

# Disertasi DARMAYANTI

*by Darmayanti*

---

**Submission date:** 06-Jan-2024 12:27PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2197111429

**File name:** DARMA\_KOLOKIUM\_II.docx (5.37M)

**Word count:** 60181

**Character count:** 335264

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



Disertasi Oleh :

**DARMAYANTI**  
**01023682025005**

**2**  
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**



## 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. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A  
NIP. 19530707 197903 2 001

Co Promotor 1,

Co Promotor 2,

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

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

Ketua Program Studi  
Doktor Ilmu Manajemen,

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Sriwijaya,

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

Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E  
NIP. 19670624 196402 1 002

Tanggal Uji : ....., Januari 2024

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

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.

Pembimbing :

Promotor : Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D  
Co. Promotor I : Prof. Drs. H. Isnurhadi, S.E., M.B.A., Ph.D  
Co. Promotor II : Dr. Yuliani, S.E., M.M  
Tanggal Ujian : 08 Januari 2024

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam Disertasi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 08 Januari 2024  
Pembuat Pernyataan

Tanda Tangan di atas  
Materai 6000

Darmayanti  
NIM 01023682025005

## 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

Tanda Tangan di atas  
Materai 6000

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. Bodia 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. T. H. Marwa, S.E., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E, dan Koordinator Program Studi Doktorat Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Universitas Sriwijaya Prof. Dr. Hj. Sulastri M.E., M.Kom serta Ketua Jurusan Manajemen Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, ST,MM,CHRM
5. Yang terhormat 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 H. Sandi Fahlepi, S.P., M.Si.
6. Para Kepala Badan Keshangpol 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, Vicki 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 dan 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. Amin Ya Robbal'amin,

Palembang, 08, Januari 2024

Darmayanti  
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. 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 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 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 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 : *Self-efficacy*, kompetensi, komitmen, kinerja ASN

## **7** **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. 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 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 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 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:** *Self efficacy*, competence, commitment, ASN performance

## **DAFTAR ISI**

HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI .....	viiix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	21
1.3. Tujuan Penelitian .....	21
1.4. Manfaat Penelitian .....	22
1.5. Kebaruan Penelitian .....	23
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>24</b>
<b>2.1. Landasan Teori .....</b>	<b>24</b>
2.1.1. Teori Motivasi .....	25
2.1.1.2. Teori Motivasi Pelayanan Publik .....	34
2.1.2. Teori Kognisi Sosial ( <i>Social Cognitive Theory</i> ) .....	36
2.1.2.1. Teori <i>Self-efficacy</i> .....	38
2.1.2.2. Teori Kompetensi ( <i>Competency</i> ) .....	42
2.1.2.3. Teori Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> ) .....	47
2.1.3. Teori <i>Goals Setting</i> .....	50
2.1.3.1. Konsep yang Mendasari Kerangka Pemikiran Penelitian Kinerja Individual ASN Organisasi Perangkat Daerah Penghasil Pendapatan Asli Daerah pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan .....	56
2.2. Penelitian Terdahulu .....	60
2.3. Ahir Pikir .....	76
2.3.1. Kerangka Pemikiran .....	76
2.4. Proposisi .....	86
2.5. Hipotesis .....	89
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>94</b>



2	3.1. Ruang Lingkup Penelitian .....	94
	3.2. Rancangan Penelitian .....	94
	3.3. Jenis dan Sumber Data .....	95
	3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	95
	3.5. Populasi dan Sampel .....	96
	3.5.1. Populasi .....	96
	3.5.2. Sampel .....	98
	3.6. Teknik Analisis Data .....	100
2	3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif .....	100
	3.6.2. Analisis Statistik Inferensial .....	101
	3.6.3. Uji Instrumen .....	109
	3.7. Definisi Operasional Variabel .....	113
	3.7.1. Motivasi Pelayanan Publik (Variabel <i>Intervening</i> ) .....	113
	3.7.2. <i>Self-efficacy</i> (X1) .....	113
	3.7.3. Kompetensi (X2) .....	114
	3.7.4. Komitmen Organisasi (X3) .....	114
	3.7.5. Kinerja Aparatur Sipil Negara / ASN (Y) .....	114
	<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	118
	4.1. Hasil Penelitian .....	118
	4.1.2. Deskripsi Responden .....	121
	4.1.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	122
	4.1.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	123
	4.1.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Menduduki Jabatan .....	123
	4.1.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	124
	4.1.3. Analisis Data .....	125
	4.1.3.1. Analisis Statistik Deskripsi .....	125
	4.1.3.2. Analisis SEM .....	131
	4.2. Pembahasan .....	151
	4.2.1. <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja ASN .....	151
	4.2.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ASN .....	153
	4.2.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja ASN .....	155
	4.2.4. Peran Motivasi Pelayanan Publik dalam memediasi pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja .....	158
	4.2.5. Peran Motivasi Pelayanan Publik dalam memediasi pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja .....	160

4.2.6. Peran Motivasi Pelayanan Publik dalam memediasi pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.....	162
4.2.7. Temuan Teoritis .....	163
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>166</b>
<b>5.1. Kesimpulan .....</b>	<b>166</b>
<b>5.2. Saran .....</b>	<b>167</b>
5.2.1. Saran Manajerial.....	167
5.2.3. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya.....	Error! Bookmark not defined.
5.2.3. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya.....	Error! Bookmark not defined.
<b>5.3. Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>168</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>171</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>191</b>

## 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 .....	12
Tabel 1.6 Kompetensi ASN di OPD Penghasil PAD di Pemda Sumsel melalui Pendidikan dan Pelatihan Administrator.....	13
Tabel 1.7 Standar Operasional Prosedur Terkait Pajak Daerah dan Retribusi Daerah di Provinsi Sumsel .....	16
Tabel 1.8 Perda tentang Tarif Retribusi Daerah Provinsi Sumsel .....	17
Tabel 1.9 Daftar Temuan LHP BPK RI Perwakilan Sumsel di Bapenda Prov. Sumsel Tahun 2017 .....	19
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	61
Tabel 3.1 Sampel Penelitian.....	98
Tabel 3.2 Sampel Penelitian.....	100
Tabel 3.3 Goodness Of-Fit -Index .....	107
Tabel 3.4 Uji Validitas Data Instrumen .....	111
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Data Instrumen.....	112
Tabel 3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	115
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	122
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	123
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Jabatan .....	124
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan pendidikan Formal .....	124
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi Pelayanan Publik .....	126
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Self-Efficacy .....	127
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kompetensi .....	128
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	129
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kinerja ASN .....	130
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstrak.....	134
Tabel 4.11 Nilai MI sebagai acuan perbaikan model.....	138
Tabel 4.12 <i>Goodness of fit model</i> .....	140
Tabel 4.13 Hasil Uji Pengaruh Langsung .....	143
Tabel 4.14 Hasil Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung SE – MPP – KAOPP....	147
Tabel 4.15 Hasil Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung KT – MPP – KAOPP..	147
Tabel 4.16 Hasil Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung SE – MPP - KAOPP....	148
Tabel 4.17 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis .....	150

## **2** DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Skema Sintesa Konsep Motivasi Pelayanan Publik berdasarkan Social Cognitive Theory dan Goal-Setting Theory .....	24
Gambar 2.1 Kebutuhan Hierarki Abraham Maslow .....	26
Gambar 2.2 Locke's Model (Goal-Setting Theory) .....	51
Gambar 2.3 Alur Pikiran Penelitian Empirik .....	76
Gambar 3.1 Model Penelitian Diagram Jalur (Model Statistik) .....	102
Gambar 4.1 Hasil Uji Model Pengukuran .....	133
Gambar 4. 2 Hasil Uji Goodness of fit model struktural .....	136
Gambar 4. 3 Kriteria Goodness Of Fit Model (Lengkap) .....	137
Gambar 4.4 Hasil Perbaikan Uji Goodness of fit model struktural .....	139
Gambar 4.5 Output Lisrel Structural Equation .....	149
Gambar 4.6 Hasil Uji Hipotesis .....	150

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.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	65,28	65,35
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	80,09	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	72,80	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	60,76

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	74,20	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 (Wiska *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 & Saladrignes (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 & Sanambong (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 Binketuda 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	44,60	III 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	Riau	41,43		21	DI 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	38,90		24	Maluku Utara	30,69	
8	Sulawesi Selatan	37,90		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	DI Aceh	35,09	33	Kalimantan Selatan	20,20		
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 <sup>6</sup> **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 Labuh Litgau	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 Musi 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 Lintang	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP-PSH
Pemerintah Kabupaten Perbukit Aluh 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	Baling 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 Administrator
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. Penakal 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 Itzechakou & 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 ditunjukkan 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 & Csök, 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	Pendaftaran 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 Tarif Retribusi Daerah Provinsi Sumsel

No	Jenis Retribusi	Aturan Pengikutnya
1	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
2	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

3	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, & Ashari, 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 gap*, 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. Bagaimanakah pengaruh secara langsung *self-efficacy*, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN pada OPD penghasil PAD pada Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Selatan?
2. Bagaimanakah pengaruh secara tidak langsung *self-efficacy*, kompetensi, dan komitmen organisasi 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.

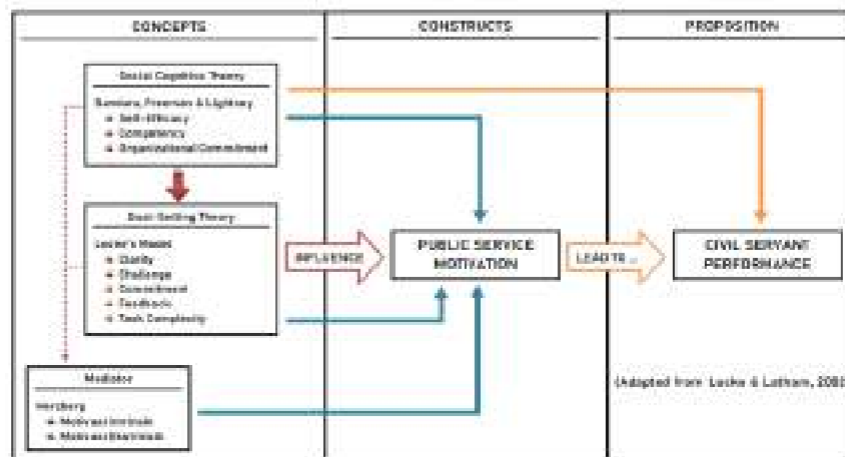
### 1.5. Kebaharuan Penelitian

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.

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 1.1 Skema Sintesa Konsep Motivasi Pelayanan Publik berdasarkan Social Cognitive Theory dan Goal-Setting Theory

## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN

#### 2.1. Landasan Teori

Teori dalam suatu penelitian adalah kerja yang berguna dan berperan untuk menjelaskan sebuah model konseptual empirik dan proposisi. Penelitian ini menggunakan pendekatan teori antara lain: *Motivation Theory, Social Cognitive Theory dan Goals Setting Theory*, sebagai pendukung untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti, antara lain variabel: Motivasi pelayanan publik, *Self-*

*efficacy*, Kompetensi, Komitmen organisasi, dan Kinerja ASN OPD Penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan.

### **2.1.1. Teori Motivasi**

Pengertian Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita, citra dan tujuan tertentu. Pada bidang manajemen sumber daya manusia motivasi dapat dibentuk berdasarkan beberapa teori. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu sama lainnya. Hal ini dikarenakan setiap organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Suprihanto *et al.* (2013); Maslow (1943, 1954) menyatakan bahwa orang termotivasi untuk mencapai kebutuhan tertentu dan bahwa beberapa kebutuhan didahulukan daripada kebutuhan yang lain. Kebutuhan kita yang paling mendasar adalah kelangsungan hidup fisik (fisiologis) dan kebutuhan ini akan menjadi hal pertama yang akan memotivasi perilaku kita. Teori motivasi Abraham Maslow adalah Hierarki kebutuhan manusia yang mendasari manusia termotivasi melakukan sesuatu. Teori ini terdiri dari lima tingkat piramida dimana urutan terbawah menjadi urutan pertama yang harus terselesaikan. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan aktualisasi diri. Setelah level itu terpenuhi, maka kita akan melangkah pada level kebutuhan berikutnya yang memotivasi perilaku kita dan seterusnya.



Gambar 2.1 Kebutuhan Hierarki Abraham Maslow

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

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

1. **Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)**, merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. **Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja (*Security or Safety Needs*)**, apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. **Kebutuhan Sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*)**, jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat

dengan orang lain, meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan. Pada organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*), meliputi penghargaan internal seperti penghormatan diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Needs for self-actualization*), merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang, sehingga kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya, antara lain dengan dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya, yaitu: pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Pengembangan teori hierarki kebutuhan Maslow dilakukan oleh Herzberg menjadi teori dua faktor tentang motivasi yang dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation* (Hasibuan, 2008), yaitu:

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

#### 2.1.1.1. Motivasi Herzberg

##### 1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (1992), yang tergolong sebagai faktor motivasional, antara lain ialah:

##### a) Keberhasilan (*Achievement*)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

##### b) Pengakuan/ penghargaan (*Recognition*)



Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

- Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain.
- Surat penghargaan
- Memberi hadiah berupa uang tunai
- Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- Memberikan kenaikan gaji promosi

c) pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

d) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab menjadi faktor memotivasi bagi bawahan, maka pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

e) Pengembangan (*Advancement*)

Pengembangan merupakan salah satu faktor yang memotivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka

pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

Motivasi intrinsik pada dasarnya adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang dimana ia memiliki keinginan untuk mencapai sebuah tujuan (Pratama & Fridolini, 2021; Anisa & Jariono, 2021). Motivasi intrinsik atau motivasi yang berasal dari dalam pribadi diri seseorang. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan dari orang lain. Semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, hal ini akan selaras dengan semakin optimalnya kualitas pekerjaan yang ia lakukan. Kondisi tersebut berfungsi dalam memberikan dorongan bagi seorang individu untuk bekerja dengan penuh semangat, tekun, ulet, dan berkomitmen dalam menyelesaikan apa yang telah menjadi tuntutan atau tanggung jawabnya (Hellín Gil *et al.*, 2022; Indrajaya *et al.*, 2021).

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang harus dimiliki seseorang yang datangnya dari dalam diri sendiri (Broeck *et al.*, 2021; Mahmoud *et al.*, 2021). Hasil dari penelitiannya didapat bahwa motivasi intrinsik dapat diukur dengan indikator, yaitu: 1) dorongan bertanggung jawab, 2) ingin berprestasi, 3) berusaha untuk berinteraksi sosial, 4) ingin bekerjasama dengan karyawan lainnya, 5) berusaha mendapatkan pengakuan atas kemampuan, 6) ingin bertindak *sportif* dalam bekerja, 7) ingin memiliki keamanan dalam berkerja dan tidak tertekan, 8) ingin mendapatkan kepercayaan dari organisasi dengan baik, dan 9) ingin mendapatkan

penghargaan dari rekan kerja. Mereka yang termotivasi secara intrinsik akan cenderung bekerja dengan lebih keras dan memiliki disiplin kerja yang lebih tinggi, sedangkan yang tidak dapat termotivasi secara intrinsik akan cenderung bekerja dengan apa adanya saja (Hai & Park, 2021).

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif dan berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Intinya, individu terdorong untuk bertingkah laku ke arah tujuan tertentu tanpa adanya faktor pendorong dari luar. Seseorang cenderung akan bersemangat untuk menyelesaikan suatu kegiatan karena ada motivasi yang kuat mengubah energi dalam diri seseorang kedalam bentuk suatu kegiatan nyata untuk mencapai tujuan tertentu (Kusumah *et al.*, 2021). Adapun faktor-faktor lain yang berasal dari luar diri, contohnya: keinginan untuk mengaktualisasikan diri (*self-actualization need*).

Terbentuknya motivasi intrinsik terjadi karena adanya keinginan yang timbul secara alamiah dari dalam yang membangkitkan semangat atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai kepuasan atau tujuan, karena manusia selalu mempunyai naluri untuk mencapai sesuatu maka melalui motivasi intrinsik inilah dapat mendorong seseorang untuk terlibat dalam sebuah aktivitas. Motivasi intrinsik timbul sebagai akibat dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan dari orang lain tetapi atas kemauan diri sendiri (Zaman *et al.*, 2023; Kusumah *et al.*, 2021).

Bila seseorang telah memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya, maka ia secara sadar akan melakukan suatu kegiatan. Motivasi intrinsik sangat diperlukan

dalam melaksanakan aktivitas untuk memulai wirausaha, terutama berwirausaha *online*. Seseorang yang tidak memiliki motivasi intrinsik sulit sekali melakukan aktivitas berwirausaha secara terus menerus (Kibler *et al.*, 2019; Camilleri, 2021).

Motivasi intrinsik ini penting karena setiap individu mempunyai *individual difference* yang membedakan dengan orang lain. *Individual differences* ini meliputi kesenangan, tingkat kepuasan, kemampuan penyesuaian diri, tingkat emosi dan kerentanan. Salah satu pandangan tentang motivasi intrinsik menekankan pada determinasi diri, dimana dalam pandangan ini mereka percaya bahwa mereka melakukan sesuatu karena kemauan diri mereka sendiri bukan karena kesuksesan, pamor atau imbalan eksternal lainnya (Kusumah *et al.*, 2021).

#### **5** b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (1992) yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain ialah berikut:

##### **1) Kebijakan dan administrasi (*Policy and administration*)**

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan

dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

## 2) Supervisi (*Quality supervisor*)

Supervisi dimaksudkan untuk mengantisipasi atas kekurangmampuan seorang pemimpin secara manajerial dibandingkan dengan kebutuhan organisasi, maka diperlukan pengiriman pemimpin untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

## 3) *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi)

*Interpersonal relation* menunjukkan hubungan perscorangan antara bawahan dengan atasannya. Memungkinkan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya, sehingga agar tidak menimbulkan kekecewaan pegawai, maka minimal ada tiga kecakapan yang harus dimiliki setiap atasan, yakni:

- a) Kecakapan teknis (*Technical Skill*), kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.
- b) Kecakapan manusia (*Human Skill*) adalah kemampuan untuk bekerja di dalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.
- c) Kecakapan konseptual (*Conceptual Skill*) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi, sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi secara keseluruhan.

## 4) Kondisi kerja (*Working Condition*)

Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, seperti: penerangan, perabotan, suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

#### 5) Gaji (*Wages*)

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

#### 2.1.1.2. Teori Motivasi Pelayanan Publik

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 menyebutkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara / Kinerja ASN adalah segala bentuk kegiatan ASN dalam rangka pengaturan, pembinaan, bimbingan, penyediaan fasilitas, jasa dan lainnya sebagai upaya untuk pemenuhan kebutuhan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku atau disebut pelayanan publik. Berdasarkan hasil penelitian Haque *et al.* (2019); Haque *et al.* (2021); Martin *et al.* (2022) fungsi kinerja ASN adalah dapat menjadi sarana evaluasi untuk

memperbaiki program kerja mendatang dan fungsi pekerjaan selama periode tertentu. Adapun tujuan kinerja ASN sebagaimana definisi di atas yaitu untuk memberikan pelayanan publik (Kusnendar, 2020). Sedangkan dasar pemberian pelayanan publik oleh ASN kepada masyarakat adalah **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelayanan Publik** yaitu penyelenggara negara kepada masyarakatnya memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

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

melalui dimensi kepercayaan nilai dan sikap dengan indikatornya kasih sayang, pengorbanan diri dan sikap terhadap tugas ASN (Bayran & Zoubi, 2020).

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

Teori kognisi sosial pertama kali diperkenalkan ilmuwan Albert Bandura, pakar psikologi dari *Stanford University*. Teori ini didasarkan pada pernyataan yang menempatkan dan menghubungkan proses kognisi dan proses sosial dalam suatu kombinasi serta merupakan hal yang penting terkait dengan keinginan, perasaan, serta implementasi kehidupan manusia (Villaverde *et al.*, 2018; Kanwal *et al.*, 2019). Melalui penggunaan kerangka pembelajaran perilaku manusia dan interaksi sosial, Bandura *et al.* (1999) memperkenalkan teori ini yang mengakui dan menempatkan aspek penilaian kognisi dan sosial. Bandura menggabungkan asal-usul sosial dari pemikiran dan tindakan manusia terkait sebagai bagian dari interaksi di masyarakat dan proses kognisi untuk *self-efficacy*, kompetensi, dan tindakan manusia (N. Li *et al.*, 2022; Pekkala & Zoonen, 2022).

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

Hubungan timbal balik dari perilaku dan lingkungan merupakan pengaruh dua arah. Terutama dalam transaksi dan interaksi sehari-hari, perilaku hidup akan



mengubah kondisi lingkungan yang ada pada gilirannya akan diubah oleh kondisi lingkungan yang telah diciptakan oleh perilaku. Aspek dari potensi lingkungan akan menjadi lingkungan yang sebenarnya dan sangat tergantung pada bagaimana individu berperilaku dalam kesehariannya (Bandura, Freeman, & Lightsey, 1999).

Memahami keberadaan dan peran teori ini, semakin menegaskan bahwa teori kognisi sosial sebenarnya berpangkal pada pandangan tentang *human agency* bahwa individu merupakan agen yang proaktif dan interaktif. Manusia dianggap sebagai sosok dalam suatu sistem pengorganisasian diri, proaktif, reflektif, dan mampu mengatur dirinya daripada hanya sebagai organisme reaktif dan responsif yang dibentuk dan dilindungi oleh lingkungan dimana dia dilahirkan (Bandura, Freeman, & Lightsey, 1999).

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

pengamatan ini akan memperpendek waktu yang di butuhkan manusia untuk pembelajaran berbagai keterampilan (Shi *et al.*, 2021).

Kapasitas mengatur diri sendiri yang didorong oleh manusia yang akan selalu mengembangkan standar internal dalam dirinya yang dipergunakan untuk mengatur diri sendiri ini memengaruhi perilaku dan interaksi selanjutnya (Z. Li *et al.*, 2021).  
3  
Kapabilitas merefleksikan diri sendiri untuk menunjukkan kemampuan menganalisa berbagai pengalaman dan mengevaluasi apakah proses berfikir sudah memadai. Penilaian orang tentang kemampuannya sendiri bermanfaat dan dapat digunakan untuk mengatasi berbagai tindakan yang terencana.

4  
Aspek kognisi dalam pembelajaran perilaku menekankan pada observasi pembelajaran melalui permodelan, yaitu seseorang membutuhkan itu untuk mengolah informasi tentang perilaku (Geiser *et al.*, 2019). Teori kognisi sosial pada penelitian ini bertindak sebagai teori untuk menjelaskan hubungan antara *self-efficacy*, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN yang dimediasi oleh motivasi pelayanan publik yang ditunjukkan dari bagaimana bertingkah laku dalam situasi tertentu dengan tindakan yang signifikan terhadap kinerja ASN dan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

#### 2.1.2.1. Teori *Self-efficacy*

5  
*Self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Hal ini di tunjang oleh kapabilitas yang berkemampuan untuk merancang strategi dan strategi untuk mencapai sasaran secara optimal dan dengan sedikit resiko di berbagai keadaan (Bandura, Freeman, & Lightsey, 1999). Hasil kajian yang terukur bahwa  
6

ketidakberhasilan yang sering dialami oleh individu adalah diakibatkan ketidakmampuan mengimplementasikan kompetensi secara utuh (Pekkala & Zoonen, 2022).

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

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

Berdasarkan teori kognisi sosial bahwa *self-efficacy* dikembangkan dan diperkuat dalam empat strategi, yaitu: 1) kekuatan individu, 2) kemampuan menyeluruh, 3) pengalaman individu, dan 4) keadaan psikologis (Bandura, Freeman, & Lightsey, 1999). *Self-efficacy* memengaruhi kepercayaan seseorang

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

1  
Terkait kajian dan penelitian yang lebih mendalam, maka *self-efficacy* didukung oleh beberapa dimensi yang saling berkaitan dan berhubungan secara signifikan dengan kinerja dalam berbagai kondisi dan tantangan. Dimensi variasi dan kesulitan tugas atau level, bersifat umum atau general, dan mengutamakan kekuatan (Bandura, Freeman, & Lightsey, 1999), antara lain: 1) tingkat kesulitan yang terkait erat dengan daya pandang individu tentang dirinya akan kapasitasnya untuk mengatasi berbagai tugas dan tantangan dengan tingkat tantangan yang tinggi dengan situasi yang rumit, 2) kemampuan umum yang dapat dijabarkan sebagai suatu sikap dan tindakan dari individu yang yakin bahwa mereka dapat melakukan aktivitas di berbagai kegiatan, 3) kekuatan yang terkait dengan keyakinan diri yang kuat akan di sebabkan oleh banyaknya pengalaman, mereka akan bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan.

1  
Indikator kegigihan merupakan kekuatan karakter seseorang yang tertarik untuk mencapai keberhasilan dalam jangka panjang dan motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan. Konsep kegigihan terkait dengan ketekunan, tahan banting, ketahanan, ambisi, bekerja keras, dan kebutuhan untuk berprestasi. Indikator ini menjadi salah satu ciri khas untuk membantu seseorang mengubah persepsi bahwa penentu keberhasilan atau kesuksesan bukan hanya kecerdasan di diri saja (Salisu *et al.*, 2020). 1  
Indikator menguasai situasi adalah sejauh mana individu

menyesuaikan diri dengan organisasi, adaptasi dengan budaya organisasi, dan memilih cara *self-efficacy* yang fleksibel (Wawrosz & Jurásek, 2021).

Indikator penyesuaian diri terkait dengan usaha individu untuk mencapai harmoni atau kesatuan untuk diri sendiri dan lingkungan sekitar agar bisa menghilangkan rasa permusuhan, rasa dengki, iri hati, gangguan depresi, ekspresi kemarahan, dan emosi negatif yang dianggap sebagai respon pribadi yang tidak sesuai dan kurang efisien. Pemimpin yang mampu menyesuaikan diri memiliki karakteristik antara lain, yaitu: 1) mampu dalam mengontrol emosinya sendiri serta memiliki kesabaran dalam menghadapi masalah yang terjadi, 2) mempunyai pertimbangan yang rasional sehingga segala keputusan yang diambil berasal dari pemikiran yang rasional, 3) mampu bersikap secara realistis dan objektif terhadap setiap kejadian (Alzoubi & Aziz, 2021).

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

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

#### 2.1.2.2 Teori Kompetensi (*Competency*)

Istilah kompetensi ini mulai banyak digunakan dan dengan persepsi yang berbeda-beda, seperti penggunaan pada bidang manajemen sumber daya manusia. 6 Spencer mengatakan, kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi (Rahmawati *et al.*, 2021). Berdasarkan hal tersebut bahwa 6 kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Brian mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang memengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan (Rahmawati *et al.*, 2021). 6 Kompetensi berasal dari kata "*competency*" merupakan kata benda yang menurut (Powell & Wilson, 1997) 6 diartikan sebagai: 1) kecakapan, kemampuan, kompetensi; dan 2) wewenang.



Kata sifat dari *competence* adalah *competent* yang berarti cakap, mampu, dan tangkas. Pengertian kompetensi pada prinsipnya sama dengan pengertian kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (M. Ali, 2021). Pengertian kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan (Roe, 2002) sebagai berikut: *Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing*'. Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan (Amstrong, 2004) mengartikan kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda.

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

Setiap faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, terdapat masalah-masalah yang cukup penting untuk disikapi antara lain sebagai berikut: 1) kurangnya kemampuan dan keterampilan pegawai yang masih memerlukan perbaikan dan pelatihan, 2) kurangnya pemberian motivasi dan pemberian dukungan dari pimpinan, 3) kurangnya perhatian pimpinan dalam memperhatikan suasana kekeluargaan, 4) keharmonisan dan kesejahteraan pegawai, 5) kurangnya keinginan dari pegawai untuk berubah agar menjadi lebih baik lagi dan pimpinan kurang memberi penghargaan kepada pegawainya, dan 6) pegawai sering menghabiskan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya, seperti: bermain *game online*, *facebook*, mendengarkan musik, dan sebagainya.

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

Banyak ditemui pegawai negeri sipil, tidak mau lagi melanjutkan pendidikannya ke jenjang strata satu karena yang menjadi alasan mereka adalah faktor usia, tidak ada waktu luang untuk kuliah, kemampuan untuk belajar sudah tidak mampu lagi, dan juga tidak lama lagi memasuki masa persiapan pensiun. Hal ini menunjukkan bahwa mereka tidak ingin berkembang demi peningkatan karir



dan juga terutama dalam peningkatan kinerja. Aspek yang harus dilakukan untuk mewujudkan kompetensi, yaitu kerja keras dan keinginan yang besar untuk mau belajar dan terus belajar tanpa memikirkan hal-hal yang membatasi kita untuk mundur dan tidak ingin berkembang, sebab ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan membawa kita pada sebuah kesuksesan.

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

Kompetensi merujuk pada keterampilan karyawan yang ia miliki, kompetensi terlihat dalam perilaku karyawan. Perilaku karyawan sebagai cerminan kompetensi menunjukkan keterampilan apa yang dimiliki karyawan (Pasae *et al.*, 2021; Kang & Lee, 2021). Kompetensi menunjukkan tindakan dalam menggunakan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai standar yang ditetapkan (Swanson *et al.*, 2020). Kesesuaian individu melaksanakan standar tersebut dengan bidang ilmu yang dikuasai menunjukkan kompetensi yang dimiliki

baik. Kompetensi sumber daya manusia menggambarkan suatu kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan serta sikap kerja.

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan. Kompetensi didefinisikan (Coun, Peters & Blomme, 2019) bahwa "Kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk memengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan memengaruhi". "Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan" (Pramudyo, 2010). Kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki secara formal, dan sangat diperlukan pengakuan secara formal tersebut dimiliki oleh para pegawai dari suatu instansi (Coun, Peters & Blomme, 2019).

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

keyakinan dan nilai-nilai, 2) keterampilan, 3) pengalaman, 4) budaya organisasi, (5) emosi, dan (6) kemampuan intelektual.

Kompetensi digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Adapun indikatornya, yaitu: 1) Dimensi pengetahuan diukur dengan indikator, yaitu: a) memiliki wawasan dan keilmuan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi untuk mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, b) kemampuan menyampaikan gagasan / ide-ide , 2) Dimensi keterampilan diukur dengan indikator, yaitu: a) memiliki kecekatan dalam bekerja, b) memiliki keahlian yang sesuai dengan tugas dan fungsi tugas yang diberikan, dan 3) Dimensi perilaku diukur dengan indikator, yaitu: a) kemampuan dalam menempatkan diri sebagai bagian yang terkait erat dan tidak dapat dipisahkan dengan organisasi tempat bekerja, b) memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah (Santoro, Petruzzelli & Giudice, 2021).

#### **2.1.2.3. Teori Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)**

Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) menurut Gibson (2012) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi

tercapainya tujuan organisasi. Steer & Porter (2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai seberapa jauh tingkat seorang pekerja dalam mengidentifikasi dirinya pada organisasi serta keterlibatannya didalam suatu perusahaan.

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

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

mempertahankan keanggotaan.

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

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

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

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

Berdasarkan pengertian di atas, pengidentifikasian yang dimaksud adalah identifikasi nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi yang dilakukan oleh pegawai. Tingkat komitmen organisasional yang tinggi dapat berdampak pada kesetiaan yang dimiliki oleh pegawai terhadap perusahaan atau organisasi. Pegawai akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

### **2.1.3. Teori Goals Setting**

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



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

Kinerja yang baik biasanya didasarkan atas penetapan tujuan yang spesifik dan sulit daripada tujuan yang sederhana dan mudah dikerjakan. Teori pengaturan tujuan (*goals setting theory*) menekankan pentingnya penetapan tujuan yang jelas dan spesifik dalam meningkatkan motivasi individu. Hubungannya dengan komitmen organisasi terletak pada bagaimana penetapan tujuan organisasi dapat memengaruhi tingkat komitmen individu terhadap organisasi yang merupakan pemahaman yang menyelaraskan ide-ide Mc-Gregor tentang motivasi (yang

diungkapkan melalui teori X dan teori Y) dengan konsep-konsep dalam teori pengaturan tujuan, akan tetapi tidak secara langsung. Mc-Gregor tidak secara spesifik membahas hubungan antara teori pengaturan tujuan dan komitmen organisasi dalam karyanya. Terdapat lima prinsip penetapan tujuan, yaitu: kejelasan (*Clarity*), tantangan (*Challenge*), komitmen (*Commitment*), umpan balik/ masukan (*Feedback*), dan kompleksitas tugas (*Task Complexity*) (E. A. Locke & Latham, 2020; Blegur, Haq, & Barida, 2021).

Berdasarkan pada *Locke's Model* (gambar 2.2) di atas, *goal-setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan yang sesuai yang direncanakan.

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



suatu tindakan tertentu yang telah direncanakan secara sistematis dan bertahap (London *et al.*, 2019).

*Goals* dibedakan kedalam dua atribut utama, yaitu: 1) Isi tujuan, berhubungan dengan sifat atau ciri dari *goals* itu sendiri. *Goals* ini mengacu pada obyek atau hasil yang sedang dicari, 2) Intesitas tujuan, berkaitan dengan proses dimana *goals* ditetapkan yang dinyatakan melalui *goals* interaksi, koordinasi dan komunikasi serta sumber daya seseorang untuk memperoleh *goals* semisal proses keterlibatan aktif dan inovatif dalam pencapaian dan penetapan tujuan (E. Locke & Latham, 2019; E. A. Locke & Schaitke, 2019). Studi-studi tentang *goals* membuktikan banyak penelitian empiris yang menegaskan bahwa hal yang penting dalam meningkatkan kinerja (Rodwell *et al.*, 2018; Shinkle *et al.*, 2019). Teori kinerja ditetapkan ke dalam dua konsep utama, yaitu: 1)kesulitan tujuan dan 2)kekhususan tujuan (Jeong, Healy, & McEwan, 2021; Demirkol 2021; Chen *et al.*, 2021).

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

perilaku yang merupakan proses kognisi dari kebutuhan dan strategi pragmatis (Skippari, Laukkanen, & Salo 2017; Nguyen *et al.*, 2019).

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

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

Aspek terpenting berdasarkan teori *goals* adalah kinerja merupakan faktor yang dominan dengan tindakan nyata, bertahap, terukur, dan produk terhitung dari

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

Kinerja individu adalah hasil kerja berdasarkan standar yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Terdapat beberapa pendekatan yang dilakukan dalam menilai prestasi kerja, yaitu: 1) Prosedur subjektif yang meliputi penilai terhadap kecakapan kerja yang dilakukan oleh atasan ke bawahan, bawahan ke atasan, dalam kelompok kerja, rekan sekerja, pengamatan dari luar, dan diri sendiri. Prosedur ini sangat bergantung pada opini manusia, maka prosedur memiliki kesalahan-kesalahan yang disebabkan oleh manusia, yaitu: 1) *Type Leniency*, terjadi kalau penilaian cenderung memberikan yang tinggi, 2) *Type Strictness* terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang rendah, 3) *Type Central Tendency*, terjadi apabila orang yang dinilai memberikan nilai yang menengah, 4) *Halo Effect Error*, kesalahan si penilai karena pengaruh pengalaman sebelumnya, 5) *Personal Bias*, adalah bentuk kesalahan karena adanya prasangka, baik kearah positif maupun kearah negatif.

Teori kinerja dikembangkan dalam bentuk keberlanjutan, yaitu: 1) menjadi acuan dalam perumusan teorinya moral, 2) keberlanjutan penetapan tujuan secara dinamis dan variatif, 3) landasan kebaikan pencapaian tujuan untuk pemenuhan

kebutuhan masyarakat. Pada hakikatnya teori kinerja yang berkelanjutan ini dimodifikasi atas dasar sudut pandang moral, meminimalisir materialistis dan individualistis. Salah satunya praktek kinerja dalam ilmu manajemen adalah negosiasi yang menantang dan menghasilkan kinerja optimal. Pencapaian target ditetapkan secara substansial dengan tujuan datar dan menurun yang berhasil melalui proses negosiasi (Gkizani & Galanakis, 2022; E. A. Locke & Latham, 2020).

#### **2.1.3.1. Konsep yang Mendasari Kerangka Pemikiran Penelitian Kinerja Individual ASN Organisasi Perangkat Daerah Penghasil Pendapatan Asli Daerah pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan**

Teori kinerja yang merupakan turunan dari teori penetapan tujuan yakni dasar utama dari konsep kinerja individual yang memberikan pengertian kinerja sebagai prestasi yang berisikan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu (Ribeiro, Gomes, & Kurian, 2018). Kinerja adalah prestasi aktual organisasi, pemimpin, dan karyawan yang di harapkan dengan standarisasi prestasi yang di susun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan berpedoman pada standar yang telah dibuat dan dapat juga di komparasikan antara kinerja satu organisasi, pemimpin, dan karyawan dengan kinerja organisasi, pemimpin, dan karyawan lainnya (Fahlevi & Fahmi, 2021).

Terdapat beberapa pendapat terkait penilaian kinerja pegawai yang merupakan mutu yang dikerjakan dan dinilai secara profesional dan kompetitif yang di tunjang oleh kecekatan dan kecerdasan (Audenaert, Decramer, & George 2021; Stürpe, Profili, & Sammarna, 2022). Volume dari hasil pekerjaan yang diukur

dan dinilai dari beban kerja dikaitkan dengan waktu yang diberikan. Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan secara individu, namun terkadang harus dilakukan oleh kelompok atau bekerjasama dalam jumlah orang tertentu. Mengukur kinerja kelompok sangat tergantung dengan siapa mengerjakan apa, kapan, dan bagaimana. Masing-masing punya peran untuk menghasilkan suatu produk, karena itu sinergitas merupakan hal diperlukan dalam kelompok kerja.

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

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

Pertama, indikator kinerja standar operasional prosedur merupakan indikator dalam bentuk berbagai upaya untuk melakukan aktivitas organisasi sesuai dengan aturan yang ada dengan pengaturan tahapan prosedur yang harus dilakukan. Kedua,

indikator kinerja ketepatan waktu adalah indikator yang juga penting bagi kinerja individual di suatu organisasi. Ketepatan waktu terkait erat dengan manajemen secara umum menyangkut perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Hal ini termasuk dikaitkan juga dengan tahapan program dalam periodisasi pencapaian target per-bulan, per-triwulan, per-semester, per-tahun, dan per-lima tahunan (Kifle, Kler, & Shankar 2019; Davidescu *et al.*, 2020).

Ketiga, indikator kinerja keterampilan dan pengetahuan adalah indikator yang terkait dengan aktivitas perorangan atau kelompok yang tersusun secara sistematis didasarkan pada kompetensi yang dimilikinya secara individual dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan yang tata cara dan tahapannya telah ditetapkan (Davidescu *et al.*, 2020). Keempat, indikator kecermatan yang dapat diukur sebagai kinerja individual ASN pada Organisasi Perangkat Daerah (Kuo *et al.*, 2021). Indikator ini penting sebagai pendukung indikator ketepatan waktu dalam upaya untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat guna pencapaian kebutuhan, baik itu untuk pemenuhan kebutuhan primer, maupun sekunder yang bentuk penyediaan barang dan jasa publik tidak hanya diselenggarakan oleh pemerintah daerah, tetapi juga oleh pihak ketiga (Lim *et al.*, 2018).

Kelima, indikator kuantitas kerja adalah indikator kinerja yang diukur dengan jumlah produk yang di hasilkan antara lain keberhasilan menerbitkan berbagai pedoman, ketentuan, dan panduan yang berkaitan dengan bidang tugas ASN pada OPD seperti penerbitan Peraturan Daerah (Perda), Peraturan Kepala Daerah (Perkada), Keputusan Organisasi Perangkat Daerah, persuratan rutin yang diproses

berdasarkan standar operasional pekerjaan sesuai jadwal yang sudah ditentukan (Kuo *et al.*, 2021).

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

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

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

Adil, Hamid & Waqas (2020) lebih lanjut menambahkan bahwa motivasi intrinsik lebih penting daripada motivasi ekstrinsik terutama dalam meningkatkan

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

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

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

## **2.2. Penelitian Terdahulu**



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

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
1.	I Dewa Ketut Kestawi Dama (2019)	"Self-efficacy dan Empati dalam Meningkatkan Perilaku Altruisme pada Personalia Badan Daerah Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan"	Studi ini menguji hubungan antara variabel <i>self-efficacy</i> dan variabel empati terhadap <i>altruism</i> atau kesejahteraan orang lain. Temuan penelitian bahwa variabel Empati dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap altruism di kalangan personalia BPBD Provinsi Sumatera Selatan.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
2	Ahya Uddin (2014)	"Pengaruh komitmen profesional terhadap pengembangan karir dan implikasinya pada kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sumatera Selatan"	Penelitian ini menempatkan komitmen profesional dengan variabel intervening pengembangan karir terhadap ASN Dinas PU Provinsi Sumatera Selatan. Pengembangan karir dapat ditempo sebagai variabel mediasi parsial kinerja ASN PU Provinsi Sum Selatan.
3	(Bryngemark et al., 2023)	<i>The adoption of green public procurement practices: Analytical challenges and empirical illustration on Swedish Municipalities</i>	Penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki faktor-faktor penentu penerapan praktik pengadaan publik hijau ( <i>Green Public Procurement</i> ) di tingkat otoritas lokal. Hasil penelitian ini didasarkan pada penaksir probit bivariat atau dered dan menunjukkan bahwa kota besar lebih cenderung mengandalkan strategi GPP tetapi juga kurang rentu untuk mengadopsi kriteria hijau dalam tender ketika mengendalikan keberadain strategi tersebut.
4	(Huang et al., 2022)	<i>How role overload affects physical and psychological health of low-ranking Government Employees at Different Ages: The Mediating Role of Burnout</i>	Penelitian ini menyelidiki hubungan antara kelebihan peran dan kesehatan di antara pegawai pemerintah berpangkat rendah dan mengeksplorasi efek mediasi dari kelelahan. Temuan ini membuktikan rok overload dan burnout memengaruhi kesehatan fisik dan psikologis pegawai pemerintah berpangkat rendah.
5	(Froehlich et al., 2021)	<i>How space can support African civil societies: Security, peace and development through Efficient Governance Supported by Space Applications</i>	Penelitian ini menyelidiki potensi besar untuk teknologi dan aplikasi berbasis ruang dalam mendukung pemerintahan untuk memperkuat masyarakat sipil, mendukung proses demokrasi dan memungkinkan pembangunan sosial-ekonomi di seluruh Afrika.
6	(Salem et al., 2021)	<i>Communal Solidarity in extreme environments: The Role of Servant Leadership and Social Resources in Building Serving Culture and Service Performance</i>	Peneliti membahas perlunya solidaritas unit atau kode komunal yaitu membangun persatuan baik dalam komunitas maupun tim dengan budaya melayani tim, dalam lingkungan yang ekstrem.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
7	(Forand, 2019)	<i>Civil Service and the growth government</i>	Penelitian membahas tentang model pemilu yang menghubungkan skala aktifitas pemerintahan dengan aturan pegawai negeri. Tanpa perlindungan temerial, prospek karir birokrat terkait dengan prospek elektoral partai yang mempekerjakan mereka.
8	(Stewart & Dellbaum, 2017)	<i>Civil Society Development in Russia and Ukraine: Diverging Path</i>	Peneliti membandingkan perkembangan masyarakat sipil di Rusia dan Ukraina dalam beberapa tahun terakhir dalam kaitannya dengan struktur dan hubungan masyarakat sipil dengan negara dan masyarakat luas.
9	(Wijaya and Adriyanto, 2022)	<i>The effect of intrinsic motivation and self-efficacy on employee performance through work demand as intervening variable</i>	Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi intrinsik dan <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja karyawan dengan <i>work demand</i> sebagai <i>variable intervening</i> .
10	(Faraz et al., 2021)	<i>The interplay of green servant leadership, self-efficacy, and intrinsic motivation in predicting employees' pro-environmental behavior</i>	Penelitian ini menyelidiki peran mediasi green motivasi intrinsik karyawan dan pengaruh green moderasi <i>self-efficacy</i> mereka pada hubungan antara green kepemimpinan pelayan dan perilaku pro lingkungan.
11	(Yusnita, 2020)	<i>The Role of Job Involvement as an Intervening Between Self-efficacy and Professional Commitment</i>	Penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu <i>self-efficacy</i> dan keterlibatan kerja.
12	(Silaban et al., 2021)	<i>Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables</i>	Penelitian ini menguji pengaruh beban kerja, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan variabel <i>intervening</i> komitmen organisasi pada pegawai BPIS Ketenagakerjaan
13	(Ginting and Sihombing, 2021)	<i>The effect of self-efficacy, work motivation and supervision on employee performance with work discipline as intervening variables in the</i>	Penelitian ini menganalisis pengaruh <i>self-efficacy</i> , motivasi kerja dan supervisi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan secara langsung maupun tidak langsung.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
		<i>services library and archives Medan city</i>	
14	(Fuadi <i>et al.</i> , 2020)	<i>The Influence of Self-efficacy, Training, and Motivation toward Employee's Performance and Its Implications on Performance of Government Work Work Unit of Aceh Jaya Regency, Aceh Province, Indonesia</i>	Penelitian ini mengkaji <i>self-efficacy</i> , pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai serta implikasinya terhadap kinerja satuan kerja pemerintah Kabupaten Aceh Jaya.
15	(Mujanah, 2020)	<i>The Effect of Self-efficacy, Competence, and Emotional Quotient on Employee Performance Through Career Development as an Intervening Variable on Companies</i>	Penelitian ini menganalisis pengaruh <i>self-efficacy</i> , kompetensi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir sebagai variabel intervening pada perusahaan swasta di Surabaya, Indonesia.
16	(Ribeiro <i>et al.</i> , 2018)	<i>Authentic leadership and performance: the mediating role of employee affective commitment</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh <i>self-efficacy</i> bersama dengan <i>focus</i> hubungannya dengan koordinasi, komitmen, tujuan, berbagi pengetahuan, dan kinerja tim, <i>efficacy</i> otentik, komitmen organisasi, dan kinerja individu.
17	(Han <i>et al.</i> , 2018)	<i>Shared leadership in teams: The role of coordination, goal commitment, and knowledge sharing on perceived team performance</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh <i>self-efficacy</i> bersama dengan <i>focus</i> hubungannya dengan koordinasi, komitmen, tujuan, berbagi pengetahuan, dan kinerja tim.
18	(Gesk and Leyer, 2022)	<i>Artificial Intelligence in Public Services: When and Why citizens accept its usage</i>	Penelitian ini bertujuan untuk melakukan eksperimen pengambilan kebijakan untuk menganalisis penerimaan Kecerdasan Buatan dalam enam skenario yang representatif.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
19	(Palma, Crisci, and Mangia, 2021)	<i>Public Service Motivation-Individual Performance Relationship: Does User Orientation Matter?</i>	Penelitian ini menguji peran mediasi dari User Oriented (UO) Orientasi Pengguna, yang bertujuan menjadi motivasi untuk memberi manfaat bagi penerima layanan publik individu dan peran moderasi dari karakteristik individu dan terkait pekerjaan dengan mengumpulkan data dari Sekolah Negeri di Italia Selatan.
20	(Tensay and Singh, 2022)	<i>The Nexus between HRM, Employee Engagement and Organizational Performance of Federal Public Service Organizations in Ethiopia</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Manajemen Sumber Daya Manusia, Keterlibatan Karyawan dan Kinerja Organisasi.
21	(Irawan and Faturahma, 2019)	<i>Public Services Motivation (PSM) in One Stop Integrated Services in Merauke Regency</i>	Pelaksanaan Motivasi Pelayanan Publik merupakan suatu kebutuhan bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) dimana organisasi ini memiliki pelayanan yang terintegrasi baik pusat maupun daerah, belum sepenuhnya dilaksanakan oleh DPMPTSP Kabupaten/Kota Merauke.
22	(Delfganaw and Dar, 2021)	<i>Managerial Talent, Motivation and Self-Selection into Public Management</i>	Penelitian ini mempelajari seleksi diri ke posisi manajerial di sektor publik dan swasta, menggunakan model ekonomi persaingan sempurna dimana orang berbeda dalam kemampuan manajerial dan motivasi pelayanan publik.
23	(Panagiotis, Alexandros and George, 2014)	<i>Organizational Culture and Motivation in the Public Sector: The Case of The City of Zografos</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dinamika motivasi pegawai organisasi sektor publik dan hubungan mereka dengan budayanya.
24	(Safarov, 2021)	<i>Personal Experiences of Digital Public Services Access and Use: Older Migrants Digital Choices</i>	Penelitian ini menyajikan studi tentang pengalaman pribadi migran yang lebih tua saat mereka menggunakan teknologi digital dan layanan elektronik.

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

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
31	(Zhu <i>et al.</i> , 2023)	<i>The impact of institutional management on teacher entrepreneurship competency: The mediating role of entrepreneurial behaviour</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kelompok kewirausahaan (EGM) dan perlindungan mekanisme (EMP) di institusi memiliki efek prediksi positif, sementara efek mediasi parsial ada setelah mempertimbangkan perilaku kewirausahaan serta pencirian dan pengelolaan sumber daya.
32	(Thwe and Kälmin, 2023)	<i>The Regression Models for lifelong learning competencies for teacher trainers</i>	Tujuan utama dari penelitian ini adalah menyelidiki persepsi pembelajaran seumur hidup dan strategi pembelajaran dapat menjelaskan kompetensi belajar seumur hidup untuk menguji apakah faktor profesional dan pribadi mereka dapat memengaruhi hal ini.
33	(Gazit, Ben-Gal, and Eliashar, 2023)	<i>Using Job Analysis for Identifying the Desired Competencies of 21<sup>st</sup>-Century Surgeons for Improving Trainees Selection</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kompetensi apa yang dibutuhkan untuk sukses sebagai seorang ahli bedah di abad ke-21 dan untuk mengevaluasi kepentingan relatif mereka dalam pemilihan pelatihan bedah.
34	(Bastidas <i>et al.</i> , 2023)	<i>Leadership for responsible digital innovation in the built environment: A socio-technical review for re-establishing competencies</i>	Penelitian ini membahas tentang digitalisasi kota yang menawarkan peluang dan tantangan baru bagi perencana dan pengelola kota dalam menciptakan nilai publik melalui inovasi yang bertanggung jawab, dengan pemahaman tentang persyaratan kompetensi untuk menumbuhkan kapasitas kepemimpinan inovasi digital dengan koherensi sosial dan tanggung jawab.
35	(Datta, Mishra, and Budhwar, 2022)	<i>Ethics in competency models: A Framework towards developing ethical behaviour in organisations</i>	Penelitian ini mengusulkan kerangka kerja untuk mendorong perilaku etis kalangan karyawan.
36	(Mikalef <i>et al.</i> , 2023)	<i>Artificial Intelligence (AI) competencies for organisational performance: A B2B Marketing Capabilities Perspective</i>	Hasil penelitian ini menyoroti mekanisme dimana kompetensi kecerdasan buatan memengaruhi kapabilitas pemasaran bisnis ke bisnis, serta bagaimana dampak selanjutnya terhadap kinerja organisasi.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
37	(Franco <i>et al.</i> , 2023)	<i>A competency-based chemical engineering curriculum at the University of Campinas in Brazil</i>	Penelitian ini menyajikan metodologi <i>top-down</i> untuk mengembangkan kurikulum berbasis kompetensi yang digunakan untuk menyusun kurikulum teknik kimia baru di University of Campinas.
38	(Davies <i>et al.</i> , 2022)	<i>Creation of a core competency framework for clinical informatics: From genesis to maintaining relevance</i>	Penelitian ini memfokuskan pada pembuatan kerangka kompetensi inti sebagai tanggapan terhadap kebutuhan untuk memberikan dukungan kepada mereka yang bekerja dalam perawatan klinis dan kesehatan dan sosial yang juga memegang peran informatika.
39	(Jaenecke <i>et al.</i> , 2023)	<i>Education of the public health workforce and the sustainable development Goals: an analysis of existing competency sets</i>	Penelitian ini menjelaskan sebuah proyek yang dirancang untuk mengukur sejauh mana kerangka kompetensi yang digunakan untuk melatih tenaga kesehatan masyarakat berkontribusi untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan yang secara langsung relevan dengan kesehatan masyarakat.
40	(Fan and Yang, 2023)	<i>Analysing seafarer competencies in a dynamic human-machine system</i>	Penelitian yang dapat digunakan untuk menganalisis faktor manusia dalam sistem loop tertutup.
41	(Sek-yun Ngai <i>et al.</i> , 2023)	<i>Career interventions and social well-being among non-engaged youth: Examining the mediating effects of career competency</i>	Dalam penelitian ini, menggunakan data yang dikumpulkan dalam proyek intervensi komunitas, secara sistematis menyelidiki efek dari enam intervensi karir, mengembangkan minat, kesadaran dan motivasi (DIAM); pembelajaran semi terstruktur (SL); konseling karir (CC); belajar melalui layanan sukarela, dan kepedulian (LSVC); pembelajaran di tempat kerja (WL); dan memfasilitasi pilihan dan implementasi jalur (FPCI) tentang kesejahteraan sosial NEY secara langsung atau tidak langsung melalui kompetensi karir.



NO	NAMA	JUDUL	HASIL
42	(A. P. Pratama <i>et al.</i> , 2015)	<i>Civil Servant Competence in Indonesia: Suggestions for Future Research in the Context of Business</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menyoroti pentingnya pemahaman kompetensi Pegawai Negeri Indonesia, diperdebatkan sebagai faktor pendukung yang terlapakan untuk kesuksesan bisnis.
43	(Khanal, Gupta, and Bhattachai, 2022)	<i>Civil Servant's Integrity in Public Sector: The Case of Nepal</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi integritas Pegawai Negeri dalam penyelenggaraan pelayanan publik di Nepal.
44	(Polyakova, 2020)	<i>Civil Service, HR Potential and Open Innovation</i>	Penelitian bertujuan untuk memberikan perkiraan jumlah potensi perekrutan pegawai negeri Rusian untuk mencocokkan potensi itu dengan sikap kaum muda terhadap pekerjaan administrasi publik.
45	(Adiguzel, Ozcinar, and Karadul, 2020)	<i>Does servant leadership moderate link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction?</i>	Dalam penelitian ini efek dari Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis dan kepemimpinan pelayan pada perilaku pelanggaran aturan dan kepuasan kerja karyawan di organisasi mereka telah diperiksa.
46	(Chokrajakhat and Samretphol, 2017)	<i>Implementation of the code of Professional Ethics for Thai Civil Servants</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji implementasi Kode Etik Profesi Pegawai Negeri Sipil BE 2552 (Kode) tahun 2009. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai negeri sipil mengakui kesentuan dari kode etik.
47	(Steel <i>et al.</i> , 2017)	<i>Job Satisfaction in Cascadia: A Comparison of British Columbia, Oregon and Washington Civil Servants</i>	Kanada dan Amerika Serikat sumber budaya yang sama di Kerajaan Inggris namun dalam tradisi demokrasi Bersama, struktur politik, proses kebijakan, dan nilai yang sangat berbeda telah diidentifikasi.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
48	(Bournakis, Rizov, and Christopoulos, 2021)	<i>Revisiting the effect of institutions on the economic performance of SSA countries: Do legal origins matter in the context of ethnic heterogeneity?</i>	Penelitian ini mengisi celah dalam literatur dengan memperkirakan dalam kerangka fungsi produksi, bagaimana asal hukum berinteraksi dengan heterogenitas etnis dalam menentukan PDB per kapita di 35 negara Afrika Sub-Sahara (SSA) selama periode 1970-2013. Negara-negara dalam sampel mengikuti sistem hukum Common (British) atau Civil (Perancis) dan menunjukkan keragaman etnis yang luas.
49	(Agterbosch, Glasberge Vermeulen, 2007)	<i>Social Barriers in wind power implementation in The Netherlands: Perceptions of wind power entrepreneurs and local civil servants of institutional and social conditions in realizing wind power projects</i>	Penelitian ini menganalisis bagaimana pengusaha tenaga angin dan pegawai negeri setempat mengalami kondisi sosial dan kelembagaan dalam proses operasional mewujudkan proyek tenaga angin dan persepsi mereka tentang implikasi kebijakan.
50	(Wilson, 1995)	<i>The Effects of Politics and Power on the organizational commitment of Federal Executives</i>	Penelitian ini menyelidiki pengaruh kekuasaan dan politik terhadap komitmen organisasi. Studi ini mengentaskan dua penjelasan teoritis untuk komitmen organisasi dimana lima variabel independen diwujudkan : teori komitmen berbasis kekuatan dan teori politik personel sewenang-wenang dan variabel kontrol politik.
51	(M. Y. Hwang et al., 2020)	<i>The Relationship between the online social anxiety, perceived information overload and fatigue, and job engagement of civil servants LINE users</i>	Penelitian bertujuan untuk mengeksplorasi kecemasan sosial online pekerja, kelelahan kognitif LINE (LCP) dan informasi yang dirasakan berlebihan dari IM (PIOIM) yang memengaruhi keterlibatan kerja mereka.
52	(Fragkou, 2013)	<i>Training Civil Servants to ERMIS IT System for the purposes of Directive 2006/123/EC</i>	Penelitian ini menyajikan tugas pelatihan pegawai negeri di bagian belakang sistem IT ERMIS untuk memperkaya dengan informasi mengenai penyediaan aktifitas layanan di Yunani untuk layanan terkait Directive/2006/123/EC.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
53	(Aoki, 2017)	<i>Who would be willing to lead their Public Servants to Disaster-impacted Local Governments? An Empirical Investigation into Public Attitudes in Post-3.11 Japan</i>	Berdasarkan psikologi sosial, penelitian ini menanyakan siapa yang bersedia membantu dan menemukannya bahwa menjadi penerima bantuan dan mantan korban bencana membuat perbedaan. Pembuat kebijakan ingin mempromosikan dukungan tenaga kerja antar daerah pasca-bencana harus mempertimbangkan untuk mendorong siklus timbal balik.
54	(Amin et al., 2020)	<i>Dataset for validation the Relationship between workplace spirituality, organizational commitment and workplace deviance</i>	Dalam sudut pandang akademik, dataset dapat memperluas kontribusi mendalam dan referensi untuk peneliti lebih lanjut sebagai dasar bukti empiris dalam kaitannya dengan hubungan antara spiritualitas tempat kerja, komitmen organisasi dan penyimpangan tempat kerja.
55	(Seema, Choudhary, Saini, 2021)	<i>Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment</i>	Penelitian ini mengusulkan untuk melakukan penelitian kesenjangan menyelidiki pengaruh kepuasan kerja pada niat Moonlighting dan efek mediasi Komitmen Organisasi antara dua variabel tersebut.
53	(Rameshkumar, 2020)	<i>Employee Engagement as an Antecedent of Organizational Commitment - A Study on Indian Seafaring Officers</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keterlibatan karyawan dan hubungannya dengan modul afektif, kontinuitas, dan normative dari komitmen organisasi diantara perwira kapal India.
54	(Geneviève-Jamonié and Endriulatiene, 2014)	<i>Employees Organizational Commitment: Its Negative Aspects for Organizations</i>	Penelitian ini menyelidiki hubungan antara komitmen organisasi karyawan dan upaya pemotongan, penolakan terhadap perubahan dan kelelahan sebagai aspek negative dari komitmen organisasi.
55	(Einolander, 2015)	<i>Evaluating Organizational Commitment in Support of Organizational Leadership</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan secara singkat latar belakang teoritis komitmen organisasi dan untuk mengilustrasikan aplikasi berbasis ontology yang dibuat untuk evaluasi komitmen dalam konteks bisnis nyata.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
56	(Hirschi and Spark, 2021)	<i>Ambitious Employees: Why and When Ambition Relates to Performance and Organizational Commitment</i>	Penelitian ini menemukan bahwa ambisi berhubungan positif dengan komitmen organisasi afektif yang lebih tinggi di luar upaya pencapaian, terutama Ketika lebih banyak peluang karir organisasi dirasakan.
57	(Elyana, Ma'arif, and Muzakki, 2019)	<i>Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in The Transformational Leadership Towards Employee Performance</i>	Penelitian ini berfokus pada pembahasan mengenai variabel antecedent kepemimpinan transformasional yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pimpinan tingkat menengah pada Organisasi Pelabuhan Indonesia III Ite.
58	(Noesgaard and Jørgensen, 2023)	<i>Building Organizational commitment through cognitive and relational job crafting</i>	Penelitian ini menyelidiki proses dimana komitmen organisasional dipengaruhi oleh <i>job crafting</i> di kalangan pekerja berpengalaman. Untuk mengatasi tujuan ini dilakukan studi kasus kualitatif longitudinal di perusahaan pengembangan solusi peringkat lunak di Denmark.
59	(Goetz and Wald, 2022)	<i>Similar but different? The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Person-Job fit on Individual Performance in the Continuum between permanent and temporary Organizations</i>	Organisasi permanen dan organisasi temporer seperti proyek merupakan dua kutub kontinum kesementaraan organisasi dapat memengaruhi hasil organisasi dan perilaku karyawan.
60	(Hanaysha, 2016)	<i>Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment and Organizational Learning on Organizational Commitment</i>	Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja, pembelajaran organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di sektor Pendidikan tinggi.
61	(Triguero-Sánchez, Peña-Vinces, and Ferreira, 2022)	<i>The Effect of Collectivism-Based Organizational Culture on Employee Commitment in Public Organizations</i>	Dalam konteks organisasi publik, penelitian ini mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi berbasis kolektivisme terhadap komitmen karyawan (EC) dari tiga perspektif- afektif-normatif dan berkelanjutan.

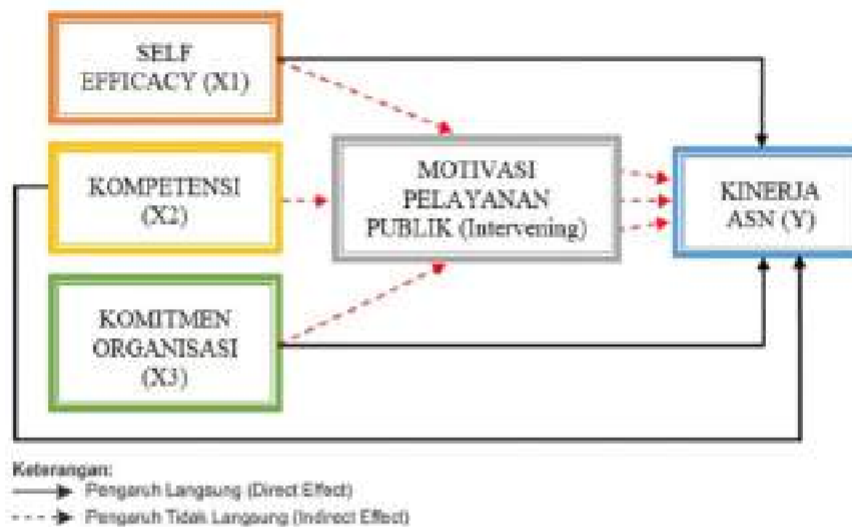
NO	NAMA	JUDUL	HASIL
62	(Ko, Jang, and Kim, 2021)	<i>The Effect of Corporate Social Responsibility Recognition on Organizational Commitment in Global Freight Forwarders</i>	Penelitian ini membahas mengenai salah satu pertanyaan serius bagi pakar industri dan akademisi adalah apakah dan bagaimana tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dapat membantu menciptakan lingkungan tempat kerja yang lebih baik.
63	(Carranza Esteban et al., 2022)	<i>Academic self-efficacy, self-esteem, satisfaction with studies and virtual media use as depression and emotional exhaustion predictors among college students during COVID-19</i>	Tujuan dan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara depresi, kelelahan emosional, harga diri, kepuasan dengan studi, akademik <i>self-efficacy</i> dan penggunaan media virtual pada mahasiswa Peru selama pandemi penyakit Corona Virus 2019 (COVID-19)
64	(Na-Nan, Kanthong, and Joungtrakul, 2021)	<i>An Empirical Study on the Model of Self-efficacy and Organizational Citizenship Behavior Transmitted through Employee Engagement, Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Thai Automobile Parts Manufacturing Industry.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh langsung dan tidak langsung dari <i>self-efficacy</i> terhadap perilaku anggota organisasi yang ditransmisikan melalui <i>employee engagement</i> , komitmen organisasi, dan kepuasan kerja untuk menguji keterlibatan karyawan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja sebagai mediator parsial atau penuh.
65	(van Hugen et al., 2023)	<i>The Dunning-Kruger Effect and entrepreneurial self-efficacy: How tenure and search distance jointly direct entrepreneurial self-efficacy</i>	Penelitian ini menyajikan literatur kewirausahaan <i>self-efficacy</i> (ESE) dengan mengintegrasikan perspektif Dunning-Kruger ke dalam pengalaman hubungan ESE, dan dengan mengkonseptualisasikan pengalaman sebagai kombinasi kepemilikan dan jarak pencarian yang sudah ada.
66	(Steigleder et al., 2023)	<i>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</i>	Penelitian ini mengumpulkan data bulanan antara September 2020 dan Agustus 2021 untuk mendokumentasikan konsekuensi pandemi COVID 19 bagi para guru prasekolah di Jerman selama fase pandemi yang berbeda.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
67	(Karataş, Ayşe- Alkaya, and Özdemir, 2023)	<i>Fear, Anxiety and Coping Self-efficacy of Individuals with Cancer during COVID-19 and predictive risk factors: A Descriptive and Correlational Study</i>	Dalam penelitian ini, menentukan ketakutan, kecemasan dan kemampuan mengatasi diri sendiri terkait COVID-19 pada individu dengan kanker dan memprediksi faktor resiko dari parameter ini.
68	(Ruggieri et al., 2023)	<i>Interaction through social media: Development and validation of a social network site self-efficacy scale (SNS-SES)</i>	Penelitian ini membahas mengenai kesadaran kemampuan kesadaran akan kemampuan kita untuk berinteraksi dengan orang lain melalui dan menggunakan situs jejaring sosial (SNS) merupakan hal yang sangat penting, mengingat fakta bahwa kita terhubung ke Web 24 jam sehari, 7 hari seminggu.
69	(Liu, Ji, and Zhang, 2023)	<i>Trajectories of college student general self- efficacy, the related predictors and depression: A piecewise growth mixture modeling approach</i>	Tiga lintasan <i>self-efficacy</i> umum mahasiswa diidentifikasi: peningkatan stabil (8,7%), penurunan stabil (2,4%) dan sedang dan stabil (88,9%). Dengan referensi kelas sedang dan stabil, jenis kelamin dan ekstrasversi menjadi predictor siswa di kelas naik stabil : Jenis Kelamin, Ekstrasversi tingkat Pendidikan ibu, dan tingkat universitas secara signifikan memprediksi siswa yang masuk dalam kelas menurun stabil.
70	(Ferreira et al., 2023)	<i>Psychometric properties of a physical self-efficacy perception scale in the light of cognitive social theory</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki sifat psikometrik dari instrument yang ditetapkan untuk menilai persepsi siswa tentang <i>self-efficacy</i> tentang kinerja mereka dalam fisika SMA, mengingat pentingnya persepsi tersebut untuk keberhasilan proses belajar mengajar.
71	(Jiang et al., 2023)	<i>The association of self- control, self-efficacy, and demographic characteristics with home-based E-Learning behaviour in nursing and midwifery undergraduates: A cross-sectional study under the COVID-19 Epidemic</i>	Penelitian terbatas telah dilakukan pada perilaku <i>e-learning</i> berbasis rumah selama isolasi rumah, dan hubungan antara individu seperti kontrol diri, <i>self-efficacy</i> , dan karakteristik demografi lainnya, dan perilaku <i>e-learning</i> berbasis rumah tidak jelas.

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
72	(Videncor, 2023)	<i>The effect of teacher self-innovativeness on accountability, distance learning self-efficacy, and teaching practices</i>	Dalam penelitian ini membahas tentang upaya untuk memahami apakah guru menganggap diri mereka inovatif dan bagaimana hal ini memengaruhi <i>Self-efficacy</i> pembelajaran jarak jauh, akuntabilitas, dan praktik pengajaran pembelajaran jarak jauh mereka.
73	(Sahan, Kamasak, and Rose, 2023)	<i>The interplay of motivated behaviour, self-concept, self-efficacy, and language use in case of academic study in English medium education</i>	Penelitian ini melaporkan studi metode campuran yang menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keparahan tantangan Bahasa dalam konteks penggunaan pengajaran menengah Bahasa Inggris (EMI)
74	(Douglas, 2020)	<i>The Design Entrepreneur: How to adaptive cognition and formal design training create entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intention</i>	Penelitian ini menjelaskan mengenai mekanisme kognitif yang mendasari pemikiran desain dan kewirausahaan diperhatikan dalam menunjukkan relevansi dengan usaha bisnis. Penelitian ini melaporkan survey (N = 296) desain versus mahasiswa bisnis yang menilai bagaimana kognisi adaptif dan pelatihan formal mendorong jenis yang berbeda dari <i>self-efficacy</i> kewirausahaan dan niat kewirausahaan.

### 2.3 Alur Pikir

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



Gambar 2.3 Alur Pikiran Penelitian Empirik

#### 2.3.1. Kerangka Pemikiran

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

Teori penetapan tujuan yang menurunkan teori kinerja merupakan hasil pemikiran mendalam dari ilmuwan Dr. Edwin Locke pada akhirtahun 1960 tentang adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja individu terhadap tugas atau tindakan manusia dalam upaya untuk mencapai target, tujuan spesifik, dan terus diupayakan meningkat ke arah yang lebih tinggi yang telah ditentukan oleh organisasi. Teori ini terdiri dari: 1) kemampuan, 2) komitmen, 3) umpan balik, dan 4) situasional



(Itzhakov & Latham, 2020; Chen *et al.*, 2021). Kinerja yang baik didasarkan atas tujuan yang spesifik dan sulit daripada tujuan yang sederhana dan mudah dikerjakan. Terdapat 5 lima prinsip penetapan tujuan adalah sebagai berikut: kejelasan, tantangan, komitmen, umpan balik/masukan, dan kompleksitas tugas (E. A. Locke & Latham, 2020; Blegur, Haq, & Barida, 2021).

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

*Self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Hal ini ditunjang oleh kapabilitas yang berkemampuan untuk merancang strategi. Hasil kajian yang terukur bahwa ketidakberhasilan yang sering dialami oleh individu adalah diakibatkan ketidakmampuan mengimplementasikan kompetensi secara utuh (Pekkala & Zoonen, 2022). Kesuksesan yang diperoleh dari melihat orang lain. Pada dasarnya kesuksesan dirinya semata, tetapi juga perlu belajar dan memahami keberhasilan yang diperoleh dari orang lain dengan cermat.

Salah satu contoh yang dapat dikemukakan adalah permodelan yang dihasilkan untuk membuktikan kemampuan dan kapasitas efikasi individu (Hwang,

2021). Kapasitas personal dapat juga dikaji dari berbagai aktivitas yang menyenangkan dan sesuai dengan keinginan. Pada saat pencapaian tujuan itu diperoleh dari suatu kinerja yang signifikan, maka nilai kesuksesan yang diperoleh dari orang selain dirinya menjadi hal yang krusial (Litsardopoulos, Saridakis, & Hand, 2021; Maryani, Entang & Tukiran, 2021).

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

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

Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi (Rahmawati *et al.*, 2021). Berdasarkan hal tersebut bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kata sifat dari *competence* adalah *competent* yang berarti cakap, mampu, dan tangkas. Pengertian kompetensi pada prinsipnya sama dengan pengertian "kemampuan atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (M. Ali, 2021).

Kompetensi merujuk pada keterampilan karyawan yang karyawan miliki, kompetensi terlihat dalam perilaku karyawan. Perilaku karyawan sebagai cerminan

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

Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya (Santoro, Messeni-Petruzzelli, & Giudice, 2021). Ide dasar dari teori kinerja adalah kesadaran dan niat yang sungguh-sungguh dari individu untuk mengatur tujuan dan menyederhanakan apa yang individu lakukan untuk mencapai secara sadar (Xie *et al.*, 2017). *Goals* sebagaimana dikatakan Locke meliputi standar kinerja berupa pengukuran untuk evaluasi kinerja, standar penerimaan terhadap perilaku tertentu, batas minimum dari kerja, bagian pekerjaan yang dicapai, tujuan akhir dari tindakan atau serangkaian tindakan, dan batas waktu penyelesaian tugas (Desta, Tadesse, & Mulusew, 2022; Haklorai, Kim, & Garcia, 2022).

Standar kinerja dinyatakan dalam angka, persyaratan, harapan, dan keinginan yang harus dicapai untuk setiap elemen kinerja tertentu. Standar kinerja adalah tolak ukur kinerja minimal, angka yang harus dicapai secara individual atau

kelompok pada semua indikator kinerja (Parker *et al.*, 2021; Morles *et al.*, 2021). Norma kerja berkaitan dengan aturan dalam dunia kerja tentang penggunaan waktu, relasional, penghargaan, hukuman, peringatan dan tambahan pendapatan. Norma kerja relasional dalam organisasi amat dipentingkan untuk pencapaian tujuan (Utami *et al.*, 2021; E. N. Pratama, Suwami, & Handayani, 2022). Berdasarkan argumentasi di atas, dapat diduga bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

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

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

Komitmen Organisasi menurut Gibson (2012) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk

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

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

Hasil penelitian Lestari *et al.* (2021) menunjukkan individu dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi mempertahankan karakter positif, seperti kepercayaan yang tinggi dan penerimaan tujuan profesional, keinginan untuk memberikan yang terbaik untuk profesi mereka, dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan. Batas minimum kerja adalah alat kontrol yang berperan penting dalam memotivasi, mengevaluasi, mengarahkan perilaku, membangun kepercayaan, membangun relasi, rujukan, dan kinerja individu dalam organisasi (Kang, 2020). Berdasarkan argumentasi di atas, dapat diduga bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja.

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

Menurut Sofia (2021) *self-efficacy* atau kepercayaan diri perlu dibangun agar generasi milenial berani mengambil keputusan berwirausaha, *Self-efficacy* akan menjadikan seseorang yakin bahwa dirinya mampu berwirausaha dan dapat

mengatasi berbagai kendala atau situasi dalam menjalankan wirausaha. *Self-efficacy* pada seseorang dapat membangkitkan komitmennya dalam menyelesaikan berbagai tugas kewirausahaan. Faktor kognitif dalam *self-efficacy* berwirausaha serta sifat kepribadian proaktif dan kreativitas dapat membantu dalam mengeksplorasi atensi kewirausahaan terhadap peluang untuk lingkungan kewirausahaan yang berkelanjutan (Yasir *et al.*, 2020).

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

Tidak hanya faktor *self-efficacy* saja yang perlu diperhatikan oleh organisasi meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi organisasi juga harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong *self-efficacy* karyawan untuk semakin kuat dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan organisasi. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi. Seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2012) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya

mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

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

Jika program motivasi dirasakan oleh karyawan, maka organisasi akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial atau memiliki *self-efficacy*, mempertahankannya dan lebih meningkatkan kembali motivasi agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan organisasi mampu menghasilkan output yang diharapkan. Dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang ditemukan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy*, Motivasi dan Kinerja masih terdapat pengaruh yang saling keterkaitan.

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

Selain kompetensi pegawai, motivasi kerja dipandang sebagai suatu indikator yang tidak begitu terlihat karena timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Oleh sebab itu, motivasi kerja dapat digunakan sebagai variabel intervening (Basori *et al.*, 2023). Motivasi adalah sebuah keinginan atau dorongan

yang berasal dari dalam diri individu untuk kemudian melakukan suatu tindakan yang dianggapnya sesuai dengan situasi yang dialami. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan yang ada menunjukkan bahwa para karyawan ini ingin membutuhkan ruang untuk mengaktualisasikan diri atau dengan kata lain kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan. Kinerja mereka akan semakin baik ketika mereka merasa termotivasi melalui perhatian dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinannya. Ini berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Penelitian terdahulu dari Lioni, (2021) menemukan bahwa aspek lain yang memengaruhi kinerja pada penelitiannya yaitu motivasi yang dapat mendukung kompetensi pegawai. Hasil penelitian lain dari Tua *et al.* (2020) juga menemukan kondisi yang sama terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja. Motivasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan kompleks dari proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi dan meningkatkan kompetensi demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Utami, 2015). Robbin dalam penelitian Rahayu & Ruhamak (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi demi tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

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

Komitmen organisasi adalah derajat seseorang seseorang dalam mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi organisasi dan



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

Komitmen merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif didalamnya. Steers (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Steers (2012) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Oleh karena itu dengan adanya komitmen organisasi dapat meningkatkan pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka (H. M. Nasution, *et al.*, 2016). Hal tersebut dapat

meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang rendah dapat membuat seseorang yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya. Pemberian motivasi dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan indikasi kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

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

#### **2.4. Proposisi**

Teori pengaturan tujuan/ *Goals setting theory* yang merupakan *grand theory* dari teori kinerja, meliputi: standar kinerja, berupa evaluasi kinerja yang terukur, standar penerimaan terhadap perilaku tertentu, batas minimum dari kerja, rangkaian tindakan dan batas waktu penyelesaian tugas (Desta, *et al.*, 2022; Haldorai *et al.*, 2022). Pendapat Purwanto *et al.*, (2022) bahwa kinerja dapat diukur melalui

dimensi prosedural dengan indikator standar operasional prosedur (SOP) dan ketepatan penggunaan waktu, dimensi kualitas dengan indikator keterampilan dan pengetahuan serta kecermatan, dan diukur dengan dimensi kuantitas dengan indikatornya kuantitas kerja dan efektivitas kerja

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

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

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

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

Berdasarkan penjelasan di atas, maka proposisi dalam penelitian ini adalah: Peningkatan *self-efficacy*, peningkatan kompetensi, dan peningkatan komitmen organisasi di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) secara positif dan signifikan

berkontribusi terhadap peningkatan motivasi pelayanan publik, yang bertindak sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara faktor-faktor internal individu dengan kinerja pelayanan publik.

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

## 2.5. Hipotesis

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

1. *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Selatan (H-1). Hipotesis penelitian yang peneliti ajukan berangkat daripada pendapat para ahli maupun temuan penelitian terdahulu, diantaranya pendapat yang menyatakan bahwa Kesuksesan dapat diperoleh dari melihat contoh pada orang lain. Kesuksesan bukan hanya dapat diperoleh berdasarkan kerja keras dirinya semata, tetapi juga perlu belajar dan memahami keberhasilan yang diperoleh dari orang lain. Penelitian terdahulu oleh (Hwang, 2021) menyatakan kapasitas personal dapat dikaji dari berbagai aktivitas yang menyenangkan dan sesuai dengan keinginan. Pada saat pencapaian tujuan itu diperoleh dari suatu kinerja yang signifikan, maka nilai kesuksesan yang diperoleh dari orang lain menjadi hal yang penting

(Litsardopoulos, Saridakis, & Hand, 2021; Maryani, Entang, & Tukiran, 2021). Penelitian oleh (Lestariningsih *et al.*, 2021) menyatakan *Self-efficacy* dapat memengaruhi kepercayaan individu atas tercapai atau tidaknya tujuan yang sudah ditetapkan. *Self-efficacy* yang positif adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai pekerjaan atau prestasi yang diinginkannya.

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

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

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

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

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





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

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

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

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

tujuannya untuk memberikan sedikit definisi atau penjelasan mengenai konsep atau pola yang digunakan dalam penelitian. Penelitian eksploratori (Branley.com, 29 Oktober, 2018) adalah salah satu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti sesuatu yang menarik perhatian yang belum diketahui, belum difahami, atau belum dikenali dengan baik disebut juga dengan penelitian eksploratif, yang merupakan salah satu pendekatan penelitian yang bertujuan menemukan informasi mengenai suatu topik/ masalah yang belum difahami sepenuhnya oleh seorang peneliti.

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

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

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

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

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

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

#### **3.5.1. Populasi**

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

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

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

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

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

**Tabel 3.1 Sampel Penelitian**

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

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Sumsel (2021)

### 3.5.2 Sampel

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

heterogen/ tidak homogen maka pada penelitian ini desain sampel yang digunakan adalah *Proportionate stratified random sampling* (Sugiyono, 2019).

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

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

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

$$n = 209$$

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

sampelnya ditentukan sebesar 209 orang ASN. Terhadap sub-sampel agar tidak *over lap* dan mengingat populasi tersebar di 17 Kab/ Kota di Provinsi Sumsel, maka dengan menggunakan rumus sebagai berikut:  $n = (\text{populasi kelas/ jumlah keseluruhan populasi}) \times \text{jumlah sample}$  ditentukan adalah sebesar 209 orang (Sugiono, 2019), maka rincian hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

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

Sumber: Diolah peneliti (2023)

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Aloysius, 2021).



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

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

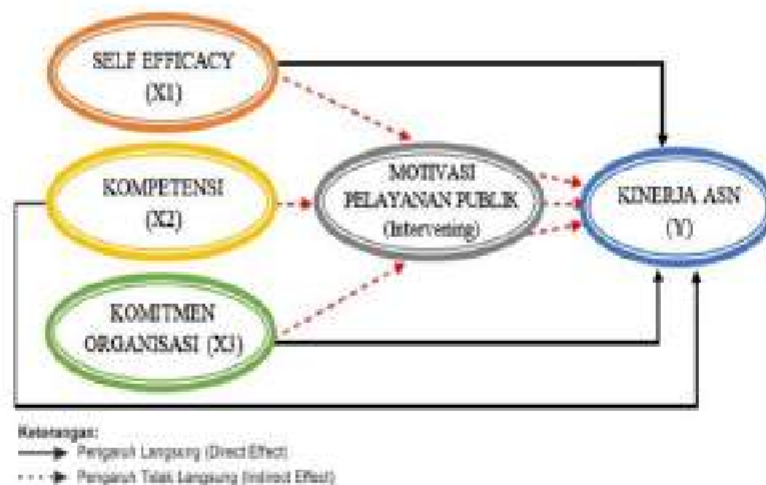
Persentase (%) F1 adalah persentase frekuensi responden yang memberikan jawaban angka satu, % F2 adalah jawaban angka dua, % F3 adalah jawaban angka tiga, dan seterusnya sampai dengan F10 untuk persentase di frekuensi responden yang memberikan jawaban angka 10 dalam daftar pertanyaan. Menurut (Ferdinand,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

- 01,00-28,00 = sangat rendah
- 28,01-46,00 = rendah
- 46,01-64,00 = sedang
- 64,01-82,00 = tinggi
- 82,01-100,0 = sangat tinggi

### 3.6.2. Analisis Statistik Inferensial

Teknik analisis data yang digunakan untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan menggunakan program *Linear Structural Relations (LISREL)* versi 8.80. Metode analisis SEM digunakan mengingat metode ini merupakan salah satu teknik analisis data multivariat yang mampu menguji secara simultan dan efisien dengan memadukan atau menggabungkan antara analisis jalur dengan analisis faktor, dimana kompleksitas relasi merupakan bangunan dari hubungan antar variabel, baik dependen maupun independen dan masing-masing variabel yang terukur serta dapat dinilai secara statistik, melalui: Model Penelitian Diagram Jalur (Model Statistik), Persamaan Model Struktural, Teknik Analisis Model, dan Uji Hipotesis (Haryono, 2017). Adapun pembahasannya adalah sebagai berikut:

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



Gambar 31 Model Penelitian Diagram Jalur (Model Statistik)

#### Keterangan:

$\epsilon_{1-18}$  (Epsilon) = Varian *error* dari konstruk independen  $\epsilon_{19-30}$  (Epsilon)

$\lambda_{1,2}$ (Lamda)	= Varian <i>error</i> dari konstruk dependen $\zeta_{1,2}$ (Zeta)
$\gamma_{1,2,3}$ (Gamma)	= <i>Loading Factor</i> , parameter yang menggambarkan hubungan langsung konstruk independen maupun dependen dengan variabel manifestnya
$\beta_1$ (Beta)	= Parameter yang menggambarkan hubungan langsung variabel independen dengan variabel dependen
	= Parameter yang menggambarkan hubungan langsung variabel dependen dengan variabel dependen lainnya

### 3.6.2.2. Persamaan Model Struktural

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

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

- a. Konstruk Endogen Motivasi pelayanan publik (MPP)

$$Y_{1,1} = \lambda_{11} \text{MPP} + \varepsilon_{11}$$

$$Y_{1,2} = \lambda_{21} \text{MPP} + \varepsilon_{21}$$

$$Y_{1,3} = \lambda_{31} \text{MPP} + \varepsilon_{31}$$

$$Y_{1,4} = \lambda_{41} \text{MPP} + \varepsilon_{41}$$

$$Y_{1,5} = \lambda_{51} \text{MPP} + \varepsilon_{51}$$

$$Y_{1,6} = \lambda_{61} \text{MPP} + \varepsilon_{61}$$

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

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

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

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

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

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

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

c. Konstrak Eksogen Kompetensi (KT)

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

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

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

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

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

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

d. Konstrak Eksogen Komitmen organisasi (KO)

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

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

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

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

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

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

e. Konstruksi Endogen Kinerja ASN (KAOPP)

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

$$Y_{1,2} = \lambda_{26} KAOPP + \varepsilon_{26}$$

$$Y_{1,3} = \lambda_{27} KAOPP + \varepsilon_{27}$$

$$Y_{1,4} = \lambda_{28} KAOPP + \varepsilon_{28}$$

$$Y_{1,5} = \lambda_{29} KAOPP + \varepsilon_{29}$$

$$Y_{2,8} = \lambda_{20} KAOPP + \varepsilon_{20}$$

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

- 1) Persamaan struktur untuk motivasi pelayanan publik, yaitu:

Motivasi Pelayanan Publik = *Self-Efficacy* + Kompetensi + Komitmen Organisasi, yaitu:

$$MPP = \gamma_1 SE + \gamma_2 KT + \gamma_3 KO + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

- 2) Persamaan struktur untuk Kinerja ASN, yaitu:

$$KAOPP = \gamma_1 SE + \gamma_2 KT + \gamma_3 KO + \beta_1 MPP + \varepsilon \dots \dots \dots (2)$$

3. Teknik Analisis Model

- a. Evaluasi Model

Kegiatan ini adalah mengevaluasi dan interpretasi hasil analisis. Tahap ini diawali dengan uji *goodness of fit* model. Setelah model penelitian yang telah digambarkan dalam *path diagram*, langkah selanjutnya adalah menguji kesesuaian model. Umumnya terhadap berbagai jenis *fit index* yang digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antar model yang dihipotesiskan dengan data yang disajikan (Haryono, 2017). Beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off-value*-nya yang digunakan dalam menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak (Haryono, 2017):

- 1) CMIN/df

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

yang tinggi melebihi 0,05. Namun dalam Thakkar (2018), untuk sampel >200, ukuran kecocokan model ini tidak dapat digunakan, kebaikan model dapat dinilai dari nilai CMIN/df. dimana nilai CMIN/df disyaratkan <3,00.

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

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

3) GFI (*Goodness of Fit Index*)

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

4) AGFI (*Adjusted Goodness Fit Index*)

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

5) TLI (*Tucker Lewis Index*)

TLI merupakan *incremental* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *best line model*". Nilai yang direkomendasikan

sebagai acuan diterimanya sebuah model adalah  $>0.95$  sedangkan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*.

6) CFI (*Comparative Fit Index*)

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

Tabel 3.3 *Goodness Of-Fit -Index*

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

Sumber: Wang *et al.* (2020)

#### 4. Uji Hipotesis

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

a. Merumuskan Hipotesis

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

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

b. Menentukan taraf signifikansi

1. Nilai Sig 5%

2.  $Df = n - k$

c. Menentukan daerah keputusan

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

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

Adapun ketentuan  $t\text{-tabel}$  diperoleh dengan cara membandingkan taraf signifikansi (0.05) dan  $df = n - k$  maka diperoleh  $t\text{-tabel}$  sebesar 1.96.

5. Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Z) melalui variabel Intervening (Y), dimana pada penelitian ini adalah pengaruh mediasi Motivasi Belajar pada pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Prestasi Belajar.

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 \cdot s_b^2}$$

Keterangan:

$S_a$  = standar error koefisien a

$S_b$  = standar error koefisien b

b = koefisien variabel mediasi



$a$  = koefisien variabel bebas

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai  $t$  dari koefisien  $ab$  dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai  $t$ -hitung dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel, jika nilai  $t$  hitung  $>$  nilai  $t$  tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Herlina & Diputra, 2018:21)

### 3.6.3. Uji Instrumen

Pada penelitian ini tiap pertanyaan kuesioner harus memenuhi kualitas data yang valid dan reliabel (Aloysius, 2021). Menurut Aloysius (2021) bahwa Donald T. Campbell adalah seorang peneliti yang sangat menekankan pentingnya validitas dalam mengukur butir kuesioner atau instrumen penelitian lainnya, Campbell menjelaskan lebih lanjut bahwa instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid jika data yang diperoleh dapat menjawab tujuan penelitian yang akan dicapai dengan akurat dan dapat dinyatakan reliabel jika instrumen penelitian yang sama dapat konsisten atau stabil ketika digunakan kembali pada penelitian selanjutnya (Aloysius, 2021; Haryono, 2017).

Adapun jumlah data ujicoba yang digunakan adalah 30 orang dari populasi ASN Penghasil PAD di lingkup Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang memiliki karakteristik pendapatan daerah yang sama, yaitu sejumlah enam OPD di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini menjelaskan bahwa sebelum data penelitian disebar kepada responden, maka tiap butir

pertanyaan dan variabel yang digunakan pada penelitian ini telah lebih dulu dilakukan pengujian yang disebut uji validitas dan reliabilitas. (Haryono, 2017).

#### 3.6.3.1. Uji Validitas

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

Skor dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau digantikan dengan persyaratan perbaikan. Keputusan pengujian validitas item responden adalah sebagai berikut:

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

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

Tabel 3.4 Uji Validitas Data Instrumen

Variabel	Kode Item	r-hitung (output SPSS)	r-tabel (5%)	Keterangan
Motivasi	MPP1	0,910	0,361	Valid
Pelayanan Publik	MPP2	0,881	0,361	Valid
	MPP3	0,803	0,361	Valid
	MPP4	0,790	0,361	Valid
	MPP5	0,627	0,361	Valid
	MPP6	0,616	0,361	Valid
	Self-efficacy	SE1	0,825	0,361
SE2		0,883	0,361	Valid
SE3		0,914	0,361	Valid
SE4		0,815	0,361	Valid
SE5		0,824	0,361	Valid
SE6		0,848	0,361	Valid
Kompetensi	KT1	0,747	0,361	Valid
	KT2	0,778	0,361	Valid
	KT3	0,799	0,361	Valid
	KT4	0,626	0,361	Valid
	KT5	0,754	0,361	Valid
	KT6	0,840	0,361	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0,929	0,361	Valid
	KO2	0,927	0,361	Valid
	KO3	0,919	0,361	Valid
	KO4	0,889	0,361	Valid
	KO5	0,908	0,361	Valid
	KO6	0,807	0,361	Valid
Kinerja Aparatur Sipil Negara	KAOPP1	0,966	0,361	Valid
	KAOPP2	0,925	0,361	Valid
	KAOPP3	0,874	0,361	Valid
	KAOPP4	0,958	0,361	Valid
	KAOPP5	0,900	0,361	Valid
	KAOPP6	0,984	0,361	Valid

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

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa semua instrumen pada variabel penelitian mempunyai nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel ( $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel). Nilai  $r$ -hitung dapat dilihat pada *output Pearson Correlation*. Diketahui nilai  $r$ -tabel untuk  $N=30$  adalah sebesar 0,361 pada signifikansi 5%. Kesimpulannya bahwa

indikator/ instrument/item soal dalam kuesioner penelitian dapat dijadikan alat pengumpul data yang valid untuk sebuah penelitian.

### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

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

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

**Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Data Instrumen**

Variabel	Cronbach Alpha ( $\alpha > 0.6$ )	Keterangan
Motivasi Pelayanan Publik	0,793	Reliabel
<i>Self-efficacy</i>	0.807	Reliabel
Kompetensi	0.790	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.814	Reliabel
Kinerja Aparatur Sipil Negara	0.818	Reliabel

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

### 3.7. Definisi Operasional Variabel

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

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

Motivasi pelayanan publik adalah keyakinan sikap yang diwujudkan dalam perilaku pelayanan yang memberikan kepedulian terhadap kepentingan terbaik lembaga pemerintah dan masyarakat (Wiska, Asrinaldi & Zeta, 2022); Hakim & Hamid, 2021; Bayran & Zoubi, 2020). Kepercayaan nilai dan perilaku pelayanan dapat diukur dengan indikator, yaitu: a) kasih sayang, b) pengorbanan diri, c) sikap terhadap tugas sebagai ASN (tabel 3.4).

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

*Self-efficacy* diartikan sebagai keyakinan seseorang untuk menyelesaikan tugas/ pekerjaan dalam jangka waktu yang tepat (Silitonga, 2022; Lestariningsih, 2021; Bandura *et al.*, 1999). Keyakinan penyelesaian tugas dapat diukur dengan indikator kontrol diri dan ketahanan dalam menghadapi kegagalan (tabel 3.4)

### 3.7.3. Kompetensi (X2)

Kompetensi didefinisikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh individu dalam mempergunakan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan standar yang ditetapkan (Swanson, 2020). Tindakan seseorang sesuai kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, indikatornya, yaitu a) memiliki wawasan dan keilmuan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi untuk mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, b) kemampuan menyampaikan gagasan / ide-ide, c) memiliki kecekatan dalam bekerja, d) memiliki keahlian yang sesuai dengan tugas dan fungsi tugas yang diberikan, e) kemampuan dalam **menempatkan diri sebagai bagian yang terkait erat dan tidak terpisahkan dengan organisasi tempat bekerja**, f) **memiliki** rasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah (tabel 3.4).

### 3.7.4. Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen organisasi adalah upaya pengembangan pribadi bawahan untuk lebih aktif dalam pengambilan keputusan dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja ASN (Zhang, 2022; Mansor, 2020; Setyaningrum, *et al.*, 2020). Loyalitas dan perlakuan terhadap pekerjaan diukur dengan indikator, yaitu: a) memiliki rasa bangga terhadap organisasi, b) mematuhi semua aturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi, c) terus berfikir dan mencari solusi terhadap hambatan dan masa depan organisasi, d) fokus terhadap pekerjaan sesuai dengan bidang dan tugas pokok serta fungsi (tabel 3.4).

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

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah faktor <sup>1</sup> **dominan dengan tindakan yang nyata, bertahap, terukur, dan prodak terhitung dari suatu hasil kerja** (Pervaiz *et al.*, 2021; Demirkol, 2021). Prosedural, kualitas dan kuantitas dengan indikatornya, yaitu: <sup>2</sup> **Standar Operasional Prosedur (SOP) dan ketepatan penggunaan (waktu, keterampilan, pengetahuan, kecermatan), kuantitas kerja dan efektivitas kerja** (tabel 3.4).

Tabel 3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

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

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



---

5.	Kinerja ASN (Y)	Prosedural, dan Kuantitas	Kualitas	1. Bekerja sesuai <i>Standar Operational Procedure</i> (SOP)	KAOPP1
				2. Mampu menyelesaikan masalah	KAOPP2
				3. Cepat menanggapi keluhan	KAOPP3
				4. Mempunyai skill dan keahlian	KAOPP4
				5. Merasa puas dengan pekerjaan saat ini	KAOPP5
				6. Mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja	KAOPP6

---

Sumber: Diolah peneliti (2023)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 4.1.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Tabel 4.1 menunjukkan mayoritas responden adalah laki-laki dengan 173 responden (83%). Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah responden laki-laki lebih dominan dari pada responden perempuan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) pada

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Penghasil Pendapatan Asli Daerah (PAD) di Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Pemda Prov. Sumsel).

#### 4.1.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

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

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

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

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

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

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

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

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Jabatan

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
> 6 tahun	0	0
5 tahun	21	9
4 tahun	89	43
3 tahun	89	43
2 tahun	10	5
Jumlah	209	100

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

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

#### 4.1.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

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

Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan pendidikan Formal

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

Sumber : Data Primer, diolah (2023)



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

### 4.1.3. Teknik Analisis Data

#### 4.1.3.1. Analisis Statistik Deskriptif

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

##### a. Deskripsi Variabel Motivasi Pelayanan Publik

Motivasi Pelayanan Publik dalam penelitian ini diukur berdasarkan enam indikator dan dijabarkan ke dalam enam pernyataan yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Keenam indikator untuk mengukur Motivasi Pelayanan Publik,

yaitu: siap menerima kritikan, bekerja berdasarkan visi dan misi, diberikan pendidikan dan pelatihan, diberikan kebebasan dalam bergaul dan berteman, mementingkan kepentingan organisasi, dan pelayanan yang baik. Berikut adalah jawaban responden untuk variabel Motivasi Pelayanan Publik.

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi Pelayanan Publik

Indikator	Skor Jawaban										N	Total Skor	Rata-Rata	TCR (%)	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
MPP1	-	-	-	-	-	27	15	98	41	28	209	1700	8,13	81,34	Tinggi
MPP2	-	-	-	-	-	15	29	44	27	94	209	1828	8,75	87,46	Tinggi
MPP3	-	-	-	-	-	29	28	51	27	74	209	1761	8,43	84,26	Tinggi
MPP4	-	-	-	-	-	27	15	123	30	14	209	1661	7,95	79,47	Tinggi
MPP5	-	-	-	-	-	55	12	58	29	55	209	1689	8,08	80,81	Tinggi
MPP6	-	-	-	-	-	13	54	70	15	57	209	1721	8,23	82,34	Tinggi
<b>Rata-rata</b>													<b>8,26</b>	<b>82,62</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Keterangan :</b>															
MPP 1:	Saya selalu menerima kritikan dari masyarakat atas permasalahan yang terjadi														
MPP 2:	Saya mengedepankan visi dan misi DPD tempat saya bekerja dalam memberikan pelayanan														
MPP 3:	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi dalam melayani masyarakat														
MPP 4:	Menjalin hubungan pekerjaan dengan sesama pegawai dan pimpinan merupakan salah satu prioritas utama														
MPP 5:	Saya merasa apa yang saya kerjakan adalah untuk kepentingan yang lebih besar, bukan untuk kepentingan saya sendiri														
MPP 6:	Saya mengutamakan pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakat dibandingkan kebutuhan finansial														

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

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

dan mengutamakan pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakat masih perlu peningkatan

#### b. Deskripsi Variabel *Self Efficacy*

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

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel *Self-Efficacy*

Indikator	Skor Jawaban										N	Total Skor	Rata-Rata	TCR (%)	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
SE1	-	-	-	-	-	1	87	77	24	20	209	1647	7,88	78,80	Tinggi
SE2	-	-	-	-	-	1	107	54	29	18	209	1628	7,79	77,89	Tinggi
SE3	-	-	-	-	-	1	112	53	22	21	209	1622	7,76	77,64	Tinggi
SE4	-	-	-	-	-	2	100	57	31	19	209	1637	7,83	78,33	Tinggi
SE5	-	-	-	-	-	-	106	53	27	23	209	1639	7,84	78,42	Tinggi
SE6	-	-	-	-	-	1	112	51	27	18	209	1621	7,76	77,56	Tinggi
<b>Rata-rata</b>													<b>7,81</b>	<b>78,07</b>	<b>Tinggi</b>

Keterangan :

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

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Hasil analisis pada tabel 4.10 menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan skor jawaban responden pada variabel *self efficacy* adalah sebesar 78,7 dengan TCR

terendah ada pada indikator SE2 (77,89), SE3 (77,61) dan SE6 (77,56) hal ini berarti bahwa secara keseluruhan *self efficacy* telah baik, namun dalam hal melakukan tugas sesuai dengan kemampuan, bersikap tenang dalam menghadapi hambatan dan dapat meningkatkan atau mengembangkan karir masih perlu peningkatan

### c. Deskripsi Variabel Kompetensi

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

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kompetensi

Indikator	Skor Jawaban										N	Total Skor	Rata Rata	TCR (%)	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
KT1	-	-	-	-	-	2	18	54	101	34	209	1819	8,70	87,03	Tinggi
KT2	-	-	-	-	-	1	20	47	92	49	209	1840	8,80	88,04	Tinggi
KT3	-	-	-	-	-	1	19	57	91	41	209	1824	8,73	87,27	Tinggi
KT4	-	-	-	-	-	1	18	68	88	34	209	1808	8,65	86,51	Tinggi
KT5	-	-	-	-	-	2	18	65	79	45	209	1819	8,70	87,03	Tinggi
KT6	-	-	-	-	-	4	25	35	100	45	209	1829	8,75	87,51	Tinggi
<b>Rata-rata</b>													<b>8,72</b>	<b>87,23</b>	<b>Tinggi</b>

**Keterangan :**

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

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

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

#### d. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

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

*Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi*

Indikator	Skor Jawaban										N	Total Skor	Rata-Rata	TCR (%)	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
KO1	-	-	-	-	-	1	32	42	65	69	209	1841	8,81	88,09	Tinggi
KO2	-	-	-	-	-	3	33	43	97	33	209	1796	8,59	85,93	Tinggi
KO3	-	-	-	-	-	1	25	48	81	54	209	1834	8,78	87,75	Tinggi
KO4	-	-	-	-	-	3	30	53	32	41	209	1800	8,61	86,12	Tinggi
KO5	-	-	-	-	-	2	26	52	78	51	209	1822	8,72	87,18	Tinggi
KO6	-	-	-	-	-	1	14	65	93	36	209	1821	8,71	87,13	Tinggi
<b>Rata-rata</b>													<b>8,70</b>	<b>87,83</b>	<b>Tinggi</b>

**Keterangan :**

- KO 1:** Saya akan sangat senang menghabiskan karir saya dengan organisasi ini  
**KO 2:** Saya bangga saat memberi tahu orang lain sebagai bagian dari organisasi ini  
**KO 3:** Saya senang membicarakan organisasi saya dengan orang-orang di luar saya  
**KO 4:** Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri  
**KO 5:** Saya sangat merasa terikat secara emosional dengan organisasi

**KO6:** Saat ini, beban dengan organisasi saya adalah masalah kebutuhan sekaligus keinginan

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

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

#### e. Deskripsi Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara

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

Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kinerja ASN

Indikator	Skor Jawaban										N	Total Skor	Rata-Rata	TCR (%)	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
KAOPP1	-	-	-	-	-	8	54	23	35	89	209	1815	8,68	86,84	Tinggi
KAOPP2	-	-	-	-	-	4	48	33	80	44	209	1784	8,54	85,36	Tinggi
KAOPP3	-	-	-	-	-	1	27	64	62	55	209	1815	8,68	86,84	Tinggi
KAOPP4	-	-	-	-	-	4	55	33	48	69	209	1795	8,59	85,89	Tinggi
KAOPP5	-	-	-	-	-	3	43	48	50	65	209	1803	8,63	86,27	Tinggi
KAOPP6	-	-	-	-	-	8	51	30	46	74	209	1799	8,61	86,08	Tinggi
<b>Rata-rata</b>													<b>8,62</b>	<b>86,21</b>	<b>Tinggi</b>

**Keterangan:**

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

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

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

#### 4.1.3.2. Analisis SEM

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

Hair *et al.* (2000) disebutkan bahwa tahap – tahap dalam analisis SEM meliputi tahap pengujian model pengukuran (*Confirmatory Factor Analysis*) dan

tahap pengujian model struktural. Dalam tahap pengujian model pengukuran, validitas dan reliabilitas konstruk diukur, sementara dalam pengujian model struktural dilakukan pengujian pengaruh antar variabel yang selanjutnya digunakan untuk menguji hipotesis penelitian

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

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

Rumus CR :

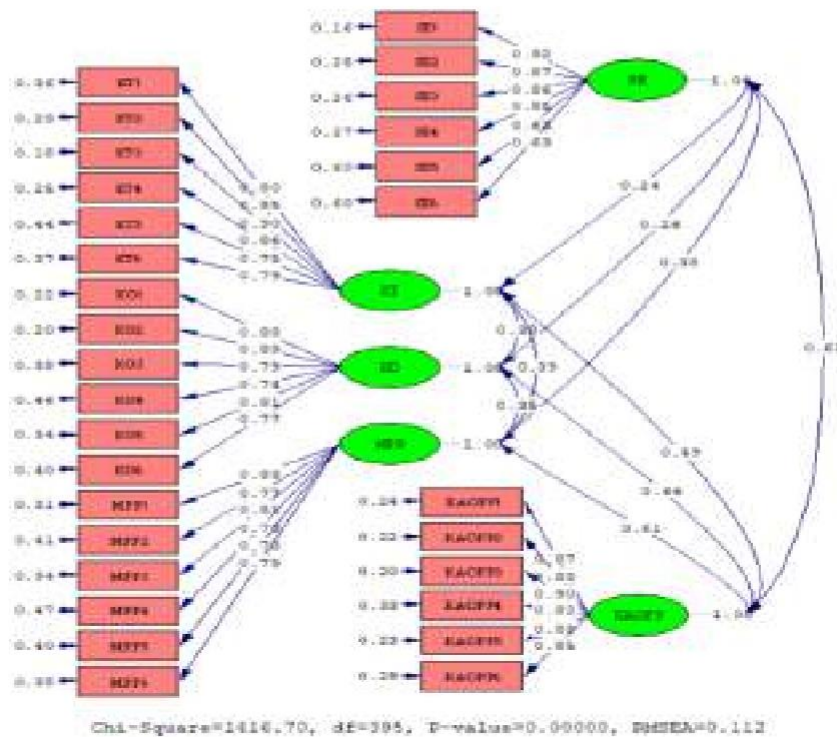
$$Construct\ Reliability = \frac{(\sum Std\ Loading)^2}{(\sum Std\ Loading)^2 + \sum \epsilon_j} \dots \dots \dots (1)$$

Rumus AVE :

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

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





Gambar 4.1 Hasil Uji Model Pengukuran  
(Sumber: Data Output Hasil Analisis SEM dengan Lisrel, 2023)

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

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

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

Sumber : data diolah (2024)

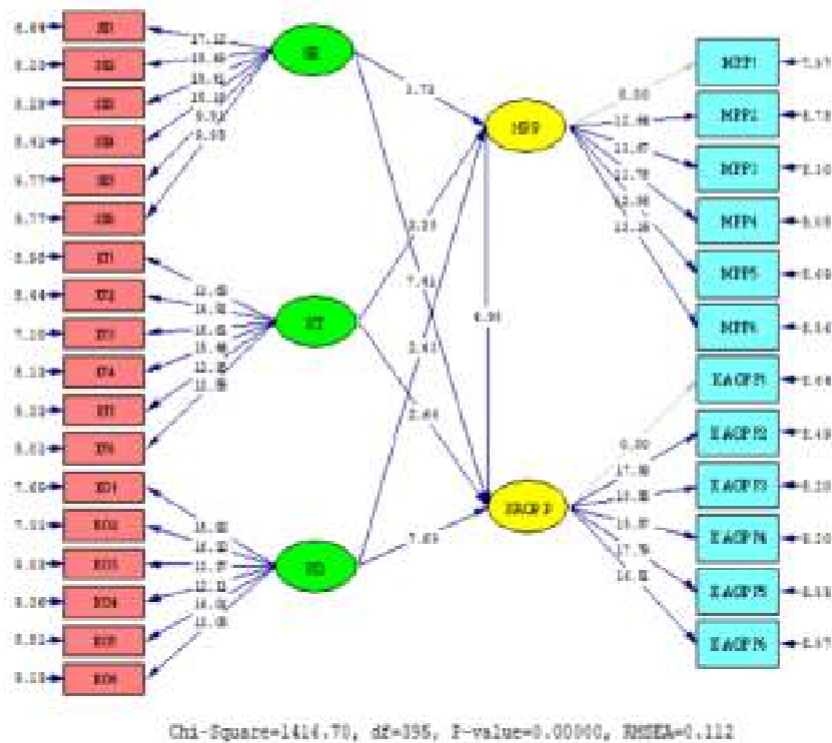
Berdasarkan hasil perhitungan nilai CR dan AVE pada masing-masing konstruk, diperoleh nilai CR seluruh konstruk  $>0,7$  dan AVE seluruh konstruk  $>0,5$ , oleh karenanya maka disimpulkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas konstruk yang dipersyaratkan.

#### 4.1.3.2. Pengujian Model Struktural

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

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

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



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

Berdasarkan hasil estimasi model struktural pada Gambar 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa model SEM belum memenuhi kriteria *goodness of fit model* yang dipersyaratkan, nilai RMSEA masih tinggi sebesar 0,112, sementara yang dipersyaratkan  $<0,08$ , demikian juga nilai CMIN/DF sebesar  $1416,70/395 = 3,857$ , sementara untuk nilai  $N > 200$ , nilai CMIN/DF disyaratkan  $<3,00$  (*acceptep*) atau  $<2,00$  (*excellent*).

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 395  
 Minimum Fit Function Chi-Square = 1479.90 (P = 0.0)  
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1416.70 (P = 0.0)  
 Estimated Non-centrality Parameter (MCP) = 1021.70  
 90 Percent Confidence Interval for MCP = (910.67 ; 1140.39)

Minimum Fit Function Value = 7.11  
 Population Discrepancy Function Value (FD) = 4.81  
 90 Percent Confidence Interval for FD = (4.38 ; 5.48)  
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.11  
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.11 ; 0.12)  
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

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

Chi-Square for Independence Model with 435 Degrees of Freedom = 15098.85  
 Independence AIC = 15068.85  
 Model AIC = 1558.70  
 Saturated AIC = 930.00  
 Independence CAIC = 15199.12  
 Model CAIC = 1880.68  
 Saturated CAIC = 2949.19

Normed Fit Index (NFI) = 0.90  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.92  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.82  
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.93  
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.93  
 Relative Fit Index (RFI) = 0.60

Critical N (CN) = 66.12  
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.16  
 Standardized RMR = 0.064  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.89  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.63  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.59

**Gambar 4.3 Kriteria Goodness Of Fit Model (Lengkap)**  
 (Sumber: Data Output Hasil Analisis SEM dengan Lisrel, 2023)

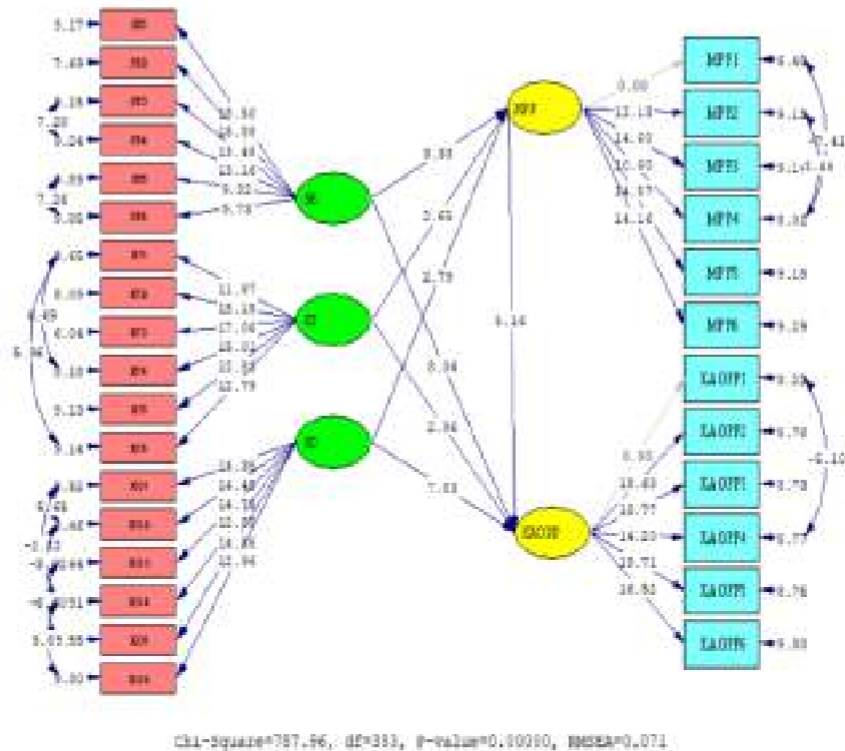
*Goodness of fit model* belum memenuhi kriteria yang dipersyaratkan maka dilakukan upaya-upaya modifikasi model dengan membuat korelasi – korelasi antar error indikator sesuai dengan nilai MI yang ada pada *output Lisrel*.

Tabel 4. 11 Nilai MI sebagai acuan perbaikan model

The Modification Between SE2	and SE1	Indices Suggest to Add an Error Covariance	Decrease in Chi-Square	New Estimate
			42.5	0.35
SE3	SE1		21.1	-0.22
SE3	SE2		8.0	-0.13
SE4	SE1		20.0	-0.24
SE4	SE3		113.3	0.41
SE6	SE5		81.1	1.09
KT2	KT1		9.0	-0.12
KT3	KT1		8.8	-0.13
KT5	KT1		12.1	-0.15
KT5	KT3		13.1	0.15
KT6	KT1		30.7	0.26
KT6	KT2		10.1	0.13
KT6	KT4		11.0	-0.15
KT6	KT5		13.8	-0.17
KD2	KD1		79.9	0.36
KD4	KD1		34.8	-0.27
KD4	KD2		35.7	-0.28
KD4	KD3		23.1	0.24
KD5	KD1		10.9	0.14
KD5	KD3		25.2	-0.23
KD6	KD1		28.4	-0.25
KD6	KD2		16.4	-0.19
KD6	KD3		28.9	0.27
KD6	KD4		89.8	0.50
HPP3	HPP1		10.8	0.24
HPP4	HPP1		56.0	-0.57
HPP4	HPP2		44.8	0.48
HPP5	HPP3		14.0	-0.20
HPP5	HPP4		15.7	0.30
KAOPP1	KD1		9.7	-0.18
KAOPP1	HPP6		7.9	0.24
KAOPP2	SE2		8.8	0.19
KAOPP2	KD5		11.0	0.22
KAOPP2	MPP1		15.5	-0.32
KAOPP2	HPP3		10.4	-0.24
KAOPP2	HPP4		9.2	0.25
KAOPP3	SE3		8.1	-0.16
KAOPP3	SE4		9.7	-0.17
KAOPP3	KD1		13.1	0.19
KAOPP3	KD2		14.7	0.20
KAOPP3	KD4		16.5	-0.29
KAOPP3	KAOPP2		8.2	-0.29
KAOPP4	SE1		8.2	0.19
KAOPP4	KD3		21.3	0.30
KAOPP4	KD5		9.1	-0.20
KAOPP4	KAOPP1		20.4	-0.49
KAOPP4	KAOPP2		9.3	0.31
KAOPP5	KT5		9.3	0.20
KAOPP5	KD1		10.2	-0.17
KAOPP5	KD2		15.1	-0.21
KAOPP5	KD4		15.3	0.28
KAOPP5	KAOPP1		13.0	0.39
KAOPP6	SE2		9.0	-0.18
KAOPP6	KD3		13.8	-0.23
KAOPP6	HPP6		8.5	-0.24
KAOPP6	KAOPP3		10.8	0.32
KAOPP6	KAOPP5		11.1	-0.33

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

Hasil perbaikan model dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 4.4 Hasil Perbaikan Uji Goodness of fit model struktural**  
(Sumber: Data Output Hasil Analisis SEM dengan Lisrel, 2023)

Hasil estimasi model setelah perbaikan menunjukkan nilai RMSEA rendah sebesar  $0,071 < 0,08$  (*good fit*), demikian juga nilai CMIN/Df sebesar  $787,96/383 = 2,057 < 3,00$  (*accepted*). Hal ini berarti bahwa upaya perbaikan model berhasil memperbaiki *goodness of fit model* sehingga model telah dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Berikut adalah keseluruhan hasil uji *goodness of fit model* penelitian ini :



Tabel 4.12 *Goodness of fit model*

Goodness of fit index	Cut of Value	Hasil	Evaluasi Model
<i>Absolute fit measure</i>			
• GFI	$\geq 0,90$	0,800	<i>Marginal Fit</i>
• RMSEA	$\leq 0,08$	0,071	<i>Good Fit</i>
• CMIN/DF (N>200)	$< 3,00$	2,057	<i>Good Fit</i>
• ECVI	Lebih dekat nilai ECVI saturated dibandingkan nilai ECVI independent	ECVI = 2,057, ECVI saturated = 4,47; ECVI independence model = 72,45	<i>Good Fit</i>
<i>Incremental Fit Measure</i>			
• CFI	$> 0,90$	0,960	<i>Good Fit</i>
• IFI	$\geq 0,90$	0,960	<i>Good Fit</i>
• RFI	$\geq 0,95$	0,930	<i>Marginal Fit</i>
• NFI	$\geq 0,95$	0,960	<i>Good Fit</i>
<i>Parsimonius Fit Measure</i>			
• PNFI	semakin besar semakin baik	0,830	<i>Good Fit</i>
• PGFI	semakin besar semakin baik	0,660	<i>Good Fit</i>

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

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

#### 1) *Absolute Fit Test*

*Chi-Square* dan nilai *P value*-nya merupakan ukuran uji kesesuaian model berbasis *maximum likelihood* (ML). Dalam pengujian ini, diharapkan nilainya rendah sehingga diperoleh nilai *P (probability)* yang tinggi melebihi 0,05. Namun dalam Thakkar (2018), untuk sampel >200, ukuran kecocokan model ini tidak dapat digunakan, kebaikan model dapat dinilai dari nilai CMIN/df, dimana nilai CMIN/df disyaratkan  $< 3,00$ . Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai CMIN/df



sebesar  $787,96/383 = 2,057$ . Oleh karena nilai CMIN/df yang diperoleh  $< 3,00$ , maka dapat disimpulkan bahwa model SEM telah memiliki kecocokan model yang baik (fit).

Selain parameter CMIN /df, *goodness of Fit Indeks* (GFI) yang merupakan ukuran kesesuaian model secara deskriptif juga merupakan parameter penilaian *goodness of fit model*. Nilai GFI yang diharapkan tinggi lebih besar sama dengan 0,90. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai GFI sebesar 0,80, nilai ini berada pada kriteria marginal fit yang berarti bahwa kecocokan model cukup baik menurut kriteria GFI.

Ukuran *absolut fit model* selanjutnya adalah menurut nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), nilai ini merupakan nilai aproksimasi akar rata-rata kuadrat error. Dalam pengujian ini, nilai smp diharapkan lebih kurang sama dengan 0,08. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai RMSEA 0,071 lebih rendah dari 0,08 yang berarti bahwa model berada pada kriteria fit menurut parameter RMSEA.

*Expected Cross-Validation Index* (ECVI) juga merupakan parameter absolut fit model, parameter ini merupakan ukuran kesesuaian model yang menunjukkan bahwa jika model yang diestimasi diuji lagi dengan sampel yang berbeda tetapi dengan ukuran yang sama hasil analisis tetap konsisten. Nilai ECVI diharapkan lebih dekat dengan nilai ECVI *saturated model* dibandingkan dengan nilai ECVI *independence model*. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai ECVI sebesar 4,58, sementara ECVI *saturated model* 4,47 dan nilai ECVI *independence model* 72,45. oleh karena nilai ECVI lebih dekat dengan nilai ECVI *saturated*

*model* dibandingkan independence model, maka disimpulkan bahwa model fit dengan data dianalisis.

## 2) *Incremental Fit Measures*

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

*Comparative Fit Index (CFI)* juga termasuk dalam parameter *Incremental Fit Measures*, ukuran ini merupakan ukuran kesesuaian model berbasis komparatif dengan model null. Nilainya diharapkan tinggi lebih besar sama dengan 0,90. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai CFI sebesar 0,96, oleh karena nilai  $CFI > 0,90$  maka disimpulkan bahwa model fit menurut nilai CFI.

*Incremental Fit Index (IFI)* juga merupakan ukuran *Incremental Fit Measures*, ukuran kesesuaian komparatif yang dikemukakan oleh Bollen. Nilai IFI diharapkan tinggi lebih besar sama dengan 0,90. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan IFI sebesar 0,96, oleh karena nilai  $IFI > 0,90$  maka disimpulkan bahwa model fit menurut nilai IFI.

*Relative Fit Index (RFI)* juga termasuk dalam ukuran *Incremental Fit Measures*. Nilai RFI diharapkan tinggi lebih besar sama dengan 0,90. Hasil analisis

menunjukkan RFI model 0,93, oleh karena nilai RFI > 0,90 maka disimpulkan bahwa *model fit* menurut nilai RFI

### 3) *Parsimonius Fit Measures*

*Parsimonious Normed Fit Index* (PNFI) merupakan *parsimonius Fit Measures*, yaitu ukuran kesesuaian yang bersifat parsimoni sebagai modifikasi ukuran NFI. Nilainya diharapkan tinggi. Nilai PNFI model SEM ini 0,83 berarti bahwa model fit menurut nilai PNFI.

## 2. Pengujian Pengaruh antar variabel

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

Tabel 4.13 Hasil Uji Pengaruh Langsung

Path	Koefisien Jalur	t hitung	Simpulan
SE → MPP	0.23**	3.33 > 1.96	Positif; signifikan

KT -> MPP	0,19**	2,65 > 1,96	Positif; signifikan
KO -> MPP	0,20**	2,79 > 1,96	Positif; signifikan
MPP -> KAOPP	0,25**	5,16 > 1,96	Positif; signifikan
SE -> KAOPP	0,42**	8,34 > 1,96	Positif; signifikan
KT -> KAOPP	0,14**	2,96 > 1,96	Positif; signifikan
KO -> KAOPP	0,40**	7,83 > 1,96	Positif; signifikan

Keterangan :

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

Sumber : data diolah (2023)

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

- (1) *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan publik, ditunjukkan dengan nilai t hitung  $3,33 > 1,96$  dan koefisien jalur positif sebesar 0,23. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self efficacy* ASN maka semakin tinggi motivasi pelayanan publik, demikian sebaliknya semakin menurun *self efficacy* maka semakin berkurang motivasi pelayanan publik dalam diri ASN.
- (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan publik, ditunjukkan dengan nilai t hitung  $2,65 > 1,96$  dan koefisien jalur positif sebesar 0,19. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi maka semakin tinggi motivasi pelayanan publik, demikian sebaliknya semakin buruk kompetensi maka semakin berkurang motivasi pelayanan publik.
- (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan publik, ditunjukkan dengan nilai t hitung  $2,79 > 1,96$  dan koefisien jalur positif sebesar 0,20. Hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi motivasi pelayanan publik, demikian

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

- (4) Motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, ditunjukkan dengan nilai t hitung  $5,16 > 1,96$  dan koefisien jalur positif sebesar 0,25. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi pelayanan publik maka semakin tinggi kinerja ASN, demikian sebaliknya semakin buruk motivasi pelayanan publik maka semakin berkurang kinerja ASN.
- (5) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, ditunjukkan dengan nilai t hitung  $8,34 > 1,96$  dan koefisien jalur positif sebesar 0,42. Hal ini berarti bahwa semakin baik *self efficacy* maka semakin tinggi kinerja ASN, demikian sebaliknya semakin buruk *self efficacy* maka semakin berkurang kinerja ASN.
- (6) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, ditunjukkan dengan nilai t hitung  $2,96 > 1,96$  dan koefisien jalur positif sebesar 0,14. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi maka semakin tinggi kinerja ASN, demikian sebaliknya semakin buruk kompetensi maka semakin berkurang kinerja ASN.

### 3. Persamaan Struktural

Hasil analisis SEM membentuk empat persamaan struktural yang menunjukkan hubungan antar variabel. Persamaan struktural pertama adalah

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

Persamaan Struktural I :

$$\text{MPP} = 0,23 \text{ SE} + 0,19 \text{ KT} + 0,20 \text{ KO} + 0,79$$

Persamaan Struktural II :

$$\text{KAOPP} = 0,25 \text{ MPP} + 0,42 \text{ SE} + 0,14 \text{ KT} + 0,40 \text{ KO} + 0,27$$

Keterangan :

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

#### 4. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Model penelitian ini memiliki 1 variabel *intervening* yang menghubungkan variabel *self efficacy*, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN, yaitu motivasi pelayanan publik. Untuk menguji peran mediasi pada pengaruh *self*

*efficacy*, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN maka dilakukan uji pengaruh tidak langsung dengan menggunakan *Sobel Test*. Pemilihan uji sobel sebagai alat uji mediasi dikarenakan jumlah sampel besar >100 dan dalam LISREL tidak dilakukan uji *bootstrapping* sehingga uji mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Sobel dengan bantuan kalkulator sobel.

(1) Uji Mediasi motivasi pelayanan publik pada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja ASN

**Tabel 4.14 Hasil Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung SE – MPP – KAOPP**

<i>a</i>	<i>b</i>	<i>Se</i>	<i>Se</i>	<i>Sobel Test Statistics</i>	<i>2 Tail Probability</i>	<i>1 Tail Probability</i>
0,23	0,25	0,070	0,048	2,779	0,0055	0,0028

**Keterangan :**

*a* = koefisien jalur eksogen terhadap endogen; *b* = koefisien jalur intervening terhadap endogen;

*Se* = standar error koefisien jalur eksogen terhadap endogen; *sb* = standar error koefisien jalur

intervening terhadap endogen.

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji Sobel pada tabel di atas menunjukkan nilai p value hasil uji sobel adalah sebesar 0,0055 (two tail), oleh karena nilai p value < 0,05 maka disimpulkan bahwa motivasi pelayanan publik secara signifikan dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja ASN, artinya bahwa ASN dengan *self efficacy* tinggi akan memiliki motivasi pelayanan publik tinggi sehingga cenderung memiliki kinerja tinggi.

(2) Uji Mediasi motivasi pelayanan publik pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN

**Tabel 4.15 Hasil Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung KT – MPP – KAOPP**

<i>a</i>	<i>b</i>	<i>S<sub>a</sub></i>	<i>S<sub>b</sub></i>	<i>Sobel Test Statistics</i>	<i>2 Tail Probability</i>	<i>1 Tail Probability</i>
0,19	0,25	0,073	0,048	2,328	0,0199	0,0102

**Keterangan :**

*a* = koefisien jalur eksogen terhadap endogen; *b* = koefisien jalur intervening terhadap endogen;

*S<sub>a</sub>* = standar error koefisien jalur eksogen terhadap endogen; *s<sub>b</sub>* = standar error koefisien jalur intervening terhadap endogen.

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji Sobel pada tabel di atas menunjukkan nilai p value hasil uji sobel adalah sebesar 0,0199 (two tail), oleh karena nilai p value < 0,05 maka disimpulkan bahwa motivasi pelayanan publik secara signifikan dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN, artinya bahwa ASN dengan kompetensi tinggi akan memiliki motivasi pelayanan publik tinggi sehingga cenderung memiliki kinerja tinggi.

(3) Uji Mediasi motivasi pelayanan publik pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ASN

**Tabel 4.16 Hasil Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung SE – MPP - KAOPP**

<i>a</i>	<i>b</i>	<i>S<sub>a</sub></i>	<i>S<sub>b</sub></i>	<i>Sobel Test Statistics</i>	<i>1 Tail Probability</i>	<i>2 Tail Probability</i>
0,20	0,25	0,073	0,048	2,425	0,0153	0,0076

**Keterangan :**

*a* = koefisien jalur eksogen terhadap endogen; *b* = koefisien jalur intervening terhadap endogen; *S<sub>a</sub>* = standar error koefisien jalur eksogen terhadap endogen;

*s<sub>b</sub>* = standar error koefisien jalur intervening terhadap endogen.

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji Sobel pada tabel di atas menunjukkan nilai p value hasil uji sobel adalah sebesar 0,0153 (two tail), oleh karena nilai p value < 0,05 maka disimpulkan bahwa motivasi pelayanan publik secara signifikan dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ASN, artinya bahwa ASN dengan



komitmen organisasi tinggi akan memiliki motivasi pelayanan publik tinggi sehingga cenderung memiliki kinerja tinggi.

## 5. Koefisien Determinasi

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

$$\begin{array}{l}
 \text{MPP} = 0,23 \cdot \text{SE} + 0,18 \cdot \text{KT} + 0,20 \cdot \text{KO}, \text{ Errorvar} = 0,79, R^2 = 0,21 \\
 \quad (0,070) \quad (0,073) \quad (0,073) \quad \quad \quad (0,10) \\
 \quad 3,33 \quad 2,65 \quad 2,79 \quad \quad \quad 7,79 \\
 \text{KAOPP} = 0,25 \cdot \text{MPP} + 0,42 \cdot \text{SE} + 0,14 \cdot \text{KT} + 0,40 \cdot \text{KO}, \text{ Errorvar} = 0,27, R^2 = 0,73 \\
 \quad (0,048) \quad (0,051) \quad (0,047) \quad (0,052) \quad \quad \quad (0,037) \\
 \quad 5,16 \quad 8,34 \quad 2,96 \quad 7,63 \quad \quad \quad 7,10
 \end{array}$$

**Gambar 4.5 Output Lisrel Structural Equation**

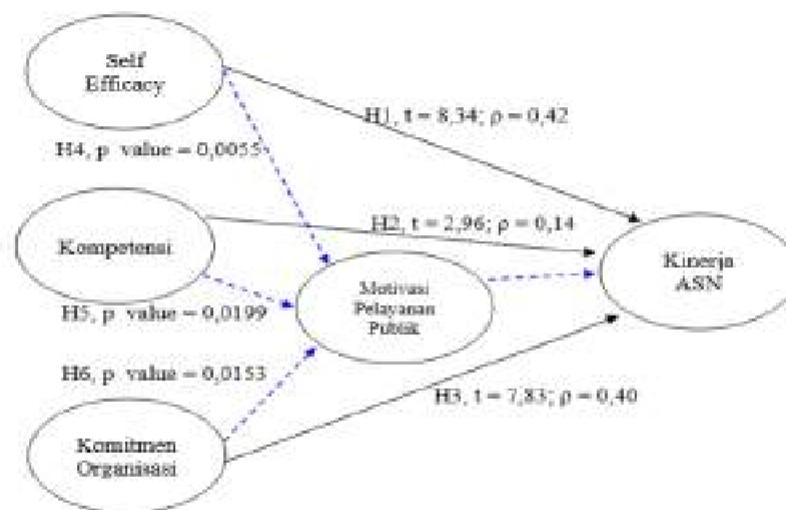
Berdasarkan hasil analisis pada Gambar 4.7, diperoleh nilai koefisien determinasi motivasi pelayanan publik (MPP) sebesar 0,21 yang berarti bahwa 21% variansi motivasi pelayanan publik ASN dipengaruhi oleh *self efficacy*, kompetensi dan komitmen organisasinya sementara masih sebanyak 79% variansi motivasi pelayanan publik ASN dipengaruhi faktor lain di luar ketiga faktor tersebut. Hal ini wajar karena dalam teori motivasi memang benar ada banyak sekali faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, *self efficacy*, kompetensi dan komitmen organisasi hanya sebagian kecil dari faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi kinerja ASN adalah 0,73, artinya bahwa 73% variansi kinerja ASN dipengaruhi oleh motivasi pelayanan publik, *self efficacy*, kompetensi dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebanyak 27%

variansi kinerja ASN dipengaruhi faktor lain di luar motivasi pelayanan publik, *self efficacy*, kompetensi dan komitmen organisasi.

#### 6. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

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



**Gambar 4.6 Hasil Uji Hipotesis**

Sumber : data diolah (2023)

**Tabel 4.17 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

No	Hipotesis	Hasil Analisis	Kesimpulan
1	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Selatan	<ul style="list-style-type: none"> <li><math>t = 8,34 &gt; 1,96</math></li> <li>Path Coef = 0,42</li> </ul>	H1 diterima
2	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada OPD penghasil PAD di Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan	<ul style="list-style-type: none"> <li><math>t = 2,96 &gt; 1,96</math></li> <li>Path Coef = 0,14</li> </ul>	H2 diterima

3	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada OPD penghasil PAD di Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>t = 7,83 &gt; 1,96</math></li> <li>• Path Coeff = 0,40</li> </ul>	H3 diterima
4	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada OPD penghasil PAD di Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan melalui motivasi pelayanan publik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• P value Sobel Test = 0,0055</li> </ul>	H4 diterima
5	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada OPD penghasil PAD di Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan melalui motivasi pelayanan publik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• P value Sobel Test = 0,0199</li> </ul>	H5 diterima
6	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada OPD penghasil PAD di Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan melalui motivasi pelayanan publik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• P value Sobel Test = 0,0153</li> </ul>	H6 diterima

Sumber : data diolah (2023)

## 4.2. Pembahasan

Pembahasan pada penelitian ini dapat dijelaskan dan di analisis dari fakta pengamatan dan jawaban kuesioner pada data primer. Hubungan kausalitas antara variabel eksogen dan endogen, baik hubungan secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel *intervening* serta dilakukan pengujian dengan pengelolaan data statistik.

### 4.2.1. *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja ASN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self-efficacy* ASN maka semakin tinggi kinerja ASN, demikian sebaliknya, ASN dengan *self-efficacy* rendah cenderung memiliki kinerja yang kurang baik. Oleh karenanya dalam upaya peningkatan kinerja ASN, *self-efficacy* ASN perlu diperhatikan, hal ini karena *self-efficacy* terbukti merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja ASN.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kaswan (2013) yang menyatakan *self-efficacy* memainkan peranan vital dalam memengaruhi kinerja. Penelitian oleh Sulaiman, *et al.* (2014) dimana *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Murniningsih, *et al.* (2013) juga berpendapat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif efikasi diri terhadap kinerja, selanjutnya hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Beattie, *et al.* (2016) yang mengkonfirmasi bahwa umpan balik penting dari hubungan *self-efficacy* terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga telah sesuai dengan teori Robbins (2016) menyatakan semakin baik *self-efficacy* seseorang akan memengaruhi kinerja seseorang tersebut.

Tingkat *Self-Efficacy* yang baik ditunjukkan pada keyakinan pegawai pada kemampuannya melaksanakan tugas yang memengaruhi kinerja (Hikam, 2021; Mujanah, 2020; Marzuki & Pratiwi, 2019; Ayundasari *et al.*, 2017; Saraswathi, 2017), di mana pegawai selalu patuh terhadap prosedur yang ditetapkan organisasi dan selalu dapat bekerjasama dengan sesama dalam menyelesaikan pekerjaan. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa indikator *self-efficacy* yang memiliki nilai tertinggi adalah dengan kode (SE1) dengan kalimat indikatornya berbunyi "dapat menyelesaikan masalah", yang kemudian diikuti oleh indikator dengan kode (SE2) dan (SE5) dengan kalimat indikatornya "sadar kemampuan yang dimiliki dan "tidak mudah putus asa", sehingga dari hasil tersebut tergambar *self-efficacy* dari pegawai yang mampu meningkatkan kinerja pegawai adalah mampu menyelesaikan masalah, kemudian sadar akan kemampuan yang dimiliki serta tidak mudah putus asa.

Hasil penelitian sebelumnya yang juga mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian Rimper d& Kawet (2014), Indrawati (2014) menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Chen, 2020); Khaerana (2020); Rahmi (2020); Rajapakshe (2021) yang menemukan bahwa *Self-Efficacy* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Kaseger (2013) bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian Konta, *et al.* (2015); Widyastuti, *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja..

#### **4.2.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ASN**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan. Muatan nilai estimasi positif mengandung arti bahwa pengaruhnya adalah positif, artinya peningkatan kompetensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan dan atau sebaliknya. Semakin baik kompetensi ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan, maka akan semakin tinggi pula kinerja ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil tersebut dapat terlihat bahwa indikator kompetensi yang memiliki nilai tertinggi adalah dengan kode (KT3 dan KT5) dengan pernyataan berbunyi "kepercayaan diri" dan "terampil". Kemudian diikuti oleh indikator dengan kode (KT1 dan KT2) dengan pernyataan indikatornya "pengendalian diri" dan

“kesehatan”. Sehingga dari hasil tersebut tergambaran kompetensi dari pegawai yang mampu meningkatkan kinerja pegawai adalah mempunyai kepercayaan diri, bekerja secara terampil, mampu mengendalikan diri dan mempunyai kesehatan yang prima.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Rusmiati (2017); Muslimat, (2020); Putra, Hendriani & Samsir (2020). Kompetensi diukur dari gambaran, antara lain: (1) Pengetahuan. Seberapa besar karyawan memiliki pengetahuan atau pengalaman dalam bidang pekerjaannya sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, (2) Keterampilan, gambaran tentang pegawai memiliki kemampuan dan bisa bekerjasama dengan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaannya, (3) Konsep Diri. Menggambarkan bahwa karyawan dapat bersikap baik dan mendukung pekerjaan rekan kerjanya serta bisa menyelesaikannya dengan baik, (4) Karakteristik Pribadi, gambaran dimana karyawan memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan dan memiliki keinginan untuk mengembangkan karir kedepannya. Serta (5) Motif, gambaran dimana karyawan memahami posisinya dalam organisasi dan bisa membina hubungan sosial dan peduli terhadap sesama karyawan, dari semua gambaran yang ada di atas maka kinerja akan meningkat secara signifikan (Rivai & Sagala, 2013).

Pada penelitian ini, peneliti mengartikan kompetensi sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh individu dalam mempergunakan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan standar yang ditetapkan (Swanson, 2020) dengan indikatornya antara lain: pengendalian diri, Kesehatan, kepercayaan diri, integritas, terampil dan mampu beradaptasi. Kompetensi adalah apa yang

orang tunjukkan setiap hari di tempat kerja. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja, bukan pada kepribadian dan/atau keterampilan dasar yang ada di luar atau di luar tempat kerja (Nugrahini, 2015). Kompetensi tidak hanya meliputi pengetahuan (*knowledge*) & keterampilan (*skills*) semata, namun pula kepribadian atau ciri pribadi, cara berfikir & konduite seorang pada bekerja. Aspek-aspek tadi adalah satu kesatuan yang membangun kompetensi karyawan yang bisa diamati, diukur & dievaluasi (Nugrahini, 2015).

Hasil penelitian terdahulu oleh Prayogi (2020), membuktikan adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang menemukan bahwa kompetensi karyawan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, antara lain (Rusmiati, 2017; Soetrisno & Gilang, 2018; Fauzi, 2019; Muslimat, 2020; Putra, Hendriani & Samsir, 2020, Krisnawati & Bagia (2021). Adapun hasil penelitian terdahulu yang berbeda oleh Hidayat (2021) dengan hasil penelitiannya kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja ASN**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan. Muatan nilai estimasi positif mengandung arti bahwa pengaruhnya adalah positif. Artinya peningkatan komitmen organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan dan atau sebaliknya. Semakin baik komitmen organisasi oleh ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera

Selatan, maka akan semakin tinggi pula kinerja ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil tersebut dapat terlihat bahwa indikator komitmen organisasi yang memiliki nilai tertinggi adalah dengan kode (KO1) dengan pernyataan berbunyi "senang dengan karir saat ini". Kemudian diikuti oleh indikator dengan kode (KO4) dengan pernyataan indikatornya "merasa memiliki terhadap organisasi". Sehingga dari hasil tersebut menggambarkan komitmen organisasi dari pegawai yang mampu meningkatkan kinerja pegawai adalah mempunyai perasaan senang dengan karir saat ini, dan merasa ikut memiliki terhadap organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Arista & Kurnia (2019) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting baik secara individu maupun kelompok, dan merupakan salah satu penggerak utama kelancaran operasional suatu perusahaan; Padahal, keberadaan sumber daya manusia suatu perusahaan sangat menentukan keberhasilannya. Manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi, berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan pengambil keputusan untuk membantu organisasi mencapai visinya. Untuk mencapai tujuan tertinggi organisasi, sumber daya harus dikelola secara efektif. Sumber daya manusia yang dapat memaksimalkan potensinya dianggap baik (Arista & Kurnia, 2019).

Tan (2020) menyatakan komitmen organisasi yang juga merupakan salah satu komponen yang memengaruhi kinerja pegawai merupakan salah satu aspek yang banyak dikaji oleh para akademisi sebelumnya. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai komitmen terhadap



pekerjaannya, karena jika tidak maka tujuan perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Dalam perilaku organisasi, terdapat berbagai definisi tentang komitmen organisasi. Tan (2020) menggambarkan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk bergabung dengan suatu kelompok, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi, dan keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap ide dan tujuan organisasi.

Kinerja menurut Sadat, *et al.* (2020) merupakan hasil usaha pegawai dalam melakukan sesuatu sesuai dengan kewajibannya guna mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan. Kinerja sebagai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan atau rencana penerapan kebijakan dalam rangka mencapai tujuan. Kinerja mempunyai dampak langsung terhadap operasi dalam organisasi perusahaan; seorang karyawan yang berkinerja baik dapat membantu organisasi atau perusahaan berkembang. Sadat, *et al.* (2020).

Hasil penelitian ini mendukung hasil daripada penelitian terdahulu oleh Rizal *et al.* (2023) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dikarenakan pegawai sudah merasa menyatu dengan organisasi tempatnya bekerja sehingga menimbulkan keinginan pegawai untuk tetap berada di organisasi tersebut selama masa tugasnya. Hasil penelitian A'syah *et al.* (2020); Putra *et al.* (2020) menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Rembet *et al.* (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### 4.2.4. Peran Motivasi Pelayanan Publik dalam memediasi pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja ASN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik dapat memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja ASN. Berdasarkan hasil uji Sobel nilai p value hasil uji sobel adalah sebesar 0,0055 (*two tail*), oleh karena nilai p value < 0,05 maka disimpulkan bahwa motivasi pelayanan publik secara signifikan dapat memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja ASN, artinya bahwa ASN dengan *self efficacy* tinggi akan memiliki motivasi pelayanan publik tinggi sehingga cenderung memiliki kinerja tinggi.

Menurut Sutrisno (2011) selain *self-efficacy*, motivasi merupakan aspek penting yang dapat memengaruhi kinerja dosen. Motivasi menjadi pertimbangan penting karena merupakan salah satu aspek yang memengaruhi kinerja seseorang. Semakin kuat motivasi yang diberikan organisasi, maka semakin bersemangat dan mau individu memusatkan tenaga dan pikirannya pada pekerjaan. Motivasi pegawai adalah keadaan pikiran atau tenaga yang memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Griffin & Mocrhead (2014) menuturkan manfaat dari adanya motivasi dalam sebuah perusahaan yakni dengan adanya motivasi dalam bekerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat lagi, memberikan kontribusi yang positif untuk visi, misi perusahaan. Sikap positif karyawan terhadap tempat kerja memotivasi mereka untuk mencapai produktivitas optimal. Motivasi karyawan akan menggugah para pekerja agar semangat dalam bekerja dan membuahkan hasil yang terbaik. Karyawan tidak akan termotivasi jika manajemen dan tujuan tidak

selaras. *Self-efficacy* dan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Pegawai yang mempunyai rasa *self-efficacy* dan motivasi kerja yang tinggi akan menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya. Motivasi berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap *self-efficacy* pegawai ASN yang selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja ASN.

Berdasarkan temuan penelitian terdahulu, Hikmah Ana Nailul (2020) semakin kuat *self-efficacy* pegawai, maka kinerja pegawai ASN akan semakin baik. Semakin tinggi persepsi *self-efficacy* pegawai ASN, maka secara intelektual mereka mampu mendorong rekan kerja untuk berperilaku lebih hati-hati dan percaya diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian terdahulu oleh Nailul (2020) menunjukkan bahwa secara umum ada pengaruh langsung antara *reward* dan *self-efficacy* terhadap motivasi, *reward* terhadap kinerja dan motivasi terhadap kinerja. Akan tetapi tidak ada pengaruh langsung yang signifikan antara *self-efficacy* terhadap kinerja. *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan melalui mediasi motivasi.

Penelitian oleh Yofi (2022) Penelitian menyimpulkan bahwa *Self-Efficacy* dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi melalui Motivasi Pegawai. Semakin meningkatnya rasa percaya diri terhadap kemampuannya, maka Motivasi Pelayanan Publik akan muncul secara spontan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja ASN. Pegawai yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan selalu berusaha mencapai kinerja yang lebih tinggi karena termotivasi, mempunyai tujuan yang jelas, mempunyai emosi

yang stabil, dan mampu berkinerja. Peran variabel motivasi sebagai variabel intervening belum ditetapkan sepenuhnya berdasarkan temuan penelitian ini, namun variabel *self-efficacy* dapat berdiri sendiri atau mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.5. Peran Motivasi Pelayanan Publik dalam memediasi pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ASN**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi pelayanan publik dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji Sobel diperoleh nilai *p-value* hasil uji sobel adalah sebesar 0,0204 (*two tail*), oleh karena nilai *p-value* < 0,05 maka disimpulkan bahwa motivasi pelayanan publik secara signifikan dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN, artinya bahwa ASN dengan kompetensi tinggi akan memiliki motivasi pelayanan publik tinggi sehingga cenderung memiliki kinerja tinggi.

Berdasarkan tanggapan dalam penelitian ini, faktor kompetensi pegawai ASN meliputi pengendalian diri, kesehatan yang prima, rasa percaya diri, integritas yang tinggi, keterampilan dan kemampuan beradaptasi untuk bekerja lebih aktif, konsep diri dan perilaku yang baik di instansi, serta pengetahuan, dan keterampilan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaannya tampil menarik, sehingga kompetensi yang dimiliki setiap pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Talenta-talenta unggul ini akan meningkatkan kualitas kerja pegawai ASN, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama dengan rekan sejawat.

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja, artinya semakin baik kompetensi seorang pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawainya, namun dengan adanya motivasi sebagai perantara antara kompetensi dan kinerja akan mengurangi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Dampak dari insentif yang dimediasi dapat diabaikan (Mulyani & Rozak, 2022). Hal ini disebabkan tingginya tingkat kinerja personel ASN; namun, ketika ditanya tentang sinyal komitmen organisasi di masa depan, banyak karyawan yang tidak setuju, sehingga Motivasi Pelayanan Publik berkurang karena menurunnya keinginan untuk berkarir. Menurut teori perilaku organisasi, salah satu faktor dasar yang akan memengaruhi berbagai proses seperti motivasi, yang pada akhirnya akan memengaruhi hasil akhir pada tingkat individu yaitu kinerja, adalah komponen masukan pada tingkat individu yaitu keberagaman dalam diri seseorang.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, antara lain oleh Sulantara, *et al.* (2020); Mulyani & Rozak (2022) menunjukkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pallawagan (2021); Tianingrum (2022), menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja pegawai. Jufrizen *et. al.* (2022); Nugraha *et. al.* (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, temuan penelitian ini juga bertentangan dengan temuan Kasiyanto (2019) yang menemukan bahwa motivasi dapat memediasi kompetensi terhadap kinerja. Namun temuan penelitian ini serupa dengan penelitian terbaru Astuti & Kurnia (2020) yang mengungkapkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.6. Peran Motivasi Pelayanan Publik dalam memediasi pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja ASN**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi pelayanan publik dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji Sobel diperoleh nilai *p-value* hasil uji sobel adalah sebesar 0,0206 (*two tail*), oleh karena nilai *p-value* < 0.05 maka disimpulkan bahwa motivasi pelayanan publik secara signifikan dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ASN, artinya bahwa ASN dengan komitmen organisasi tinggi akan memiliki motivasi pelayanan publik tinggi sehingga cenderung memiliki kinerja tinggi.

Pada iklim bisnis yang sangat kompetitif saat ini, sumber daya manusia yang memiliki integritas dan kompetensi yang tinggi merupakan modal bagi suatu organisasi atau korporasi untuk menangani berbagai permasalahan dan perkembangan. Kinerja kuantitatif suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh produktivitas sumber daya manusianya (Nelson, 2022), oleh karena itu, organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas baik dari segi pengetahuan maupun kemampuannya. Organisasi atau perusahaan berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja melalui program-program yang disiapkan, organisasi atau perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya agar mempunyai harapan dan visi yang sama terhadap kemajuan perusahaan, oleh karena itu, setiap pegawai harus mampu memberikan kinerja individu terbaiknya bagi organisasi atau perusahaan. Secara umum, strategi manajemen sumber daya manusia berupaya untuk menumbuhkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja (Nugraha *et. al.*, 2021).

Terdapat beberapa aspek yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, jika beberapa faktor tersebut tidak dipenuhi oleh manajemen organisasi atau perusahaan, maka hal ini akan menjadi penghambat bagi peningkatan kinerja organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja pegawai pada suatu perusahaan atau organisasi dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kebahagiaan. Penelitian ini menemukan kesenjangan penelitian, mengungkapkan bahwa Motivasi Pelayanan Publik tidak memiliki dampak mediasi yang bermanfaat dalam meningkatkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ASN.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nelson (2022) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja. Komitmen organisasi kepada pegawai dapat ditunjukkan dalam beberapa cara antara lain memperdulikan emosi, pekerjaan dan kebaikan secara fisik pada semua tingkatan, memperhatikan kepuasan kerja dan pengembangan pegawai, keadilan, kompensasi yang akan berdampak pada kinerja pegawai yang akan semakin baik. Penelitian oleh Hayati, *et al.* (2022) motivasi kerja mampu melakukan mediasi terhadap komitmen organisasional yang memengaruhi kinerja pegawai.

#### **4.2.7. Implikasi Teoritis**

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa motivasi pelayanan publik yang merupakan kebaruan dalam penelitian ini terbukti dapat memediasi pengaruh *self-efficacy*, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN. Temuan bahwa motivasi pelayanan publik merupakan pemediasi dalam hubungan *self-*

*efficacy* terhadap kinerja ASN dianggap sebagai kebaruan karena belum ada penelitian yang meneliti peran motivasi pelayanan publik sebagai pemediasi hubungan *self-efficacy* terhadap kinerja ASN. Penelitian sebelumnya hanya menggunakan variabel motivasi sebagai pemediasi *self-efficacy* terhadap kinerja, dimana motivasi yang digunakan peneliti sebelumnya adalah motivasi kerja secara general, belum dispesifikasikan sebagai motivasi untuk memberikan pelayanan publik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan motivasi pelayanan publik ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan telah baik, namun dalam hal menerima kritikan dari masyarakat atas permasalahan yang terjadi, menjalin hubungan pekerja dengan sesama pegawai dan pimpinan, mementingkan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi dan mengutamakan pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakat masih perlu peningkatan. Hal ini berarti bahwa perlu adanya peningkatan kualitas layanan ASN terutama dalam hal menerima kritikan dari masyarakat atas permasalahan yang terjadi, menjalin hubungan pekerja dengan sesama pegawai dan pimpinan, mementingkan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi dan mengutamakan pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakat agar kinerja ASN semakin meningkat.

Peningkatan hal-hal tersebut dapat dimulai dari peningkatan *self-efficacy*, yaitu dengan berusaha melakukan tugas sesuai dengan kemampuan, bersikap tenang dalam menghadapi hambatan dan dapat meningkatkan atau mengembangkan karir. Peningkatan motivasi juga dapat dilakukan dari



peningkatan kompetensi yaitu dengan berusaha mengendalikan diri dengan baik saat bekerja, memiliki integritas yang tinggi dan tampil dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai ASN, serta peningkatan komitmen organisasi dengan memiliki kesadaran tinggi untuk mendiskusikan organisasi dengan semua orang diluarnya dan selalu merasa masalah yang ada di organisasi adalah masalah sendiri masih perlu peningkatan. Peningkatan *self-efficacy*, kompetensi dan komitmen organisasi diharapkan motivasi pelayanan publik meningkat sehingga mampu meningkatkan kinerja ASN.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

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

1. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Semakin tinggi efikasi diri ASN maka semakin tinggi kinerja ASN, demikian sebaliknya ASN dengan efikasi diri rendah cenderung memiliki kinerja rendah.
2. Kompetensi berpengaruh positif 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 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

6. motivasi pelayanan publik ASN yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja ASN.
7. 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.

## 5.2. Saran

### 5.2.1. Implikasi Praktis

1. Variabel motivasi pelayanan publik, secara keseluruhan motivasi pelayanan publik ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan telah baik, namun dalam hal menerima kritikan dari masyarakat atas permasalahan yang terjadi, menjalin hubungan pekerja dengan sesama pegawai dan pimpinan, mementingkan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi dan mengutamakan pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakat masih perlu peningkatan.
2. Variabel *self-efficacy*, secara keseluruhan *self-efficacy* ASN telah baik, namun dalam hal melakukan tugas sesuai dengan kemampuan, bersikap tenang dalam menghadapi hambatan dan dapat meningkatkan atau mengembangkan karir masih perlu peningkatan
3. Variabel kompetensi, secara keseluruhan kompetensi ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan telah baik, namun dalam hal dapat mengendalikan diri dengan baik saat bekerja, memiliki

integritas yang tinggi dan trampil dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai ASN masih perlu peningkatan.

4. Variabel komitmen organisasi, komitmen organisasi telah baik, namun dalam hal mendiskusikan organisasi dengan semua orang diluarnya dan merasa masalah yang ada di organisasi adalah masalah sendiri masih perlu peningkatan.
5. Variabel kinerja ASN, secara keseluruhan kinerja ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan telah baik, namun dalam hal berusaha menyelesaikan masalah, menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan dan berkomitmen serta tanggung jawab atas pekerjaan sebagai ASN masih perlu peningkatan.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

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

1. Penelitian ini hanya mengambil satu objek penelitian, yaitu pada ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan saja sehingga memiliki keterbatasan untuk generalisasi hasil penelitian. Penelitian tentu akan memberikan hasil yang mungkin berbeda jika dilakukan pada karyawan di instansi lainnya.

2. Responden penelitian memiliki karakteristik yang heterogen terutama latar belakang jenis kelamin, usia, lama menduduki jabatan, Pendidikan formal, Pendidikan penjenjang tertinggi, serta pengalaman menduduki jabatan terlama selama menjadi pada ASN OPD penghasil PAD pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini berpengaruh terhadap kemampuan responden tersebut dalam mempersepsikan pertanyaan penelitian yang tertuang dalam bentuk kuesioner.
3. Penelitian ini hanya menerapkan metode survei melalui kuisisioner tertutup sehingga kurang tajam dalam menggali harapan dan apa yang diinginkan responden sebenarnya, oleh karena itu kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis tersebut.
4. Duta yang dihasilkan dari penggunaan instrumen yang mendasarkan pada persepsi jawaban responden akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya.
5. Secara konseptual, penelitian ini dibatasi oleh lima variabel yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung, variabel-variabel tersebut adalah: *self-efficacy*, kompetensi, komitmen organisasi, Motivasi Pelayanan Publik publik, dan kinerja ASN. Sebenarnya masih banyak variabel lain yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja.
6. Perhitungan statistik penelitian ini menggunakan perangkat lunak *Microsoft Excel*, *SPSS* dan *LISREL* versi 8.0 yang menggunakan pembulatan angka

untuk menyederhanakan dan memudahkan perhitungan. Pembulatan angka mengakibatkan berkurangnya ketelitian dalam melakukan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiguzel, Zafer, Mehmet Faruk Ozcinar, Himmet Karadal. 2020. "Does Servant Leadership Moderate the Link between Strategic Human Resource Management on Rule Breaking and Job Satisfaction?" *European Research on Management and Business Economics* 26 (2): 103–10. <https://doi.org/10.1016/j.jedeen.2020.04.002>.
- A'syah, Siti, Dahli Suhaeli. 2020. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang). Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology
- Abdi, N dan Wahid, M. 2018. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 1, No. 1 (hlm 68)
- Afshar, Leila, Shahram Yazdani, Homa Sadeghi Avval Shahr. 2021. "Professional Identity of Medical Students: Proposing a Meta Static Structural Model." *Journal of Advances in Medical Education and Professionalism* 9 (4): 212–21. <https://doi.org/10.30476/jamp.2021.89121.1364>.
- Aloysius Rangga Aditya Nalendra, d. 2021. *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS*. Media Sains Indonesia
- 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.
- 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
- Agnoli, Sergio, Laura Franchin, Enrico Rubaltelli, & Giovanni Emanuele Corazza. 2019. *How Do You Manage Evaluation? Attentive and Affective Constituents of Creative Performance Under Perceived Frustration or Success*. *The Palgrave Handbook of Social Creativity Research*. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-95498-1\\_15](https://doi.org/10.1007/978-3-319-95498-1_15).
- Agterbosch, Susanne, Pieter Glasbergen, & Walter J.V. Vermeulen. 2007. "Social Barriers in Wind Power Implementation in The Netherlands: Perceptions of Wind Power Entrepreneurs and Local Civil Servants of Institutional and Social Conditions in Realizing Wind Power Projects." *Renewable and Sustainable Energy Reviews* 11 (6): 1025–55. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2005.10.004>.

- Anwar Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Ali, Imran, Ata Ul Musawir, & Murad Ali. 2018. "Impact of Knowledge Sharing and Absorptive Capacity on Project Performance: The Moderating Role of Social Processes." *Journal of Knowledge Management* 22 (2): 453–77. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2016-0449>.
- Ali, M. 2021. "Vocational Students' Perception and Readiness in Facing Globalization, Industry Revolution 4.0 and Society 5.0." *Journal of Physics: Conference Series* 1833 (1): 0–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1833/1/012050>.
- Alzoubi, Haitham M., & Ramsha Aziz. 2021. "Does Emotional Intelligence Contribute to Quality of Strategic Decisions? The Mediating Role of Open Innovation." *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 7 (2). <https://doi.org/10.3390/joitmc7020130>.
- Amin, Shofia, Zulfina Adriani, Khaeruddin, & Akhmad Habibi. 2020. "DATASET for Validation the Relationship between Workplace Spirituality, Organizational Commitment, and Workplace Deviance." *Data in Brief* 31: 105872. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.105872>.
- Anisa, Maimunah Nur, & Gatot Jariono. 2021. "The Use Of Schoology Applications In Learning In Terms Of Student Learning Motivation ( Empirical Study On Sports Education Students , Muhammadiyah University Of Surakarta )." *International Journal of Educational Research & Social Sciences* 2 (4): 736–742.
- Anung Pramudyo. 2010. "Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta." *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi* 1 (1): 1.
- Anggraini Nila, Saddewisasi Wyati, Sugiarti Rini. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi 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.ijdrr.2017.02.009>.
- Audenaert, Mieke, Adélien 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)
- Bandura, Albert, W. H. Freeman, & Richard Lighthsey. 1999. "Self-Efficacy: The Exercise of Control." *Journal of Cognitive Psychotherapy*. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>.
- 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 Servant Leadership on Employees Self-reported Performance : Does public service motivation play a mediating explanatory role? Management Science Letters* 1 2020.1771-1776.
- Blegur, Jusuf, Aniq Hudiyah 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, Ioannia, 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>.
- Camacho-Morles, Jesús, Gavin R. Slemp, Reinhard Pekrun, Kristina Loderer, Hanchao Hou, & Lindsay G. Oades. 2021. "Activity Achievement Emotions and Academic Performance: A Meta-Analysis." *Educational Psychology Review* 33: 1051–1095. <https://doi.org/10.1007/s10648-020-09585-3>.
- Camilleri, Mark Anthony. 2021. "The Employees' State of Mind during Covid-19: A Self-Determination Theory Perspective." *Sustainability (Switzerland)* 13 (7). <https://doi.org/10.3390/su13073634>.
- Carpenter, Jacqueline, Dennis Doverspike, & Rosanna F. Miguel. 2012. "Public Service Motivation as a Predictor of Attraction to the Public Sector." *Journal of Vocational Behavior* 80 (2): 509–23. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.004>.
- Carranza Esteban, Renzo Felipe, Oscar Mamani-Benito, Wilter C. Morales-García, Tomás Caycho-Rodríguez, & Percy G. Ruiz Mamani. 2022. "Academic Self-Efficacy, Self-Esteem, Satisfaction with Studies, and Virtual Media Use as Depression and Emotional Exhaustion Predictors among College Students during COVID-19." *Heliyon* 8 (11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11085>.
- Cesilia, K.A. Tewal, B. Tulung, J.E (2017) Pengaruh disiplin kerja, perencanaan

- karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 426-434
- 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>.
- Charoensukmongkol, Peerayuth, & Arti Pandey. 2022. "The Flexibility of Salespeople and Management Teams: How They Interact and Influence Performance during the COVID-19 Pandemic." *Asia Pacific Management Review*, no. xxxx. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.001>.
- Chen, Xiao, Gary P. Latham, Ronald F. Piccolo, & Guy Itzhakov. 2021. "An Enumerative Review and a Meta-Analysis of Primed Goal Effects on Organizational Behavior." *Applied Psychology* 70 (1): 216-53. <https://doi.org/10.1111/apps.12239>.
- Chen, 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>
- 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 Sunretphol. 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>.
- 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>.
- Delfgaauw, Josse, & Robert Dur. 2010. "Managerial Talent, Motivation, and Self-Selection into Public Management." *Journal of Public Economics* 94 (9–10): 654–60. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2010.06.007>.
- Demirkol, Ismail Cenk. 2021. "Predictors of Job Satisfaction among Police Officers: A Test of Goal-Setting Theory." *Police Practice and Research* 22 (1): 324–36. <https://doi.org/10.1080/15614263.2020.1749618>.
- Desti, Abel Gebremedhn, Work Mekonnen Tadesse, & Wubshet Bekalu Mulusew. 2022. "Aspects of Human Capital Management and Employee Job Performance: The Mediation Role of Employee Engagement." *International Journal of Business Science and Applied Management* 17 (3): 31–48.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gede Adnyana Sudibya, & I Wayan Mudiarta Utama. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali." *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2, Hal. 173–184.
- Douglas, Evan. 2020. "Entrepreneurial Intention." *Entrepreneurial Intention* 86: 101181. <https://doi.org/10.4337/9781788975230>.
- Dutta, Debolina, Sushanta Kumar Mishra, & Pawan Budhwar. 2022. "Ethics in Competency Models: A Framework towards Developing Ethical Behaviour in Organisations." *IIMB Management Review* 34 (3): 208–27. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2022.10.002>.
- 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.ledeem.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>.
- 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, Paylina. 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).
- García-Villaverde, Pedro M., Job Rodrigo-Alarcón, María 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, Gilud 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. [tps://doi.org/10.1016/j.giq.2022.101704](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>.
- Gikizani, 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>.
- 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](https://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.
- Hakdorai, 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>.
- 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, María 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-eficacy 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, Jarmo 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>.
- Indrajaya, Titus, Syech Idrus, Suflani, & Nurdin Natan. 2021. "The Role of Personnel Manager To Increase Employee Motivation." *International Journal of Economy, Education and Enterpreneurship* 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.
- 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, 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.
- 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 Podjarmaka dan Meitasari*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Julianny. 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 (IJB)*,4(1), 18-33
- Jiang, Xinjun, Hua Zhang, Tao Wang, & Caibong Zhong. 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)
- 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>.
- Karatas, 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>.
- Kessler, Robin., 2011. *Competency Based Performance Reviews* (terjemahan bahasa Indonesia). Jakarta: PPM.
- 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>.
- Kiffe, 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, & Kyunghin 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>.
- 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, Lydiu 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, 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>.
- 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
- 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>.
- 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/ejhrm.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>.
- 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.
- 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>.
- 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. Acc Hardware, Tbk, Semarang). *Jurnal Ekonomi*, 11(02), 913-919
- Muminingsih Rochiyati, Zuhriyah Eni dan Fitrilia Martina, (2016). Faktor Psikologis Karyawan & Pengaruhnya Terhadap Kinerja UMKM, The 4th University Research Coloquium, ISSN: 2407-9189.
- Na-Nan, Khahan, Suteeluck Kanthong, & Jamnean Joungtrakul. 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, 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>.
- 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.
- Nugraha, I. G. B. S. M., Sitiari, N. W., & Yusa, 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>.
- Pulma, 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, Sabinidis 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, Sullistyo 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
- 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, & Panyiwu 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>.
- 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*.
- 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." *Geisempena 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.
- Pumami, 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 Citizenship 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 KIAM*, 31(2), 91-99.
- Raharjanti, Natalia Widiasih, Diantha Soemantri, Tjhin Wiguna, Ardi Findyartini, Agus Purwaktanto, 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>.
- Rahmiwati, Rini, Raden Andi SULARSO, Amis 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.
- Rajapakse, 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>.
- 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.
- 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, Niela 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>.
- 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, Nuriyar. 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>.
- 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 Shelu 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>.
- 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.eede.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.chilcyouth.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>.
- 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>.
- 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>.
- 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 Proffli, & 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>.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet
- 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>.
- 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., Sapti, 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@unmuhkupang.ac.id](mailto:fe_manajemen@unmuhkupang.ac.id) 27 Lhokseumawe dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol 4 No. 1 ISSN 2303 0542, Juni.
- Sofia, A., & Sanjaya, E. L. (2021). Entrepreneurial self-efficacy, perceived family support, dan entrepreneurial intention pada mahasiswa. *Psibernetika*, 14(1), 49–57. [https://doi.org/10.30813/psiber\\_netika.v14i1.2717](https://doi.org/10.30813/psiber_netika.v14i1.2717)
- Solaha 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>.
- Tan, S. S. (2020). Representing the 'Asia Pacific'. *The Making of the Asia Pacific*, 69–110
- Tensay, Assefu 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
- Utami, Ni Made Satya, I Ketut Setia Saptia, 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>.
- 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>.
- 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/soesci10080312>.
- 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>.
- 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>.
- 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>
- 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 Hasun, 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>.

Sumber dari website:

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

<https://sumeks.disway.id>

## DAFTAR LAMPIRAN



**PETA SUBYEK PENELITIAN**

## **KUESIONER PENELITIAN**

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

### **PETUNJUK PENGISIAN:**

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

**IDENTITAS RESPONDEN :**

Berikan tanda centang (✓) pada jawaban berikut ini :

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

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

Salam Hormat,

**DARMAYANTI**  
NIM. 01023682025005













## HASIL KUESIONER 30 RESPONDEN/PENELITIAN (EXSEL)

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

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

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

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

### C. Data Uji Coba Variabel Kompetensi

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

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

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

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

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

**LAMPIRAN 1 – ANGKET KUESIONER**  
**KUESIONER PENELITIAN**

---

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

**PETUNJUK PENGISIAN:**

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



**IDENTITAS RESPONDEN :**

Berikan tanda centang (√) pada jawaban berikut ini :

1. Jenis Kelamin

- a. Laki-laki    b. Perempuan

2. Usia

- a. 55 - 60 tahun    d. 40 - 44 tahun  
b. 50 - 54 tahun    e. < 40 tahun  
c. 45 - 49 tahun

3. Lama menduduki jabatan saat ini

- a. > 6 tahun    d. 3 tahun  
b. 5 tahun    e. 2 tahun  
c. 4 tahun

4. Pendidikan Formal tertinggi

- a. Doktor (S3)    c. Sarjana (S1)  
b. Pasca Sarjana (S2)    d. Diploma (D3)

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

Salam Hormat,

**DARMAYANTI**  
NIM 01023682025005











LAMPIRAN 2 - DATA PENELITIAN

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

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



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

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

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

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

Kompetensi						Komitmen Organisasi					
KT1	KO1	KO1	KO1	KO1	KO1	KO1	MPP2	MPP3	MPP4	MPP5	MPP6
8	8	8	8	8	8	8	7	7	7	10	7
9	9	9	9	9	9	9	7	7	7	10	7
6	8	8	8	8	8	8	7	7	7	10	7
9	9	9	9	9	9	9	7	7	7	10	7
9	8	8	8	8	8	8	7	7	7	10	7
9	9	9	9	9	9	9	7	7	7	10	7
9	8	8	8	8	8	8	7	7	7	10	7
9	9	9	9	9	9	9	7	7	7	10	7
8	9	9	9	9	9	9	7	7	7	10	7
8	9	9	9	9	9	9	7	7	7	10	7
10	10	10	10	10	10	10	7	7	7	10	7
9	8	8	8	8	8	8	7	7	7	10	7
9	9	9	9	9	9	9	7	7	7	10	7
8	9	9	9	9	9	9	7	7	7	10	7
8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	10	7
9	9	9	9	9	9	9	10	7	6	8	7
6	6	6	6	6	6	6	10	7	6	8	7
8	7	7	7	7	7	7	10	7	6	8	7
8	7	7	7	7	7	7	10	7	6	8	7
8	8	8	8	8	8	8	10	7	6	8	7
7	8	8	8	8	8	8	10	7	6	8	7
8	8	8	8	8	8	8	10	7	6	8	7
9	10	10	10	10	10	10	10	7	6	8	7
7	7	7	7	7	7	7	10	7	6	8	7
7	7	7	7	7	7	7	10	7	6	8	7
7	7	7	7	7	7	7	10	7	6	8	7
8	7	7	7	7	7	7	10	7	6	8	7
9	9	9	9	9	9	9	10	7	6	8	7
7	8	8	8	8	8	8	10	8	8	6	8
9	9	9	9	9	9	9	10	8	8	6	8

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

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



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



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

Kinerja ASN					
KAOPP1	KAOPP2	KAOPP3	KAOPP4	KAOPP5	KAOPP6
10	10	10	10	10	9
9	9	9	9	9	9
7	7	7	7	7	7
9	8	9	9	8	10
7	7	7	7	7	8
9	10	9	9	10	9
9	10	9	9	9	9
9	9	10	10	9	9
8	9	8	9	8	8
10	10	10	9	9	8
10	10	10	10	10	10
7	7	7	7	7	8
10	10	10	10	10	10
9	8	8	9	7	8
7	8	7	7	7	7
10	10	8	10	8	9
7	6	7	7	7	6
6	7	7	7	6	8
7	7	8	8	7	7
9	8	8	7	7	7
7	7	8	7	7	6
8	9	8	9	8	10
9	10	10	10	9	10

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

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

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

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

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

### LAMPIRAN 3 – HASIL ANALISIS SPSS

#### Frequency Table

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

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

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

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

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

**MOT6**

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

**SE1**

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

**SE2**

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

**SE3**

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

**SE4**

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



**SE5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7.00	106	50.7	50.7	50.7
	8.00	53	25.4	25.4	76.1
	9.00	27	12.9	12.9	89.0
	10.00	23	11.0	11.0	100.0
Total		209	100.0	100.0	

**SE6**

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

**KOMP1**

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

**KOMP2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	1	.5	.5	.5
	7.00	20	9.6	9.6	10.0
	8.00	47	22.5	22.5	32.5
	9.00	92	44.0	44.0	76.5
	10.00	49	23.4	23.4	100.0
Total		209	100.0	100.0	

**KOMP3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	1	.5	.5	.5
	7.00	19	9.1	9.1	9.6
	8.00	56	26.8	26.8	36.5
	9.00	91	43.5	43.6	80.3
	10.00	41	19.8	19.7	100.0
	Total		208	99.5	100.0
Missing	System	1	.5		
Total		209	100.0		

**KOMP4**

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

**KOMP5**

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

**KOMP6**

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

**KO1**

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

**KO2**

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

**K03**

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

**K04**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	3	1.4	1.4	1.4
	7.00	30	14.4	14.4	15.8
	8.00	50	24.4	25.4	41.1
	9.00	82	39.2	39.2	80.4
	10.00	41	19.6	19.6	100.0
	Total	209	100.0	100.0	

**K05**

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

**K06**

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

**KIN1**

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

**KIN2**

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

**KIN3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	29	13.9	13.9	13.9
	7.00	26	12.4	13.4	27.3
	8.00	51	24.4	24.4	51.7
	9.00	27	12.9	12.9	64.6
	10.00	74	35.4	35.4	100.0
Total		209	100.0	100.0	

**KIN4**

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

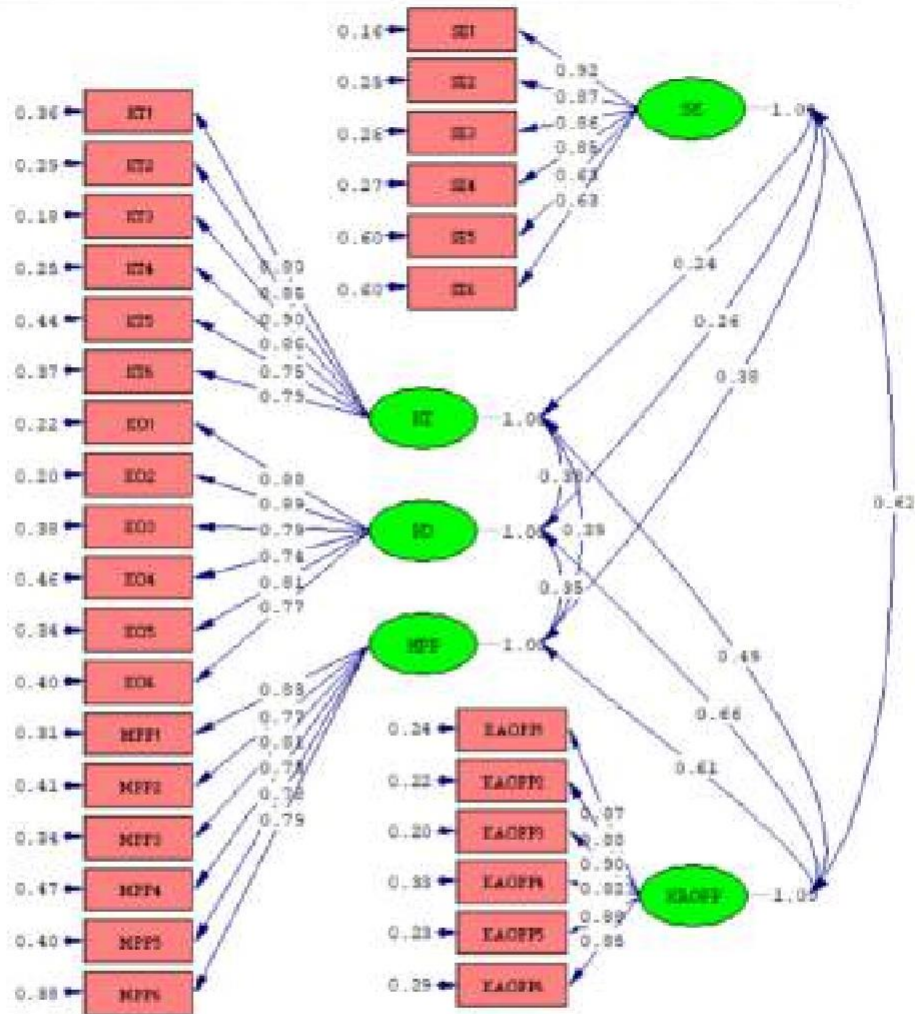
**KIN5**

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

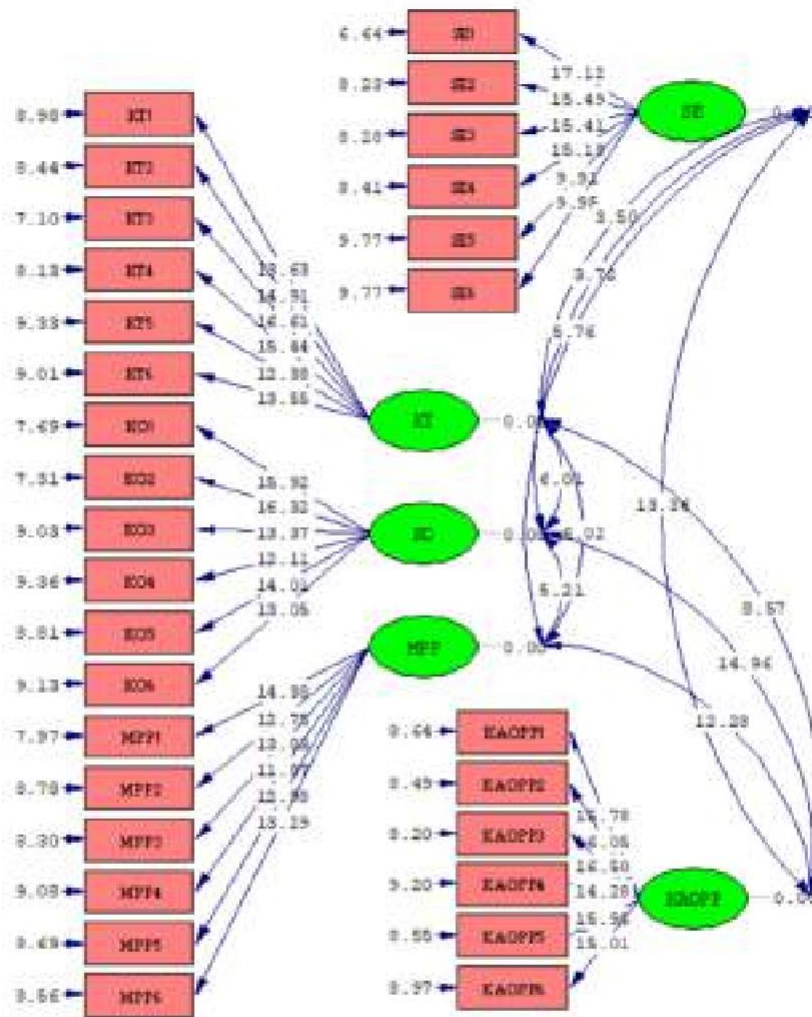
**KIN6**

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

**OUTPUT LISREL – ANALISIS CFA**



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



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

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

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

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

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

Raw Data from file 'D:\Kumpulan Video Preview\Januari 2024\6. Bu Darna\sem.psf'  
Latent Variables SE KT KO MPP KAOPP  
Relationships  
SE1-SE6=SE  
KT1-KT6=KT  
KO1-KO6=KO  
MPP1-MPP6=MPP  
KAOPP1-KAOPP6=KAOPP

Path Diagram  
End of Problem

Sample Size = 209

Covariance Matrix

	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6
SE1	2.58					
SE2	1.94	2.03				
SE3	1.55	1.29	1.63			
SE4	1.46	1.24	1.39	1.52		
SE5	1.55	1.13	1.09	1.07	2.72	
SE6	1.67	1.19	1.04	1.03	2.11	2.84
KT1	0.53	0.41	0.48	0.40	0.27	0.34

KT2	0.33	0.27	0.26	0.24	0.11	0.21
KT3	0.41	0.27	0.34	0.26	0.18	0.20
KT4	0.27	0.20	0.24	0.18	0.04	0.12
KT5	0.38	0.30	0.33	0.27	0.07	0.16
KT6	0.55	0.44	0.45	0.37	0.22	0.31
KO1	0.45	0.31	0.40	0.30	0.37	0.46
KO2	0.43	0.28	0.31	0.26	0.30	0.37
KO3	0.52	0.32	0.33	0.29	0.39	0.51
KO4	0.42	0.27	0.38	0.23	0.37	0.34
KO5	0.37	0.23	0.32	0.22	0.34	0.36
KO6	0.40	0.15	0.27	0.12	0.33	0.36
MPP1	0.72	0.58	0.62	0.57	0.45	0.34
MPP2	0.59	0.48	0.41	0.46	0.25	0.28
MPP3	0.73	0.55	0.59	0.51	0.52	0.42
MPP4	0.51	0.40	0.32	0.40	0.19	0.18
MPP5	0.56	0.42	0.47	0.48	0.31	0.30
MPP6	0.73	0.65	0.56	0.51	0.53	0.42
KAOPP1	1.88	1.58	1.45	1.19	1.28	1.04
KAOPP2	2.08	1.76	1.43	1.19	1.02	1.16
KAOPP3	1.92	1.51	1.18	0.97	1.11	1.15
KAOPP4	1.97	1.46	1.25	1.16	1.16	1.33
KAOPP5	2.03	1.73	1.53	1.38	1.03	1.07
KAOPP6	1.48	1.01	1.00	0.74	1.07	1.10

Covariance Matrix

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



Covariance Matrix

	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6
KO1	1.61					
KO2	1.44	1.71				
KO3	0.99	1.05	1.38			
KO4	0.89	0.94	1.06	1.66		
KO5	1.25	1.24	0.81	1.01	1.67	
KO6	1.03	1.13	1.18	1.44	1.03	1.66
MPP1	0.47	0.57	0.52	0.57	0.60	0.54
MPP2	0.27	0.41	0.47	0.45	0.41	0.48
MPP3	0.40	0.56	0.42	0.49	0.47	0.43
MPP4	0.17	0.35	0.33	0.26	0.30	0.22
MPP5	0.38	0.48	0.47	0.41	0.37	0.35
MPP6	0.40	0.47	0.45	0.49	0.47	0.50
KAOPP1	1.05	1.18	1.07	1.38	1.34	1.37
KAOPP2	1.45	1.56	1.37	1.48	1.72	1.39
KAOPP3	1.61	1.73	1.32	1.29	1.52	1.47
KAOPP4	1.25	1.34	1.37	1.13	1.14	1.23
KAOPP5	1.04	1.12	1.14	1.43	1.33	1.30
KAOPP6	1.33	1.48	1.05	1.37	1.55	1.43

Covariance Matrix

	MPP1	MPP2	MPP3	MPP4	MPP5	MPP6
MPP1	2.56					
MPP2	1.26	1.79				
MPP3	1.87	1.17	2.05			
MPP4	1.03	1.40	1.20	2.04		
MPP5	1.64	1.24	1.10	1.42	2.22	
MPP6	1.66	1.12	1.40	1.29	1.28	2.29
KAOPP1	2.11	1.17	1.59	0.79	1.23	1.93
KAOPP2	1.36	1.04	1.06	0.87	0.88	1.52
KAOPP3	2.14	1.24	1.74	0.88	1.37	1.88
KAOPP4	1.44	0.86	1.02	0.69	0.99	1.11
KAOPP5	2.00	1.13	1.47	0.85	1.35	1.70
KAOPP6	1.68	1.05	1.34	0.74	1.25	1.28

Covariance Matrix

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

Number of Iterations = 21

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

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

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

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

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

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

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

KT1 = 0.99\*KT, Errorvar.= 0.58 , R<sup>2</sup> = 0.64  
(0.072) (0.062)  
13.63 8.98

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

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

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

KT5 = 0.93\*KT, Errorvar.= 0.55 , R<sup>2</sup> = 0.56  
(0.067) (0.059)  
12.38 9.33

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

KO1 = 1.12\*KO, Errorvar. = 0.36 , R<sup>2</sup> = 0.78  
(0.070) (0.047)  
15.02 7.69

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

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

KO4 = 0.95\*KO, Errorvar. = 0.76 , R<sup>2</sup> = 0.54  
(0.078) (0.081)  
12.11 9.36

KO5 = 1.05\*KO, Errorvar. = 0.57 , R<sup>2</sup> = 0.66  
(0.075) (0.064)  
14.01 8.81

KO6 = 1.06\*KO, Errorvar. = 0.75 , R<sup>2</sup> = 0.60  
(0.081) (0.082)  
13.05 9.13

MPP1 = 1.33\*MPP, Errorvar. = 0.79 , R<sup>2</sup> = 0.69  
(0.093) (0.099)  
14.38 7.97

MPP2 = 1.03\*MPP, Errorvar. = 0.73 , R<sup>2</sup> = 0.59  
(0.081) (0.064)  
12.75 8.76

MPP3 = 1.16\*MPP, Errorvar. = 0.70 , R<sup>2</sup> = 0.66  
(0.084) (0.064)  
13.63 8.30

MPP4 = 1.04\*MPP, Errorvar. = 0.95 , R<sup>2</sup> = 0.53  
(0.088) (0.10)  
11.87 9.08

MPP5 = 1.16\*MPP, Errorvar. = 0.86 , R<sup>2</sup> = 0.60  
(0.089) (0.10)  
12.66 8.69

MPP6 = 1.19\*MPP, Errorvar. = 0.86 , R<sup>2</sup> = 0.62  
(0.090) (0.10)  
13.29 8.56

KAOPP1 = 2.05\*KAOPP, Errorvar.= 1.33 , R<sup>2</sup> = 0.76  
 (0.13) (0.15)  
 15.78 8.64

KAOPP2 = 2.00\*KAOPP, Errorvar.= 1.15 , R<sup>2</sup> = 0.78  
 (0.12) (0.14)  
 16.05 8.49

KAOPP3 = 2.04\*KAOPP, Errorvar.= 1.03 , R<sup>2</sup> = 0.80  
 (0.12) (0.13)  
 16.50 8.20

KAOPP4 = 1.55\*KAOPP, Errorvar.= 1.33 , R<sup>2</sup> = 0.67  
 (0.12) (0.14)  
 14.28 9.20

KAOPP5 = 1.95\*KAOPP, Errorvar.= 1.13 , R<sup>2</sup> = 0.77  
 (0.12) (0.13)  
 15.95 8.55

KAOPP6 = 1.76\*KAOPP, Errorvar.= 1.24 , R<sup>2</sup> = 0.71  
 (0.12) (0.14)  
 15.01 8.37

Correlation Matrix of Independent Variables

	SE	KT	KO	MPP	KAOPP
SE	1.00				
KT	0.24 (0.07) 3.50	1.00			
KO	0.26 (0.07) 3.72	0.38 (0.06) 6.01	1.00		
MPP	0.38 (0.07) 5.76	0.39 (0.06) 6.02	0.35 (0.07) 5.21	1.00	
KAOPP	0.62 (0.05) 13.36	0.49 (0.06) 8.57	0.68 (0.04) 14.96	0.61 (0.05) 12.28	1.00

### Goodness of Fit Statistics

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

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

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

Chi-Square for Independence Model with 435 Degrees of Freedom = 15008.85  
Independence AIC = 15068.85  
Model AIC = 1556.70  
Saturated AIC = 930.00  
Independence CAIC = 15199.12  
Model CAIC = 1860.66  
Saturated CAIC = 2949.19

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

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

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
KT1	KAOPP	11.7	0.23
MPP1	KAOPP	8.4	0.28
MPP4	KAOPP	16.1	-0.39
KAOPP1	KO	15.5	-0.50
KAOPP2	MPP	16.4	-0.46
KAOPP4	SE	9.1	0.35
KAOPP5	KO	11.7	-0.40
KAOPP6	SE	11.9	-0.39

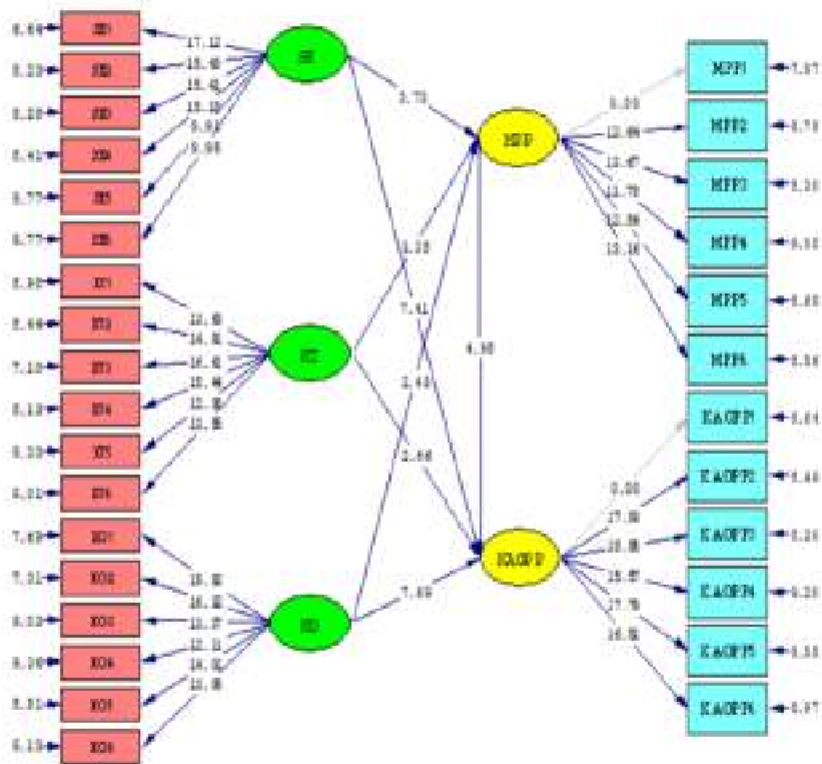
The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
SE2	SE1	42.5	0.35
SE3	SE1	21.1	-0.22
SE3	SE2	8.9	-0.13
SE4	SE1	26.8	-0.24
SE4	SE3	113.3	0.41
SE6	SE5	81.1	1.09
KT2	KT1	9.0	-0.12
KT3	KT1	8.6	-0.13
KT5	KT1	12.1	-0.15
KT5	KT3	13.1	0.15
KT6	KT1	30.7	0.26
KT6	KT2	10.1	0.13
KT8	KT4	11.9	-0.15
KT6	KT5	13.8	-0.17
KO2	KO1	78.9	0.36
KO4	KO1	34.6	-0.27
KO4	KO2	35.7	-0.26
KO4	KO3	23.1	0.24
KO5	KO1	10.9	0.14
KO5	KO3	25.8	-0.23
KO8	KO1	28.4	-0.25
KO6	KO2	16.4	-0.19
KO8	KO3	28.9	0.27
KO6	KO4	89.6	0.56
MPP3	MPP1	10.8	0.24
MPP4	MPP1	58.0	-0.57
MPP4	MPP2	44.6	0.46
MPP5	MPP3	14.0	-0.26
MPP5	MPP4	15.7	0.30
KAOPP1	KO1	9.7	-0.18
KAOPP1	MPP6	7.9	0.24
KAOPP2	SE2	8.6	0.19
KAOPP2	KO5	11.0	0.22
KAOPP2	MPP1	15.6	-0.32
KAOPP2	MPP3	10.4	-0.24
KAOPP2	MPP4	9.2	0.25
KAOPP3	SE3	8.1	-0.16
KAOPP3	SE4	9.7	-0.17
KAOPP3	KO1	13.1	0.19
KAOPP3	KO2	14.7	0.20
KAOPP3	KO4	16.6	-0.29
KAOPP3	KAOPP2	8.2	-0.29
KAOPP4	SE1	8.2	0.19
KAOPP4	KO3	21.3	0.30
KAOPP4	KO5	9.1	-0.20
KAOPP4	KAOPP1	20.4	-0.49
KAOPP4	KAOPP2	9.3	0.31
KAOPP5	KT6	9.3	0.20
KAOPP5	KO1	10.2	-0.17
KAOPP5	KO2	15.1	-0.21
KAOPP5	KO4	15.3	0.28
KAOPP5	KAOPP1	13.0	0.39
KAOPP6	SE2	9.0	-0.19

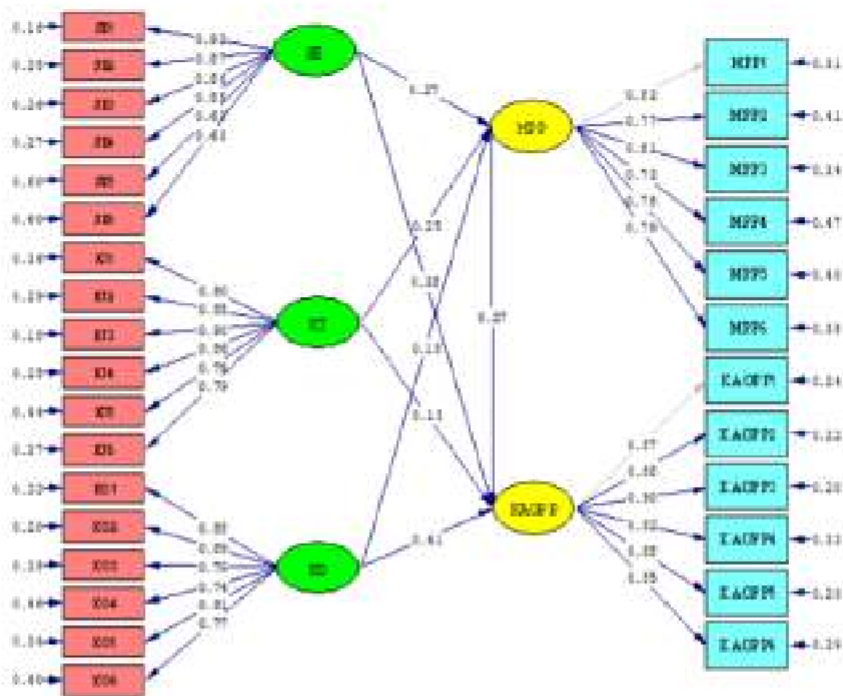
KAOPP6	K03	13.6	-0.23
KAOPP6	MPP6	8.5	-0.24
KAOPP6	KAOPP3	10.8	0.32
KAOPP6	KAOPP5	11.1	-0.33

Time used: 0.031 Seconds

**LAMPIRAN 2 – OUPUT LISREL – MODEL STRUKTURAL**



Chi-Square=1416.70, df=395, P-value=0.0000, RMSEA=0.112



Chi-Square=1414.70, df=195, P-value=0.00000, RMSEA=0.112

DATE: 1/5/2024  
TIME: 7:36

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
Scientific Software International, Inc.  
7393 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.  
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006  
Use of this program is subject to the terms specified in the  
Universal Copyright Convention.  
Website: [www.ssicentral.com](http://www.ssicentral.com)



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

Raw Data from file 'D:\Kumpulan Video Preview\Januari 2024\6. Bu Darma\sem.ps'  
 Latent Variables SE KT KO MPP KAOPP  
 Relationships  
 SE1-SE6=SE  
 KT1-KT6=KT  
 KO1-KO6=KO  
 MPP1-MPP6=MPP  
 KAOPP1-KAOPP6=KAOPP

MPP=SE KT KO  
 KAOPP= MPP SE KT KO

Path Diagram  
 End of Problem

Sample Size = 209

Covariance Matrix

	MPP1	MPP2	MPP3	MPP4	MPP5	MPP6
MPP1	2.56					
MPP2	1.28	1.79				
MPP3	1.87	1.17	2.05			
MPP4	1.03	1.40	1.20	2.04		
MPP5	1.64	1.24	1.19	1.42	2.22	
MPP6	1.66	1.12	1.40	1.29	1.28	2.28
KAOPP1	2.11	1.17	1.59	0.79	1.23	1.93
KAOPP2	1.36	1.04	1.06	0.87	0.88	1.52
KAOPP3	2.14	1.24	1.74	0.88	1.37	1.88
KAOPP4	1.44	0.86	1.02	0.69	0.99	1.11
KAOPP5	2.00	1.13	1.47	0.85	1.35	1.70
KAOPP6	1.68	1.05	1.34	0.74	1.25	1.28
SE1	0.72	0.59	0.73	0.51	0.56	0.73
SE2	0.58	0.48	0.55	0.40	0.42	0.65
SE3	0.62	0.41	0.59	0.32	0.47	0.56
SE4	0.57	0.46	0.51	0.40	0.46	0.51
SE5	0.45	0.25	0.52	0.19	0.31	0.53
SE6	0.34	0.28	0.42	0.18	0.30	0.42
KT1	0.64	0.52	0.65	0.42	0.58	0.64
KT2	0.37	0.32	0.49	0.24	0.42	0.39
KT3	0.52	0.40	0.62	0.36	0.54	0.53
KT4	0.45	0.39	0.51	0.37	0.54	0.54
KT5	0.56	0.38	0.48	0.26	0.45	0.52
KT6	0.55	0.43	0.65	0.38	0.59	0.55
KO1	0.47	0.27	0.40	0.17	0.36	0.40
KO2	0.57	0.41	0.56	0.35	0.48	0.47
KO3	0.52	0.47	0.42	0.33	0.47	0.45

KO4	0.57	0.45	0.49	0.26	0.41	0.49
KO5	0.60	0.41	0.47	0.30	0.37	0.47
KO6	0.54	0.48	0.43	0.22	0.35	0.50

Covariance Matrix

	KAOPP1	KAOPP2	KAOPP3	KAOPP4	KAOPP5	KAOPP6
KAOPP1	5.52					
KAOPP2	4.06	5.14				
KAOPP3	4.21	3.90	5.17			
KAOPP4	3.02	3.51	3.35	4.05		
KAOPP5	4.24	3.88	3.89	3.34	4.93	
KAOPP6	3.76	3.53	3.78	2.69	3.20	4.32
SE1	1.88	2.08	1.92	1.97	2.03	1.48
SE2	1.58	1.76	1.51	1.46	1.73	1.01
SE3	1.45	1.43	1.18	1.25	1.53	1.00
SE4	1.19	1.19	0.97	1.16	1.38	0.74
SE5	1.26	1.02	1.11	1.16	1.03	1.07
SE6	1.04	1.16	1.15	1.33	1.07	1.10
KT1	1.37	1.35	1.13	0.96	1.15	1.26
KT2	0.89	0.86	0.86	0.74	0.81	0.73
KT3	1.12	1.33	1.02	0.83	0.92	1.09
KT4	1.05	1.08	0.79	0.60	0.89	0.96
KT5	0.95	1.15	0.92	0.80	0.89	0.79
KT6	1.24	1.26	1.20	0.97	1.28	1.09
KO1	1.05	1.45	1.61	1.25	1.04	1.33
KO2	1.18	1.56	1.73	1.34	1.12	1.46
KO3	1.07	1.37	1.32	1.37	1.14	1.05
KO4	1.38	1.48	1.29	1.13	1.43	1.37
KO5	1.34	1.72	1.52	1.14	1.33	1.55
KO6	1.37	1.39	1.47	1.23	1.30	1.43

Covariance Matrix

	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6
SE1	2.58					
SE2	1.94	2.03				
SE3	1.55	1.29	1.63			
SE4	1.46	1.24	1.39	1.52		
SE5	1.55	1.13	1.09	1.07	2.72	
SE6	1.67	1.19	1.04	1.03	2.11	2.84
KT1	0.53	0.41	0.48	0.40	0.27	0.34
KT2	0.33	0.27	0.26	0.24	0.11	0.21
KT3	0.41	0.27	0.34	0.26	0.18	0.20
KT4	0.27	0.20	0.24	0.18	0.04	0.12
KT5	0.38	0.30	0.33	0.27	0.07	0.16
KT6	0.55	0.44	0.45	0.37	0.22	0.31
KO1	0.45	0.31	0.40	0.30	0.37	0.46
KO2	0.43	0.28	0.31	0.26	0.30	0.37
KO3	0.52	0.32	0.33	0.29	0.38	0.51
KO4	0.42	0.27	0.38	0.23	0.37	0.34
KO5	0.37	0.23	0.32	0.22	0.34	0.36
KO6	0.40	0.15	0.27	0.12	0.33	0.36

Covariance Matrix

	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6
KT1	1.53					
KT2	0.92	1.44				
KT3	1.19	1.32	1.99			
KT4	1.13	1.07	1.39	1.54		
KT5	0.70	0.86	1.14	0.91	1.24	
KT6	1.18	1.11	1.23	0.99	0.71	1.60
KO1	0.39	0.33	0.41	0.47	0.39	0.33
KO2	0.51	0.39	0.52	0.53	0.44	0.44
KO3	0.53	0.40	0.51	0.52	0.43	0.51
KO4	0.57	0.32	0.45	0.49	0.39	0.55
KO5	0.47	0.24	0.34	0.44	0.32	0.39
KO6	0.50	0.39	0.53	0.50	0.45	0.50

Covariance Matrix

	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6
KO1	1.61					
KO2	1.44	1.71				
KO3	0.99	1.05	1.38			
KO4	0.89	0.94	1.06	1.66		
KO5	1.25	1.24	0.81	1.01	1.67	
KO6	1.03	1.13	1.18	1.44	1.03	1.66

Number of Iterations = 42

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

$$\text{MPP1} = 1.33 \cdot \text{MPP} \quad \text{Error var.} = 0.79 \quad R^2 = 0.69$$

(0.099)  
7.97

$$\text{MPP2} = 1.03 \cdot \text{MPP} \quad \text{Error var.} = 0.73 \quad R^2 = 0.59$$

(0.081)            (0.084)  
12.64                8.78

$$\text{MPP3} = 1.16 \cdot \text{MPP} \quad \text{Error var.} = 0.70 \quad R^2 = 0.66$$

(0.085)            (0.084)  
13.67                8.30

$$\text{MPP4} = 1.04 \cdot \text{MPP} \quad \text{Error var.} = 0.95 \quad R^2 = 0.53$$

(0.089)            (0.10)

11.78      9.08

MPP5 = 1.16\*MPP, Errorvar.= 0.88 , R<sup>2</sup> = 0.60  
(0.090)      (0.10)  
12.86      8.69

MPP6 = 1.19\*MPP, Errorvar.= 0.86 , R<sup>2</sup> = 0.62  
(0.091)      (0.10)  
13.16      8.56

KAOPP1 = 2.05\*KAOPP, Errorvar.= 1.33 , R<sup>2</sup> = 0.76  
(0.15)  
8.64

KAOPP2 = 2.00\*KAOPP, Errorvar.= 1.15 , R<sup>2</sup> = 0.78  
(0.11)      (0.14)  
17.93      8.49

KAOPP3 = 2.04\*KAOPP, Errorvar.= 1.03 , R<sup>2</sup> = 0.80  
(0.11)      (0.13)  
18.55      8.20

KAOPP4 = 1.65\*KAOPP, Errorvar.= 1.33 , R<sup>2</sup> = 0.67  
(0.11)      (0.14)  
15.57      9.20

KAOPP5 = 1.95\*KAOPP, Errorvar.= 1.13 , R<sup>2</sup> = 0.77  
(0.11)      (0.13)  
17.79      8.55

KAOPP6 = 1.76\*KAOPP, Errorvar.= 1.24 , R<sup>2</sup> = 0.71  
(0.11)      (0.14)  
18.51      8.97

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

SE2 = 1.23\*SE, Errorvar.= 0.51 , R<sup>2</sup> = 0.75  
(0.080)      (0.062)  
15.48      6.23

SE3 = 1.10\*SE, Errorvar.= 0.42 , R<sup>2</sup> = 0.74  
(0.071)      (0.051)  
15.41      6.28

SE4 = 1.05\*SE, Errorvar.= 0.41 , R<sup>2</sup> = 0.73  
(0.069)      (0.049)  
15.18      6.41

SE5 = 1.04\*SE, Errorvar.= 1.84 , R<sup>2</sup> = 0.40

(0.11) (0.17)  
9.91 9.77

SE6 = 1.07\*SE, Errorvar.= 1.71 , R<sup>2</sup> = 0.40

(0.11) (0.17)  
9.95 9.77

KT1 = 0.99\*KT, Errorvar.= 0.56 , R<sup>2</sup> = 0.64

(0.072) (0.062)  
13.63 8.98

KT2 = 1.02\*KT, Errorvar.= 0.41 , R<sup>2</sup> = 0.71

(0.068) (0.049)  
14.91 8.44

KT3 = 1.27\*KT, Errorvar.= 0.37 , R<sup>2</sup> = 0.82

(0.077) (0.052)  
16.61 7.10

KT4 = 1.07\*KT, Errorvar.= 0.39 , R<sup>2</sup> = 0.75

(0.070) (0.048)  
15.44 8.13

KT5 = 0.83\*KT, Errorvar.= 0.55 , R<sup>2</sup> = 0.56

(0.067) (0.059)  
12.38 9.33

KT6 = 1.00\*KT, Errorvar.= 0.59 , R<sup>2</sup> = 0.63

(0.074) (0.066)  
13.55 9.01

KO1 = 1.12\*KO, Errorvar.= 0.36 , R<sup>2</sup> = 0.78

(0.070) (0.047)  
15.92 7.69

KO2 = 1.17\*KO, Errorvar.= 0.34 , R<sup>2</sup> = 0.80

(0.072) (0.047)  
16.32 7.31

KO3 = 0.93\*KO, Errorvar.= 0.52 , R<sup>2</sup> = 0.62

(0.069) (0.058)  
13.37 9.03

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

(0.078) (0.081)  
12.11 9.36

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

(0.075) (0.064)  
14.01 8.81

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

(0.081)	(0.082)
13.05	9.13

Structural Equations

MPP = 0.27\*SE + 0.25\*KT + 0.18\*KO, Errorvar.= 0.74, R<sup>2</sup> = 0.26  
 (0.072) (0.075) (0.075) (0.11)  
 3.73 3.38 2.43 6.99

KAOPP = 0.27\*MPP + 0.38\*SE + 0.13\*KT + 0.41\*KO, Errorvar.= 0.26, R<sup>2</sup> = 0.74  
 (0.053) (0.052) (0.049) (0.054) (0.039)  
 4.98 7.41 2.66 7.69 6.70

Reduced Form Equations

MPP = 0.27\*SE + 0.25\*KT + 0.18\*KO, Errorvar.= 0.74, R<sup>2</sup> = 0.26  
 (0.072) (0.075) (0.075)  
 3.73 3.38 2.43

KAOPP = 0.45\*SE + 0.20\*KT + 0.46\*KO, Errorvar.= 0.32, R<sup>2</sup> = 0.68  
 (0.055) (0.052) (0.057)  
 8.31 3.65 6.06

Correlation Matrix of Independent Variables

	SE	KT	KO
SE	1.00		
KT	0.24 (0.07) 3.50	1.00	
KO	0.26 (0.07) 3.72	0.38 (0.06) 6.01	1.00

Covariance Matrix of Latent Variables

	MPP	KAOPP	SE	KT	KO
MPP	1.00				
KAOPP	0.61	1.00			
SE	0.38	0.62	1.00		
KT	0.38	0.49	0.24	1.00	
KO	0.35	0.66	0.26	0.38	1.00

Goodness of Fit Statistics

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

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

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

Chi-Square for Independence Model with 435 Degrees of Freedom = 15008.85  
Independence AIC = 15068.85  
Model AIC = 1556.70  
Saturated AIC = 930.00  
Independence CAIC = 15199.12  
Model CAIC = 1860.66  
Saturated CAIC = 2949.19

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

Critical N (CN) = 66.12

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

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
MPP1	KAOPP	8.4	0.28
MPP4	KAOPP	16.1	-0.39
KAOPP2	MPP	16.4	-0.46

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance  
Between and Decrease in Chi-Square New Estimate

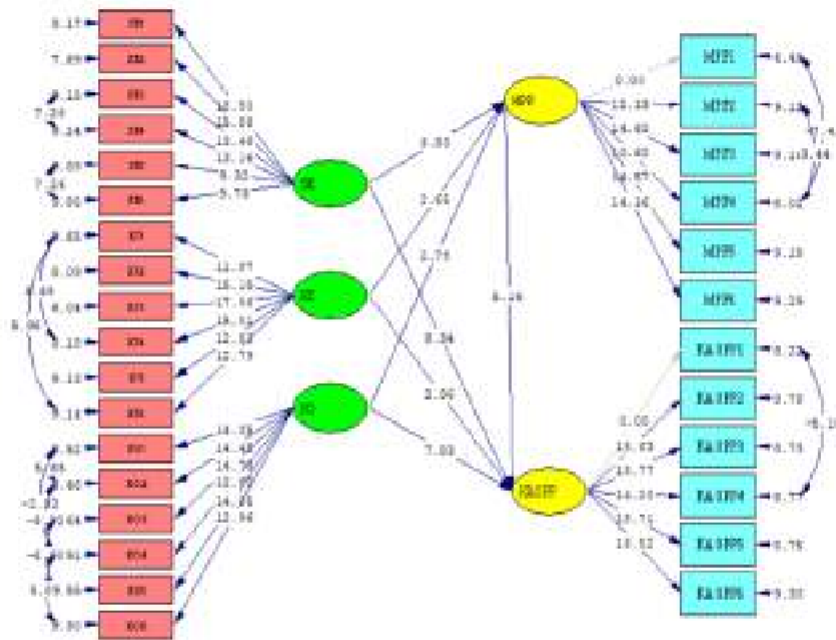
MPP3	MPP1	10.8	0.24
MPP4	MPP1	56.0	-0.57
MPP4	MPP2	44.6	0.46
MPP5	MPP3	14.0	-0.26
MPP5	MPP4	15.7	0.30
KAOPP1	MPP6	7.9	0.24
KAOPP2	MPP1	15.5	-0.32
KAOPP2	MPP3	10.4	-0.24
KAOPP2	MPP4	9.2	0.25
KAOPP3	KAOPP2	8.2	-0.29
KAOPP4	KAOPP1	20.4	-0.49
KAOPP4	KAOPP2	9.3	0.31
KAOPP5	KAOPP1	13.0	0.39
KAOPP6	MPP6	8.5	-0.24
KAOPP6	KAOPP3	10.8	0.32
KAOPP6	KAOPP5	11.1	-0.33
SE1	KAOPP4	8.2	0.19
SE2	KAOPP2	8.6	0.19
SE2	KAOPP6	9.0	-0.19
SE2	SE1	42.5	0.35
SE3	KAOPP3	8.1	-0.16
SE3	SE1	21.1	-0.22
SE3	SE2	8.9	-0.13
SE4	KAOPP3	9.7	-0.17
SE4	SE1	26.6	-0.24
SE4	SE3	113.3	0.41
SE6	SE5	81.1	1.09
KT2	KT1	9.0	-0.12
KT3	KT1	8.6	-0.13
KT5	KT1	12.1	-0.15
KT5	KT3	13.1	0.15
KT6	KAOPP5	9.3	0.20
KT6	KT1	30.7	0.26
KT6	KT2	10.1	0.13
KT6	KT4	11.9	-0.15
KT6	KT5	13.8	-0.17
KO1	KAOPP1	9.7	-0.18
KO1	KAOPP3	13.1	0.19
KO1	KAOPP5	10.2	-0.17
KO2	KAOPP3	14.7	0.20
KO2	KAOPP5	15.1	-0.21
KO2	KO1	78.9	0.36
KO3	KAOPP4	21.3	0.30
KO3	KAOPP6	13.8	-0.23
KO4	KAOPP3	16.6	-0.29
KO4	KAOPP5	15.3	0.28
KO4	KO1	34.6	-0.27
KO4	KO2	35.7	-0.28
KO4	KO3	23.1	0.24
KO5	KAOPP2	11.0	0.22
KO5	KAOPP4	9.1	-0.20
KO5	KO1	10.9	0.14
KO5	KO3	25.8	-0.23



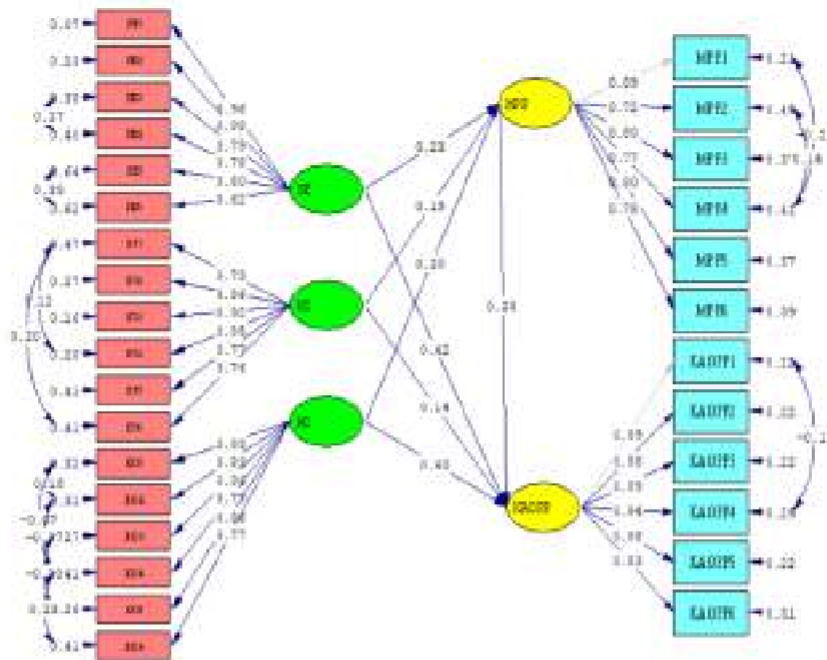
KD6	KO1	28.4	-0.25
KD6	KO2	16.4	-0.19
KD6	KO3	28.9	0.27
KD6	KO4	89.6	0.56

Time used: 0.047 Seconds

### MODIFIKASI MODEL



Chi-Square=737.95, df=321, P-value=0.00000, RMSEA=0.171



Chi-Square=757.96, df=353, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

DATE: 1/5/2024  
TIME: 7:46

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

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

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

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

Latent Variables SE KT KO MPP KAOPP

Relationships

SE1-SE6=SE

KT1-KT6=KT

KO1-KO6=KO

MPP1-MPP6=MPP

KAOPP1-KAOPP6=KAOPP

MPP=SE KT KO

KAOPP= MPP SE KT KO

Let the errors of MPP1 and MPP4 correlate

Let the errors of MPP2 and MPP4 correlate

Let the errors of SE1 and SE2 correlate

Let the errors of SE3 and SE4 correlate

Let the errors of KO1 and KO2 correlate

Let the errors of KO4 and KO6 correlate

Let the errors of KO1 and KO4 correlate

Let the errors of KO4 and KO2 correlate

Let the errors of KO4 and KO3 correlate

Let the errors of KO1 and KO4 correlate

Let the errors of SE5 and SE6 correlate

Let the errors of KT1 and KT6 correlate

Let the errors of KO3 and KO5 correlate

Let the errors of KT3 and KT5 correlate

Let the errors of KAOPP1 and KAOPP4 correlate

Let the errors of KT1 and KT4 correlate

Path Diagram

End of Problem

Sample Size = 209

#### Covariance Matrix

	MPP1	MPP2	MPP3	MPP4	MPP5	MPP6
MPP1	2.56					
MPP2	1.26	1.79				
MPP3	1.67	1.17	2.05			
MPP4	1.03	1.40	1.20	2.04		
MPP5	1.64	1.24	1.19	1.42	2.22	
MPP6	1.66	1.12	1.40	1.29	1.28	2.28
KAOPP1	2.11	1.17	1.59	0.79	1.23	1.93
KAOPP2	1.36	1.04	1.06	0.87	0.88	1.52
KAOPP3	2.14	1.24	1.74	0.88	1.37	1.68
KAOPP4	1.44	0.86	1.02	0.69	0.99	1.11
KAOPP5	2.00	1.13	1.47	0.85	1.35	1.70
KAOPP6	1.68	1.05	1.34	0.74	1.25	1.28
SE1	0.72	0.59	0.73	0.51	0.56	0.73
SE2	0.58	0.48	0.55	0.40	0.42	0.65

SE3	0.62	0.41	0.59	0.32	0.47	0.56
SE4	0.57	0.46	0.51	0.40	0.48	0.51
SE5	0.45	0.25	0.52	0.19	0.31	0.53
SE6	0.34	0.28	0.42	0.18	0.30	0.42
KT1	0.64	0.52	0.65	0.42	0.58	0.64
KT2	0.37	0.32	0.49	0.24	0.42	0.39
KT3	0.52	0.40	0.62	0.36	0.54	0.53
KT4	0.45	0.39	0.51	0.37	0.54	0.54
KT5	0.56	0.38	0.48	0.26	0.45	0.52
KT6	0.55	0.43	0.65	0.38	0.59	0.55
KO1	0.47	0.27	0.40	0.17	0.36	0.40
KO2	0.57	0.41	0.56	0.35	0.48	0.47
KO3	0.52	0.47	0.42	0.33	0.47	0.45
KO4	0.57	0.45	0.49	0.26	0.41	0.49
KO5	0.60	0.41	0.47	0.30	0.37	0.47
KO6	0.54	0.48	0.43	0.22	0.35	0.50

Covariance Matrix

	KAOPP1	KAOPP2	KAOPP3	KAOPP4	KAOPP5	KAOPP6
KAOPP1	5.52					
KAOPP2	4.08	5.14				
KAOPP3	4.21	3.90	5.17			
KAOPP4	3.02	3.51	3.35	4.05		
KAOPP5	4.24	3.88	3.89	3.34	4.93	
KAOPP6	3.76	3.53	3.78	2.69	3.20	4.32
SE1	1.88	2.08	1.92	1.97	2.03	1.48
SE2	1.58	1.76	1.51	1.46	1.73	1.01
SE3	1.45	1.43	1.18	1.25	1.53	1.00
SE4	1.19	1.19	0.97	1.16	1.38	0.74
SE5	1.26	1.02	1.11	1.16	1.03	1.07
SE6	1.04	1.16	1.15	1.33	1.07	1.10
KT1	1.37	1.35	1.13	0.96	1.15	1.26
KT2	0.89	0.88	0.86	0.74	0.81	0.73
KT3	1.12	1.33	1.02	0.83	0.92	1.09
KT4	1.05	1.08	0.79	0.60	0.83	0.96
KT5	0.95	1.15	0.92	0.80	0.89	0.79
KT6	1.24	1.26	1.20	0.97	1.28	1.09
KO1	1.05	1.45	1.61	1.25	1.04	1.33
KO2	1.18	1.56	1.73	1.34	1.12	1.46
KO3	1.07	1.37	1.32	1.37	1.14	1.05
KO4	1.38	1.48	1.29	1.13	1.43	1.37
KO5	1.34	1.72	1.52	1.14	1.33	1.55
KO6	1.37	1.39	1.47	1.23	1.30	1.43

Covariance Matrix

	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6
SE1	2.58					
SE2	1.94	2.03				
SE3	1.55	1.29	1.63			
SE4	1.46	1.24	1.39	1.52		
SE5	1.55	1.13	1.09	1.07	2.72	

SE6	1.67	1.19	1.04	1.03	2.11	2.84
KT1	0.53	0.41	0.48	0.40	0.27	0.34
KT2	0.33	0.27	0.26	0.24	0.11	0.21
KT3	0.41	0.27	0.34	0.26	0.18	0.20
KT4	0.27	0.20	0.24	0.18	0.04	0.12
KT5	0.38	0.30	0.33	0.27	0.07	0.16
KT6	0.55	0.44	0.45	0.37	0.22	0.31
KO1	0.45	0.31	0.40	0.30	0.37	0.46
KO2	0.43	0.28	0.31	0.26	0.30	0.37
KO3	0.52	0.32	0.33	0.29	0.39	0.51
KO4	0.42	0.27	0.38	0.23	0.37	0.34
KO5	0.37	0.23	0.32	0.22	0.34	0.36
KO6	0.40	0.15	0.27	0.12	0.33	0.36

Covariance Matrix

	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6
KT1	1.53					
KT2	0.92	1.44				
KT3	1.19	1.32	1.99			
KT4	1.13	1.07	1.39	1.54		
KT5	0.70	0.86	1.14	0.91	1.24	
KT6	1.18	1.11	1.23	0.99	0.71	1.60
KO1	0.39	0.33	0.41	0.47	0.39	0.33
KO2	0.51	0.39	0.52	0.53	0.44	0.44
KO3	0.53	0.40	0.51	0.52	0.43	0.51
KO4	0.57	0.32	0.45	0.49	0.39	0.55
KO5	0.47	0.24	0.34	0.44	0.32	0.38
KO6	0.50	0.39	0.53	0.50	0.45	0.50

Covariance Matrix

	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6
KO1	1.61					
KO2	1.44	1.71				
KO3	0.99	1.05	1.39			
KO4	0.89	0.94	1.06	1.66		
KO5	1.25	1.24	0.81	1.01	1.67	
KO6	1.03	1.13	1.18	1.44	1.03	1.86

Number of iterations = 42

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

MPP1 = 1.42\*MPP, Errorvar.= 0.55 , R<sup>2</sup> = 0.79  
(0.085)  
8.41

MPP2 = 0.96\*MPP, Errorvar.= 0.87 , R<sup>2</sup> = 0.51  
(0.079) (0.095)  
12.14 9.12

MPP3 = 1.14\*MPP, Errorvar.= 0.75 , R<sup>2</sup> = 0.63  
(0.078) (0.082)  
14.60 9.17

MPP4 = 1.09\*MPP, Errorvar.= 0.81 , R<sup>2</sup> = 0.59  
(0.10) (0.10)  
10.60 8.01

MPP5 = 1.18\*MPP, Errorvar.= 0.81 , R<sup>2</sup> = 0.63  
(0.081) (0.089)  
14.57 9.18

MPP6 = 1.18\*MPP, Errorvar.= 0.89 , R<sup>2</sup> = 0.61  
(0.083) (0.096)  
14.16 9.29

KAOPP1 = 2.08\*KAOPP, Errorvar.= 1.19 , R<sup>2</sup> = 0.78  
(0.14)  
8.22

KAOPP2 = 2.00\*KAOPP, Errorvar.= 1.14 , R<sup>2</sup> = 0.78  
(0.11) (0.13)  
18.63 8.78

KAOPP3 = 2.01\*KAOPP, Errorvar.= 1.12 , R<sup>2</sup> = 0.78  
(0.11) (0.13)  
18.77 8.74

KAOPP4 = 1.70\*KAOPP, Errorvar.= 1.16 , R<sup>2</sup> = 0.71  
(0.12) (0.13)  
14.20 8.77

KAOPP5 = 1.96\*KAOPP, Errorvar.= 1.08 , R<sup>2</sup> = 0.78  
(0.10) (0.12)  
18.73 8.75

KAOPP6 = 1.73\*KAOPP, Errorvar.= 1.33 , R<sup>2</sup> = 0.69  
(0.10) (0.14)  
18.63 9.30

SE1 = 1.55\*SE, Errorvar.= 0.19 , R<sup>2</sup> = 0.93  
(0.088) (0.11)  
17.49 1.79

SE2 = 1.25\*SE, Errorvar.= 0.46 , R<sup>2</sup> = 0.77  
(0.085) (0.099)  
14.73 4.66

SE3 = 1.01\*SE, Errorvar.= 0.61 , R<sup>2</sup> = 0.63  
(0.077) (0.075)  
13.15 6.11

SE4 = 0.96\*SE, Errorvar.= 0.60 , R<sup>2</sup> = 0.60  
(0.075) (0.072)  
12.84 6.32

SE5 = 0.99\*SE, Errorvar.= 1.75 , R<sup>2</sup> = 0.36  
(0.11) (0.18)  
9.23 9.75

SE6 = 1.05\*SE, Errorvar.= 1.75 , R<sup>2</sup> = 0.38  
(0.11) (0.18)  
9.63 9.69

KT1 = 0.91\*KT, Errorvar.= 0.73 , R<sup>2</sup> = 0.53  
(0.077) (0.076)  
11.86 9.50

KT2 = 1.04\*KT, Errorvar.= 0.36 , R<sup>2</sup> = 0.75  
(0.068) (0.048)  
15.34 7.58

KT3 = 1.28\*KT, Errorvar.= 0.36 , R<sup>2</sup> = 0.82  
(0.077) (0.059)  
16.50 6.10

KT4 = 1.06\*KT, Errorvar.= 0.42 , R<sup>2</sup> = 0.72  
(0.071) (0.054)  
14.97 7.89

KT5 = 0.82\*KT, Errorvar.= 0.56 , R<sup>2</sup> = 0.55  
(0.069) (0.064)  
11.87 8.72

KT6 = 0.98\*KT, Errorvar.= 0.63 , R<sup>2</sup> = 0.61  
(0.075) (0.071)  
13.08 8.89

KO1 = 1.05\*KO, Errorvar.= 0.51 , R<sup>2</sup> = 0.68  
(0.073) (0.060)  
14.31 8.56

KO2 = 1.08\*KO, Errorvar.= 0.54 , R<sup>2</sup> = 0.69  
(0.075) (0.063)  
14.40 8.50

KO3 = 1.01\*KO, Errorvar. = 0.36 , R<sup>2</sup> = 0.74  
(0.089) (0.058)  
14.77 6.17

KO4 = 1.00\*KO, Errorvar. = 0.66 , R<sup>2</sup> = 0.60  
(0.080) (0.088)  
12.52 7.43

KO5 = 1.10\*KO, Errorvar. = 0.45 , R<sup>2</sup> = 0.73  
(0.075) (0.068)  
14.73 6.56

KO6 = 1.05\*KO, Errorvar. = 0.76 , R<sup>2</sup> = 0.69  
(0.081) (0.082)  
12.98 9.30

Error Covariance for MPP4 and MPP1 = -0.48  
(0.064)  
-7.41

Error Covariance for MPP4 and MPP2 = 0.27  
(0.079)  
3.44

Error Covariance for KAOPP4 and KAOPP1 = -0.51  
(0.10)  
-5.11

Error Covariance for SE2 and SE1 = 0.0027  
(0.089)  
0.030

Error Covariance for SE4 and SE3 = 0.42  
(0.066)  
6.31

Error Covariance for SE6 and SE5 = 1.07  
(0.15)  
7.11

Error Covariance for KT4 and KT1 = 0.19  
(0.043)  
4.44

Error Covariance for KT5 and KT3 = 0.091  
(0.047)  
1.95

Error Covariance for KT6 and KT1 = 0.31  
(0.054)  
5.70



Error Covariance for KO2 and KO1 = 0.30  
(0.053)  
5.70

Error Covariance for KO4 and KO1 = -0.13  
(0.046)  
-2.77

Error Covariance for KO4 and KO2 = -0.14  
(0.047)  
-2.93

Error Covariance for KO4 and KO3 = -0.04  
(0.052)  
-0.68

Error Covariance for KO5 and KO3 = -0.31  
(0.047)  
-6.64

Error Covariance for KO6 and KO4 = 0.39  
(0.072)  
5.40

#### Structural Equations

$MPP = 0.23*SE + 0.19*KT + 0.20*KO$ , Errorvar.= 0.79,  $R^2 = 0.21$   
(0.070) (0.073) (0.073) (0.10)  
3.32 2.60 2.80 7.79

$KAOPP = 0.25*MPP + 0.42*SE + 0.14*KT + 0.40*KO$ , Errorvar.= 0.27,  $R^2 = 0.73$   
(0.048) (0.051) (0.047) (0.052) (0.038)  
5.16 8.21 2.94 7.79 7.04

#### Reduced Form Equations

$MPP = 0.23*SE + 0.19*KT + 0.20*KO$ , Errorvar.= 0.79,  $R^2 = 0.21$   
(0.070) (0.073) (0.073)  
3.32 2.60 2.80

$KAOPP = 0.48*SE + 0.18*KT + 0.45*KO$ , Errorvar.= 0.32,  $R^2 = 0.68$   
(0.055) (0.050) (0.055)  
8.78 3.71 8.19

Correlation Matrix of Independent Variables

	SE	KT	KO
SE	1.00		
KT	0.22 (0.07) 3.12	1.00	
KO	0.27 (0.07) 3.98	0.36 (0.06) 5.66	1.00

Covariance Matrix of Latent Variables

	MPP	KAOPP	SE	KT	KO
MPP	1.00				
KAOPP	0.56	1.00			
SE	0.33	0.64	1.00		
KT	0.32	0.46	0.22	1.00	
KO	0.34	0.65	0.27	0.36	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 360  
 Minimum Fit Function Chi-Square = 893.73 (P = 0.0)  
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 762.41 (P = 0.0)  
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 402.41  
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (326.18 ; 486.39)

Minimum Fit Function Value = 4.30  
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 1.93  
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (1.57 ; 2.34)  
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.071  
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.064 ; 0.078)  
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 4.58  
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (4.21 ; 4.98)  
 ECVI for Saturated Model = 4.47  
 ECVI for Independence Model = 72.45

Chi-Square for Independence Model with 435 Degrees of Freedom = 15008.85  
 Independence AIC = 15068.85  
 Model AIC = 952.41  
 Saturated AIC = 930.00  
 Independence CAIC = 15190.12  
 Model CAIC = 1321.50  
 Saturated CAIC = 2949.19

Normed Fit Index (NFI) = 0.94  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.96  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.82

Comparative Fit Index (CFI) = 0.96  
Incremental Fit Index (IFI) = 0.96  
Relative Fit Index (RFI) = 0.93

Critical N (CN) = 105.04

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.16  
Standardized RMR = 0.063  
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.80  
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.75  
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.65

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
MPP4	KAOPP	19.9	-0.35
MPP6	KAOPP	8.5	0.25
KAOPP2	MPP	14.8	-0.39

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
MPP2	MPP1	9.4	-0.22
MPP5	MPP3	13.1	-0.23
MPP5	MPP4	15.3	0.28
KAOPP2	MPP1	8.4	-0.19
KAOPP5	KAOPP1	10.4	0.34
KAOPP6	KAOPP3	16.8	0.40
KAOPP6	KAOPP4	10.2	-0.33
KAOPP6	KAOPP5	8.0	-0.27
SE2	KAOPP6	9.5	-0.19
KT6	KAOPP5	10.9	0.19
KT6	KT2	18.1	0.17
KO3	KAOPP4	13.8	0.20
KO3	KAOPP6	13.2	-0.21
KO5	KAOPP2	13.4	0.22
KO5	KO1	11.4	0.14
KO6	KO3	13.5	0.25

Time used: 0.047 Seconds

DATE: 1/5/2024  
TIME: 7:46

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
 Scientific Software International, Inc.  
 7393 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.  
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006  
 Use of this program is subject to the terms specified in the  
 Universal Copyright Convention.  
 Website: [www.ssi-central.com](http://www.ssi-central.com)

Covariance Matrix

	MPP1	MPP2	MPP3	MPP4	MPP5	MPP6
MPP1	2.56					
MPP2	1.26	1.79				
MPP3	1.87	1.17	2.05			
MPP4	1.03	1.40	1.20	2.04		
MPP5	1.64	1.24	1.19	1.42	2.22	
MPP6	1.66	1.12	1.40	1.29	1.28	2.28
KAOPP1	2.11	1.17	1.59	0.79	1.23	1.93
KAOPP2	1.36	1.04	1.06	0.87	0.88	1.52
KAOPP3	2.14	1.24	1.74	0.88	1.37	1.88
KAOPP4	1.44	0.86	1.02	0.69	0.99	1.11
KAOPP5	2.00	1.13	1.47	0.85	1.35	1.70
KAOPP6	1.68	1.05	1.34	0.74	1.25	1.28
SE1	0.72	0.59	0.73	0.51	0.56	0.73
SE2	0.58	0.48	0.55	0.40	0.42	0.65
SE3	0.62	0.41	0.59	0.32	0.47	0.56
SE4	0.57	0.46	0.51	0.40	0.48	0.51
SE5	0.45	0.25	0.52	0.19	0.31	0.53
SE6	0.34	0.28	0.42	0.18	0.30	0.42
KT1	0.64	0.52	0.65	0.42	0.58	0.64
KT2	0.37	0.32	0.49	0.24	0.42	0.39
KT3	0.52	0.40	0.62	0.36	0.54	0.53
KT4	0.45	0.39	0.51	0.37	0.54	0.54
KT5	0.50	0.38	0.48	0.26	0.45	0.52
KT6	0.55	0.43	0.65	0.38	0.59	0.55
KO1	0.47	0.27	0.40	0.17	0.36	0.40
KO2	0.57	0.41	0.56	0.35	0.48	0.47
KO3	0.52	0.47	0.42	0.33	0.47	0.45
KO4	0.57	0.45	0.49	0.26	0.41	0.49
KO5	0.60	0.41	0.47	0.30	0.37	0.47
KO6	0.54	0.48	0.43	0.22	0.35	0.50

Covariance Matrix

	KAOPP1	KAOPP2	KAOPP3	KAOPP4	KAOPP5	KAOPP6
KAOPP1	5.52					
KAOPP2	4.08	5.14				
KAOPP3	4.21	3.90	5.17			
KAOPP4	3.02	3.51	3.35	4.05		

KAOPP5	4.24	3.88	3.89	3.34	4.93	
KAOPP6	3.76	3.53	3.78	2.69	3.20	4.32
SE1	1.88	2.08	1.92	1.97	2.03	1.48
SE2	1.58	1.76	1.51	1.46	1.73	1.01
SE3	1.45	1.43	1.18	1.25	1.53	1.00
SE4	1.19	1.19	0.97	1.16	1.38	0.74
SE5	1.26	1.02	1.11	1.16	1.03	1.07
SE6	1.04	1.16	1.15	1.33	1.07	1.10
KT1	1.37	1.35	1.13	0.96	1.15	1.26
KT2	0.89	0.88	0.86	0.74	0.81	0.73
KT3	1.12	1.33	1.02	0.83	0.92	1.09
KT4	1.05	1.08	0.79	0.60	0.83	0.96
KT5	0.95	1.15	0.92	0.80	0.89	0.79
KT6	1.24	1.26	1.20	0.97	1.28	1.09
KO1	1.05	1.45	1.61	1.25	1.04	1.33
KO2	1.18	1.56	1.73	1.34	1.12	1.46
KO3	1.07	1.37	1.32	1.37	1.14	1.05
KO4	1.38	1.48	1.29	1.13	1.43	1.37
KO5	1.34	1.72	1.52	1.14	1.33	1.55
KO6	1.37	1.39	1.47	1.23	1.30	1.43

Covariance Matrix

	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6
SE1	2.58					
SE2	1.94	2.03				
SE3	1.55	1.29	1.63			
SE4	1.46	1.24	1.39	1.52		
SE5	1.55	1.13	1.09	1.07	2.72	
SE6	1.67	1.19	1.04	1.03	2.11	2.94
KT1	0.53	0.41	0.48	0.40	0.27	0.34
KT2	0.33	0.27	0.26	0.24	0.11	0.21
KT3	0.41	0.27	0.34	0.26	0.18	0.20
KT4	0.27	0.20	0.24	0.18	0.04	0.12
KT5	0.38	0.30	0.33	0.27	0.07	0.16
KT6	0.55	0.44	0.45	0.37	0.22	0.31
KO1	0.45	0.31	0.40	0.30	0.37	0.46
KO2	0.43	0.28	0.31	0.26	0.30	0.37
KO3	0.52	0.32	0.33	0.29	0.39	0.51
KO4	0.42	0.27	0.38	0.23	0.37	0.34
KO5	0.37	0.23	0.32	0.22	0.34	0.36
KO6	0.40	0.15	0.27	0.12	0.33	0.36

Covariance Matrix

	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6
KT1	1.53					
KT2	0.92	1.44				
KT3	1.19	1.32	1.99			
KT4	1.13	1.07	1.39	1.54		
KT5	0.70	0.86	1.14	0.91	1.24	
KT6	1.18	1.11	1.23	0.99	0.71	1.60
KO1	0.39	0.33	0.41	0.47	0.39	0.33

KO2	0.51	0.39	0.52	0.53	0.44	0.44
KO3	0.53	0.40	0.51	0.52	0.43	0.51
KO4	0.57	0.32	0.45	0.49	0.39	0.55
KO5	0.47	0.24	0.34	0.44	0.32	0.38
KO6	0.50	0.39	0.53	0.50	0.45	0.50

Covariance Matrix

	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6
KO1	1.61					
KO2	1.44	1.71				
KO3	0.99	1.05	1.38			
KO4	0.89	0.84	1.06	1.66		
KO5	1.25	1.24	0.81	1.01	1.67	
KO6	1.03	1.13	1.18	1.44	1.03	1.86

Number of iterations = 8

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

$$\text{MPP1} = 1.42 * \text{MPP}, \text{Errorvar.} = 0.55, R^2 = 0.78$$

(0.085)  
6.40

$$\text{MPP2} = 0.96 * \text{MPP}, \text{Errorvar.} = 0.87, R^2 = 0.51$$

(0.079)      (0.095)  
12.13      9.12

$$\text{MPP3} = 1.14 * \text{MPP}, \text{Errorvar.} = 0.75, R^2 = 0.63$$

(0.078)      (0.082)  
14.60      9.16

$$\text{MPP4} = 1.09 * \text{MPP}, \text{Errorvar.} = 0.81, R^2 = 0.59$$

(0.10)      (0.10)  
10.60      8.01

$$\text{MPP5} = 1.18 * \text{MPP}, \text{Errorvar.} = 0.81, R^2 = 0.63$$

(0.081)      (0.089)  
14.57      9.18

$$\text{MPP6} = 1.18 * \text{MPP}, \text{Errorvar.} = 0.89, R^2 = 0.61$$

(0.083)      (0.096)  
14.16      9.29

$$\text{KAOPP1} = 2.08 * \text{KAOPP}, \text{Errorvar.} = 1.19, R^2 = 0.78$$

(0.14)  
8.22

KAOPP2 = 2.00\*KAOPP, Errorvar.= 1.14 , R<sup>2</sup> = 0.78  
(0.11) (0.13)  
18.63 8.78

KAOPP3 = 2.01\*KAOPP, Errorvar.= 1.12 , R<sup>2</sup> = 0.78  
(0.11) (0.13)  
18.77 8.73

KAOPP4 = 1.70\*KAOPP, Errorvar.= 1.17 , R<sup>2</sup> = 0.71  
(0.12) (0.13)  
14.20 8.77

KAOPP5 = 1.96\*KAOPP, Errorvar.= 1.08 , R<sup>2</sup> = 0.78  
(0.11) (0.12)  
18.71 8.75

KAOPP6 = 1.73\*KAOPP, Errorvar.= 1.32 , R<sup>2</sup> = 0.69  
(0.10) (0.14)  
18.52 9.30

SE1 = 1.55\*SE, Errorvar.= 0.19 , R<sup>2</sup> = 0.93  
(0.084) (0.060)  
18.50 3.17

SE2 = 1.25\*SE, Errorvar.= 0.46 , R<sup>2</sup> = 0.77  
(0.079) (0.060)  
15.88 7.69

SE3 = 1.01\*SE, Errorvar.= 0.61 , R<sup>2</sup> = 0.62  
(0.075) (0.067)  
13.48 9.15

SE4 = 0.96\*SE, Errorvar.= 0.60 , R<sup>2</sup> = 0.60  
(0.073) (0.065)  
13.16 9.24

SE5 = 0.99\*SE, Errorvar.= 1.75 , R<sup>2</sup> = 0.38  
(0.11) (0.18)  
9.32 9.89

SE6 = 1.04\*SE, Errorvar.= 1.75 , R<sup>2</sup> = 0.38  
(0.11) (0.18)  
9.73 9.85

KT1 = 0.90\*KT, Errorvar.= 0.73 , R<sup>2</sup> = 0.53  
(0.076) (0.076)  
11.87 9.65

KT2 = 1.03\*KT, Errorvar.= 0.39 , R<sup>2</sup> = 0.73  
(0.068) (0.048)  
15.15 8.09

KT3 = 1.30\*KT, Errorvar.= 0.31 , R<sup>2</sup> = 0.84  
(0.076) (0.051)  
17.06 6.04

KT4 = 1.06\*KT, Errorvar.= 0.43 , R<sup>2</sup> = 0.72  
(0.070) (0.052)  
15.01 8.18

KT5 = 0.85\*KT, Errorvar.= 0.51 , R<sup>2</sup> = 0.59  
(0.067) (0.056)  
12.83 9.13

KT6 = 0.97\*KT, Errorvar.= 0.66 , R<sup>2</sup> = 0.59  
(0.076) (0.073)  
12.79 9.14

KO1 = 1.05\*KO, Errorvar.= 0.51 , R<sup>2</sup> = 0.68  
(0.073) (0.080)  
14.35 8.52

KO2 = 1.09\*KO, Errorvar.= 0.53 , R<sup>2</sup> = 0.69  
(0.075) (0.063)  
14.45 8.46

KO3 = 1.01\*KO, Errorvar.= 0.37 , R<sup>2</sup> = 0.73  
(0.068) (0.056)  
14.73 6.64

KO4 = 0.98\*KO, Errorvar.= 0.68 , R<sup>2</sup> = 0.59  
(0.077) (0.077)  
12.82 8.91

KO5 = 1.11\*KO, Errorvar.= 0.44 , R<sup>2</sup> = 0.74  
(0.075) (0.066)  
14.85 6.55

KO6 = 1.05\*KO, Errorvar.= 0.76 , R<sup>2</sup> = 0.59  
(0.081) (0.082)  
12.96 9.30

Error Covariance for MPP4 and MPP1 = -0.46  
(0.064)  
-7.41

Error Covariance for MPP4 and MPP2 = 0.27  
(0.079)  
3.44



Error Covariance for KAOPP4 and KAOPP1 = -0.51  
(0.10)  
-5.10

Error Covariance for SE4 and SE3 = 0.42  
(0.058)  
7.28

Error Covariance for SE6 and SE5 = 1.08  
(0.15)  
7.26

Error Covariance for KT4 and KT1 = 0.19  
(0.042)  
4.49

Error Covariance for KT6 and KT1 = 0.32  
(0.055)  
5.86

Error Covariance for KO2 and KO1 = 0.30  
(0.053)  
5.65

Error Covariance for KO4 and KO1 = -0.11  
(0.038)  
-2.82

Error Covariance for KO4 and KO2 = -0.12  
(0.039)  
-3.02

Error Covariance for KO5 and KO3 = -0.31  
(0.046)  
-6.60

Error Covariance for KO6 and KO4 = 0.40  
(0.068)  
5.89

#### Structural Equations

MPP = 0.23\*SE + 0.19\*KT + 0.20\*KO, Errorvar.= 0.79, R<sup>2</sup> = 0.21  
(0.070) (0.073) (0.073) (0.10)  
3.33 2.65 2.79 7.79

KAOPP = 0.25\*MPP + 0.42\*SE + 0.14\*KT + 0.40\*KO, Errorvar.= 0.27, R<sup>2</sup> = 0.73  
(0.048) (0.051) (0.047) (0.052) (0.037)  
5.16 8.34 2.96 7.63 7.10

#### Reduced Form Equations

MPP = 0.23\*SE + 0.19\*KT + 0.20\*KO, Errorvar.= 0.79, R<sup>2</sup> = 0.21

(0.070) (0.073) (0.073)  
 3.33 2.65 2.79

KAOPP = 0.48\*SE + 0.19\*KT + 0.45\*KO, Errorvar = 0.31, R<sup>2</sup> = 0.69  
 (0.054) (0.049) (0.055)  
 8.90 3.75 8.24

Correlation Matrix of Independent Variables

	SE	KT	KO
SE	1.00		
KT	0.22 (0.07) 3.14	1.00	
KO	0.27 (0.07) 3.94	0.36 (0.06) 5.64	1.00

Covariance Matrix of Latent Variables

	MPP	KAOPP	SE	KT	KO
MPP	1.00				
KAOPP	0.56	1.00			
SE	0.33	0.64	1.00		
KT	0.32	0.46	0.22	1.00	
KO	0.33	0.65	0.27	0.36	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 383  
 Minimum Fit Function Chi-Square = 898.31 (P = 0.0)  
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 787.96 (P = 0.0)  
 Chi-Square Difference with 3 Degrees of Freedom = 5.55 (P = 0.14)  
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 404.96  
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (328.46 ; 489.21)

Minimum Fit Function Value = 4.32  
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 1.85  
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (1.58 ; 2.35)  
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.071  
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.064 ; 0.078)  
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 4.58  
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (4.21 ; 4.98)  
 ECVI for Saturated Model = 4.47  
 ECVI for Independence Model = 72.45

Chi-Square for Independence Model with 435 Degrees of Freedom = 15068.85  
 Independence AIC = 15068.85

Model AIC = 951.96  
 Saturated AIC = 930.00  
 Independence CAIC = 15199.12  
 Model CAIC = 1308.03  
 Saturated CAIC = 2949.19

Normed Fit Index (NFI) = 0.94  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.96  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.83  
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.96  
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.96  
 Relative Fit Index (RFI) = 0.93

Critical N (CN) = 105.27

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.16  
 Standardized RMR = 0.063  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.80  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.75  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.66

The Modification Indices Suggest to Add the  
 Path to from Decrease in Chi-Square New Estimate

		Decrease in Chi-Square	New Estimate
MPP4	KAOPP	19.9	-0.35
MPP6	KAOPP	8.5	0.25
KAOPP2	MPP	14.9	-0.39

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance  
 Between and Decrease in Chi-Square New Estimate

		Decrease in Chi-Square	New Estimate
MPP2	MPP1	9.4	-0.22
MPP5	MPP3	13.1	-0.23
MPP5	MPP4	15.3	0.28
KAOPP2	MPP1	8.4	-0.19
KAOPP5	KAOPP1	10.7	0.35
KAOPP6	KAOPP3	16.7	0.40
KAOPP6	KAOPP4	10.3	-0.33
KAOPP6	KAOPP5	7.9	-0.27
SE2	KAOPP6	9.5	-0.19
KT2	KAOPP2	8.0	-0.15
KT6	KAOPP5	10.9	0.19
KT8	KT2	21.6	0.18
KO3	KAOPP4	14.2	0.21
KO3	KAOPP6	13.1	-0.21
KO5	KAOPP2	13.6	0.22
KO5	KO1	11.4	0.14
KO8	KO3	9.3	0.15

Time used: 0.016 Seconds

**SOBEL TEST**  
**SE - MPP - KAOPP**

	Memasukkan:		Statistik uji:	Std. Kesalahan:	p -nilai:
A	0.23	Tes sobel:	2.77894021	0.02069134	0.00545366
B	0.25	Tes Aroian:	2.74300969	0.02096238	0.00608789
$s_a$	0.070	Tes orang baik:	2.81632071	0.02041671	0.00485771
dengan $b$	0.048	Reset all	Menghitung		

### KT-MPP - KAOPP

	Memasukkan:		Statistik uji:	Std. Kesalahan:	p -nilai:
A	0.19	Tes sobel:	2.32821627	0.02040188	0.01990062
B	0.25	Tes Aroian:	2.29461928	0.0207006	0.02175495
$s_a$	0.073	Tes orang baik:	2.36333359	0.02009873	0.01811136
dengan $b$	0.048	Reset all	Menghitung		

### KO - MPP - KAOPP

	Memasukkan:		Statistik uji:	Std. Kesalahan:	p -nilai:
A	0.20	Tes sobel:	2.42472103	0.02062092	0.01532013
B	0.25	Tes Aroian:	2.39045581	0.02091651	0.01882747
$s_a$	0.073	Tes orang baik:	2.46050453	0.02032104	0.01387418
dengan $b$	0.048	Reset all	Menghitung		



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. Kapten F. Tendean No. 106B Teluk Pina (DP 11) 354715  
Palembang 31123

Palembang, 04 Agustus 2023

Kepada Yth,  
Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
Kabupaten/Kota Se – Sumatera Selatan Tersebut  
di  
Tempat

**SURAT PENGANTAR**

Nomor : 0701/45/Ban. KEP/2023

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan memperhatikan :

1. a. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Surat Keterangan Penelitian pada Pasal 10 ayat 3, bahwa Bupati/Walikota melalui OPD yang membina/ Badan Kesatuan Bangsa dan Politik menerbitkan Surat Keterangan Penelitian.  
b. Surat an. Dekan, Wakil Dekan Bidang Akademik, Universitas Sriwijaya  
Nomor : 0763/UN.FETU.SBS/2023  
Tanggal : 24 Juli 2023  
Pelaku : Mohon Izin Penelitian
2. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, diminta kepada Saudara untuk memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

No.	Nama/ NIM	Instansi	Judul Penelitian
1.	DARHAYANTI / 0162903025005	Universitas Sriwijaya	Motivasi Pelayanan Publik sebagai Variabel Intervening Self Efficacy, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terimakasih.

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
PROVINSI SUMATERA SELATAN,

  
H. M. ARI ZABDI, S.Pd., N.M., M.Pd.  
PENBINA UTAMA WUJDI/ N.c  
NIP. 196811061993021902

Lampiran Surat Pengantar

Nomor : 0780/47/Disn. KBP/2023

Tanggal : 24 Agustus 2023

**Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten/Kota di Sumatera Selatan:**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palembang
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Muara Enim
3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pali
4. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Banyuwasin
5. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Banyuwasin
6. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas
7. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas Utara
8. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Lubuk Linggau
9. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Prabumulih
10. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pagar Alam
11. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ogan Ilir
12. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ogan Komering Ilir
13. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ogan Komering Ulu
14. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur
15. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan
16. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lahat
17. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Empat Lawang

## Letter Of Accepted

**MIGRATION  
LETTERS**  
AN INTERNATIONAL JOURNAL

Article ID 4685

Date: 10-11-2023

Dear Author(s)

Darmayanti<sup>1</sup>, Radia Perizade<sup>2</sup>, Ismehadi<sup>3</sup>, Yuliani<sup>4</sup>

Universitas Sebelas Jember

*We would like to inform you that your manuscript has been accepted for publication in the upcoming issue of Migration Letters (ISSN: 1741-8984 (Print) ISSN: 1741-8992 (Online)).*

**Manuscript Title:** The Influence of Public Service Motivation, Self-Efficacy, ASN Competence in Paid Generating OPD on Improving ASN Performance and Regional Original Revenue as a Cause of Population Welfare in South Sumatra Province

Thanks for submission of your work with us.

Regards,



**Editor**

Migration Letters

ISSN: 1741-8984 (Print) ISSN: 1741-8992 (Online)

[www.migrationletters.com](http://www.migrationletters.com)



WEB OF SCIENCE™

OPEN ACCESS JOURNAL SINCE 2003: Migration Letters



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

Jl. Raya Palembang-Pedamaran, Km 33 Indralaya (C) 31002, Telp. (071) 799384-080946 email:  
[rl@unsi.ac.id](mailto:rl@unsi.ac.id)  
Website : [www.unsi.ac.id](http://www.unsi.ac.id)

---

**Journal Name:** Migration Letters

**ISSN:** 1741-8984 | e-ISSN: 1741-8992

**Database Present:** Scopus Q2 and ESCI Journal

**Subjects:** Social Sciences - Quality Consideration accepting multidisciplinary Scopus Manuscripts

**Journal Link:** <https://migrationletters.com/index.php/ml>

**Scopus Link:** <https://www.scopus.com/sourceid/21000195021>

**Scimago Link:** <https://www.scimagojr.com/journalsearch.php?q=21000195021&tp=si&tsact=no>



# Disertasi DARMAYANTI

## ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	4%
2	<a href="https://repository.unsri.ac.id">repository.unsri.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="https://repository.uir.ac.id">repository.uir.ac.id</a> Internet Source	1%
4	Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH VARIABEL KEPUASAN KERJA PADA ERA NEW NORMAL DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BADUNG", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2021 Publication	1%
5	<a href="https://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="https://fmi.or.id">fmi.or.id</a> Internet Source	1%

7

eprints.upnyk.ac.id

Internet Source

1%

---

Exclude quotes      On

Exclude bibliography      On

Exclude matches      < 1%

**SURAT KETERANGAN PENGECEKAN  
SIMILARITY**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Darmayanti  
NIM : 01023682025005  
Prodi : Ilmu Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

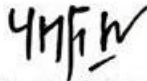
Menyatakan bahwa benar hasil pengecekan similarity Skripsi/Tesis/Disertasi penelitian yang berjudul Motivasi Pelayanan Publik Sebagai Variabel Intervening *Self-Efficacy*, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah 8% dicek olehoperator:

- ① Dosen Pembimbing
2. UPT Perpustakaan
3. Operator Fakultas

Demikianlah surat keterangan ini saya buat dengan sebenarnya dan dapat saya pertanggung jawabkan.

Menyetujui

Co Promotor II



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

Palembang, 26 Januari 2024

Yang Menyatakan



Darmayanti  
NIM. 010236825005

*\*Lingkari salah satu jawaban tempat anda melakukan pengecekan similarity*