

**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
Website : 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

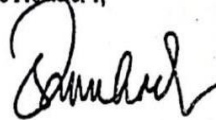
HALAMAN PENGESAHAN

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. Bachti Perizade, 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. Sulastri, M. Kom., M.E.

NIP. 19591023 198601 2 002



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 / Proposal / Kotokium / 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
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

No.	Revisi/Saran/masukkan	Halaman Perbaikan	Keterangan	Tanda Tangan
1	Kalimat Diperbaiki, Teknik Proportional Statisfied Random Sampling menjadi kalimat yang benar.	VII		
2	Mengapa judulnya menggunakan Intervening dan Self Efficacy (Bahasa Inggris) kenapa tidak di-Indonesiakan 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 perjelas, 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 saya peroleh dari Hasil Model SEM Lisrel itu langsung.			

Palembang, 2024
Koord. Program Studi
Doktr Ilmu Manajemen


Prof. Dr. H. Sulastri, ME., 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(31) 30662
Telp (0711) 580964-580646 email :dekan@fe.unsri.ac.id
Website : www.unsri.ac.id

Matrik Pobalkan/Rovisi/Saran/Masukan
Seminar Kolokium / Proposaty 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

No.	Nama Penguji/Pembahas/Pembimbing * : Prof. Dr. Sulastri, M.E., M.Kom	Revisi/Saran/masukkan	Halaman Perbaikan	Keterangan	Tanda Tangan
1	Kata "Oleh karena itu", Dari, 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 bukanlah 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 bisa terlihat semua hasilnya. Jadi per jelas 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. Hl. Sulastri, M.E., M.Kom
 NIP 19594023 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 / Preposal / Kolokium II / 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 * : Dr. Mohammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M

No.	Revisi/Saran/masukan	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

**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.

Seminar / Kotakumt / Preprosat / Kelektumt / 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		dit...	
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

***) 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/Kotakum1 / Proposat / Kolektum-H / 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. Dr. Drs. H. Isnurhadi, S.E., M.B.A., Ph.D
2. Dr. Yuliani, S.E., M,M

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

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

Palembang, 2024
Koord. Program Studi
Doktor Ilmu Manajemen

Prof. Dr. H. Isnurhadi, ME.,
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/Ketokium-I / Proposal/ Ketekium-It / Uji Tertutup

Nama Mahasiswa
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	
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 Andrean 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


Darmaayanti
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

COVER.....	i
PERSETUJUAN TIM PROMOTOR	ii
ii	
ROMOTO.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MATRIKS PERBAIKAN DISERTASI.....	iv
v	
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	xii
KATA PENGANTAR	xiii
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xx
.....	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
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
BAB II.....	26
STUDI KEPUSTAKAAN	26
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
BAB III.....	89
METODE PENELITIAN.....	89
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
3.1. 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
4.1. 107	
4.2. 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
BAB IV.....	112
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	112

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
4.1.3.2.	Analisis SEM.....	127
	Penjelasan dari keseluruhan hasil uji <i>Goodness of fit</i> model tersebut adalah sebagai berikut.....	136
BAB V	155
KESIMPULAN DAN SARAN.....	155
5.1. Kesimpulan.....	155
5.2.1.	Saran Untuk OPD Penghasil PAD dan Penentu Kebijakan.....	156
DAFTAR PUSTAKA.....	160
	Lampiran Kuisisioner Penelitian (awal).....	190
KUESIONER PENELITIAN.....	190
	Lampiran Hasil Kuisisioner Penelitian (awal).....	197
	Lampiran Kuisisioner Penelitian.....	202
KUESIONER PENELITIAN.....	202
	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 keterlibatan 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

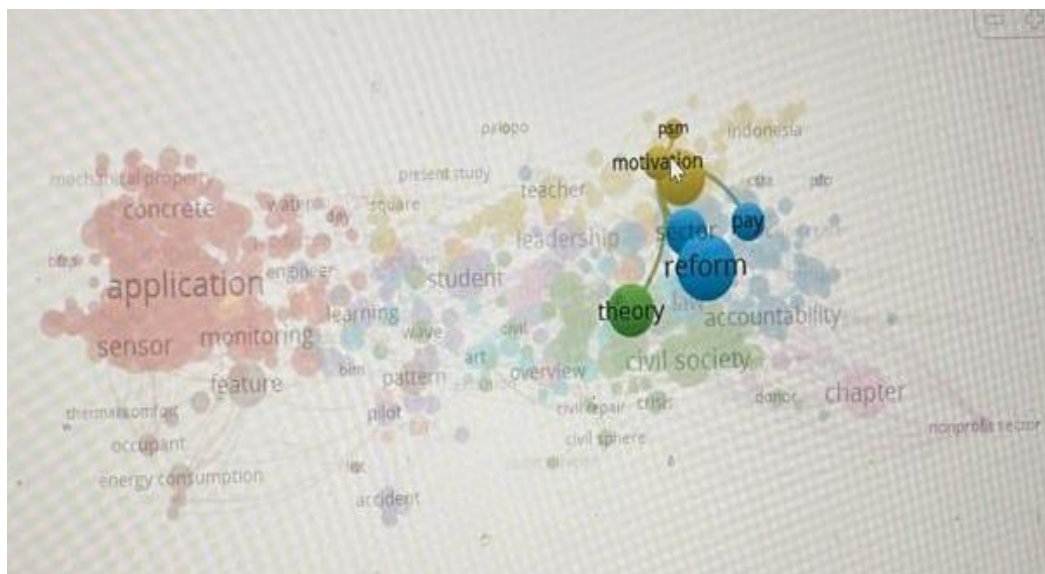
1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi bagi pengambil keputusan pada instansi pemerintah daerah dalam mengidentifikasi kinerja ASN OPD penghasil PAD. Identifikasi dan analisis penyebab tersebut diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kinerja ASN OPD penghasil PAD, sehingga 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.

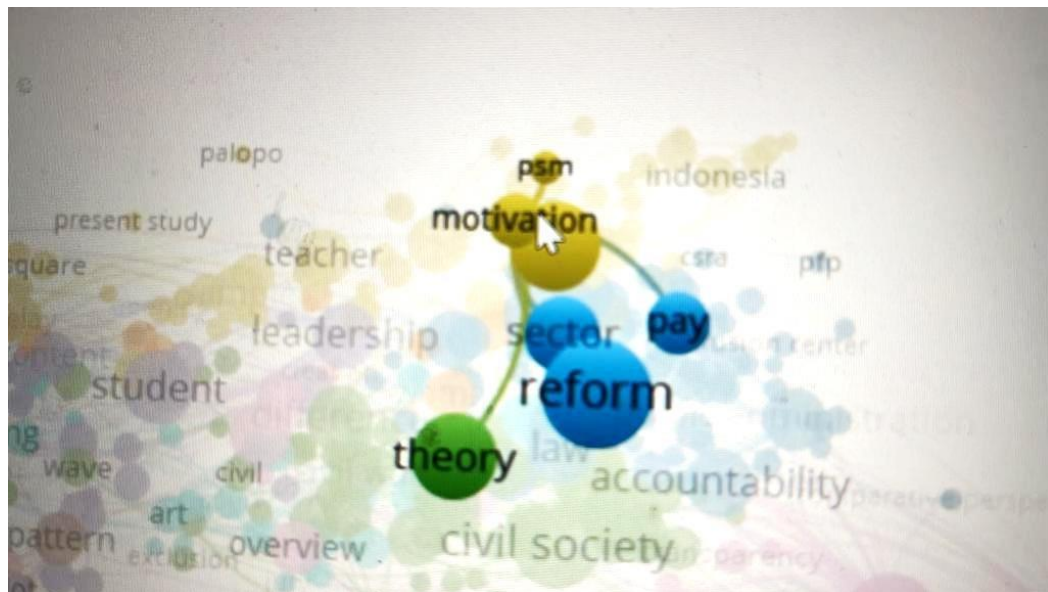
1.5. Kebaharuan Penelitian

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:

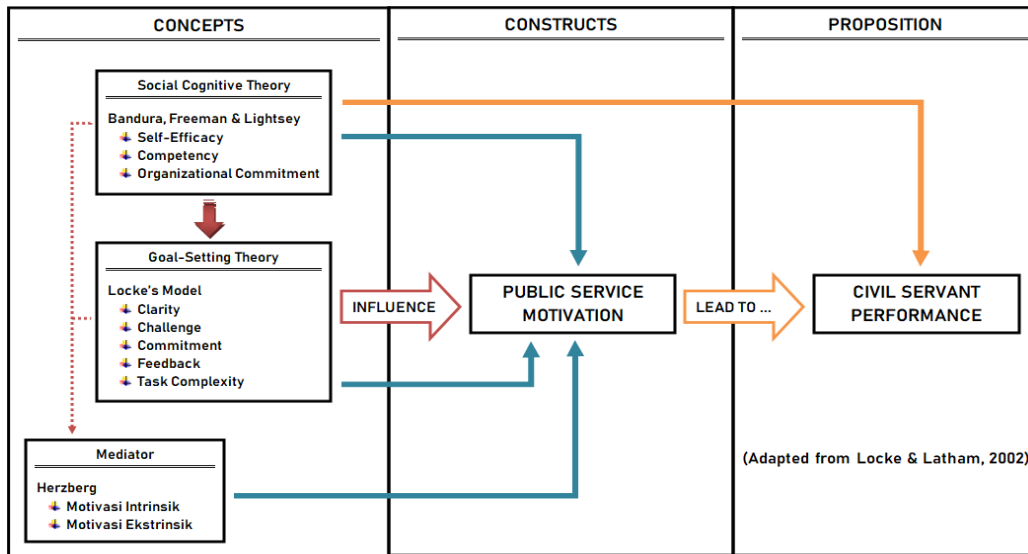




Gambar 1.1 Hasil Vos Viewer

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

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- 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 Intrinsik 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.ijdr.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 Nochta, 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 Employees 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. Slempe, 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., Tewel, 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 Itzchakov. 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>.
- Dest, 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](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, & Aukšė 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](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., Øygarden, 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-Ekonomiska 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
- 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.Iedeem.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.iedeen.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.childyouth.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@unmuh-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
- 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., Alkusani, 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.