu-Juabeng. *Journal International Public Administration*, 40 (2), 164–175. <https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1089443>.
- Canrinus, ET, Helms-Lorenz, M., Beijaard, D., Buitink, J., & Hofman, A. (2012). Self-efficacy, satisfaction work, motivation, and commitment: Exploring connection between indicator identity teacher professional. *Journal European Educational Psychology*, 27 (1), 115–132. <https://doi.org/10.1007/s10212-011-0069-2>.
- Diamantidis, AD, & Chatzoglou, P. (2019). Influencing factors performance employees: approach empirical. *Journal International Productivity and Performance Management*, 68 (1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>.
- Elhadi, YI (2020a). Influence Performance Assessment of the Performance of State civil Apparatus in Kenya. *Journal European Engineering Research and Science*, 5 (4), 415–420. <https://doi.org/10.24018/ejers.2020.5.4.1857>.
- Elhadi, YI (2020b). Influence Performance Assessment of the Performance of State civil Apparatus in Kenya. *Journal European Engineering Research and Science*, 5 (4), 415–420. <https://doi.org/10.24018/ejers.2020.5.4.1857>.
- Graham, S. (2022). Efficacy self and learning language – what it is and what it is not. *Journal Language Learning*, 50 (2), 186–207. <https://doi.org/10.1080/09571736.2022.2045679>
- KhageswarBhati, M., & Sethy, T.P. (2022a). *Self- Efficacy: Theory of Educational Practice*. <https://doi.org/10.25215/1001.112>.
- KhageswarBhati, M., & Sethy, T.P. (2022b). *Self- Efficacy: Theory of Educational Practice*. <https://doi.org/10.25215/1001.112>.
- Krstikj, A., Sosa Godina, J., García Bañuelos, L., González Peña, OI, Quintero Milián, HN, Urbina Coronado, PD, & VanoyeGarcía, AY (2022). Analysis Evaluation Competency Educational Innovation in Schools High School and College: An Overview Mapping. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 14, Issue 13). MDPI. <https://doi.org/10.3390/su14138089>.
- Lusiani, M., Abidin, Z., Fitrianingih, D., Yusnita, E., Adiwinata, D., Rachmaniah, D., Fauzi, A., Purwanto, A., Faletahan, U., Banten Higher Science Administration, S., College of Economics.

- Banten, S., Sultan Maulana Hasanuddin Banten, U., & Author, C. (2020). The Influence of Servants, Digital and Green Leadership on Business Performance: Evidence from Indonesian Manufacturing. In *Review Systematic in the Pharmacy* (Vol. 11, Issue 11).
- Ma, K., Cavanagh, M., & Mcmaugh, A. (2022a). Sources of pre-service teacher self-efficacy: investigation longitudinal qualitative. *Asia Pacific Journal of Education*.  
<https://doi.org/10.1080/02188791.2022.2136140>.
- Ma, K., Cavanagh, M., & Mcmaugh, A. (2022b). Sources of pre-service teacher self-efficacy: investigation longitudinal qualitative. *Asia Pacific Journal of Education*.  
<https://doi.org/10.1080/02188791.2022.2136140>.
- Mumtaz, S., & Parahoo, SK (2020). Promote performance innovation employees: Researching role self-efficacy and growth need strength. *Journal International Productivity and Performance Management*, 69 (4), 704–722. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-12-2017-0330>.
- O'Leary, C. (2019). Motivation Public Service: A Rationalist Critique. *Public Personnel Management*, 48 (1), 82–96. <https://doi.org/10.1177/0091026018791962>.
- Palma, R., Crisci, A., & Mangia, G. (2021). Connection motivation service public-performance individual: Is orientation user important? *Knowledge Planning Social Economy*, 73. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2020.100818>.
- Purnomo, H., Sa'dijah, C., Hidayanto, E., Sisworo, Permadi, H., & Anwar, L. (2022). Development Instrument Test Skills Count Evaluation Minimum Competency (MCA) in Indonesia. *International Journal of Instruction*, 15 (3), 635–648. <https://doi.org/10.29333/iji.2022.15335a>.
- R, KA (2022). LEARNING IS A COMPETENCY-BASED APPROACH AS A CONTENT UPDATE STEP. In the *GALAXY INTERNATIONAL INTERDISCIPLINARY RESEARCH JOURNAL (GIIRJ) ISSN (E)* (Vol. 10).
- Rye, S. (2022). Analysis Gaps between Collaborative Performance Recurring and Interim: Literature Review between 1994 and 2021. *Logistics*, 6 (4). <https://doi.org/10.3390/logistics6040071>.
- Saleem, F., Zhang, YZ, Gopinath, C., & Adeel, A. (2020). Impact Leadership Waiter on Performance: The Role of Mediation Trust Affective and Cognitive. *SAGE Open*, 10 (1). <https://doi.org/10.1177/2158244019900562>.
- Schwarz, G., Eva, N., & Newman, A. (2020). Can Public Leadership Enhancing Motivation Public Service and Achievement work? *Overview Public Administration*, 80 (4), 543–554. <https://doi.org/10.1111/puar.13182>.
- Siriparp, T., Buasuwan, P., & Nanthachai, S. (2022a). Influence leadership instructional primary, collective teacher efficacy and the teacher's role in efficacy teacher self: Examination moderated mediation. *Journal Knowledge Social Kasetsart*, 43 (2), 353–360. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2022.43.2.12>.
- Syam'un, Mahfudnur najamuddin, Mallongi, S., Ramlawati, & Budiandriani. (2021). Impact Commitment Organization on the Performance of State civil Apparatus: An Empirical Study of Alauddin State Islamic University of Indonesia. *Journal Study Business and Management Europe*, 6 (2), 54–60. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.2.778>.
- Tetri, B., & Juujärvi, S. (2022a). Self- Efficacy, Internet Self- Efficacy, and Efficacy Proxy as predictor Use Service Maintenance Social and Digital Health Among Users Mental Health Services in Finland: A Cross-Sectional Study. *Study Psychology and Management Behavior*, 15, 291–303. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S340867>.
- Tetri, B., & Juujärvi, S. (2022b). Self-Efficacy, Internet Self- Efficacy, and Efficacy Proxy as

- predictor Use Service Maintenance Social and Digital Health Among Users Mental Health Services in Finland: A Cross-Sectional Study. *Study Psychology and Management Behavior*, 15, 291–303. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S340867>.
- Virginia Koutroubas, & Michael Galanakis. (2022). Learning Theory Bandura Social and Its Importance in Context Psychology Organization. *Journal Study Psychology*, 12 (6). <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.06.001>.
- Vitapamoorthy, R., Mahmood, R., & MdSom, H. (2021a). The Role of Self-Efficacy and Behavior Work Innovative in Performance Work State Civil Apparatus: A Conceptual Paper. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11 (3). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i3/8592>.
- Vitapamoorthy, R., Mahmood, R., & MdSom, H. (2021b). The Role of Self-Efficacy and Behavior Work Innovative in Performance Work State Civil Apparatus: A Conceptual Paper. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11 (3). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i3/8592>.
- Wan Sulaiman, WS, Che Abd Rahim, AIF, & Halim, F. Wati. (2021). Property Psychometric Motivation Scale Public Service In between Official Malaysian Public Service. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11 (2). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i2/8308>.

**Bukti Hasil Similarity**

# Disertasi DARMAYANTI

*by Darmayanti*

---

**Submission date:** 06-Jan-2024 12:27PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2197111429

**File name:** DARMA\_KOLOKIUM\_II.docx (5.37M)

**Word count:** 60181

**Character count:** 335264

## Disertasi DARMAYANTI

## ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

4%

2

repository.unsri.ac.id

Internet Source

1%

3

repository.uir.ac.id

Internet Source

1%

4

Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH VARIABEL KEPUASAN KERJA PADA ERA NEW NORMAL DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BADUNG", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2021

Publication

1%

5

docobook.com

Internet Source

1%

6

fmi.or.id

Internet Source

1%



**7** eprints.upnyk.ac.id  
Internet Source

**1**%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On