

**PENGARUH EKSPEKTASI TERHADAP INTENSI  
MAHASISWA UNTUK BEKERJA SEBAGAI  
APARATUR SIPIL NEGARA DENGAN KEPERCAYAAN  
PADA BIROKRASI SEBAGAI VARIABEL  
*MODERATING***

**(Studi pada Mahasiswa Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial  
dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Publik**



**Oleh :**

**Gentha Rukmana Putra  
NIM. 07011281924105**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDRALAYA  
FEBRUARI 2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

**PENGARUH EKSPEKTASI TERHADAP INTENSI MAHASISWA  
UNTUK BEKERJA SEBAGAI APARATUR SIPIL NEGARA DENGAN  
KEPERCAYAAN PADA BIROKRASI SEBAGAI VARIABEL  
MODERATING**

**(Studi pada Mahasiswa Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan  
Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya)**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Publik

Oleh :  
**GENTHA RUKMANA PUTRA**  
07011281924105

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 07 Februari 2023

**Pembimbing**

**Anang Dwi Santoso, S.AP., MPA**  
NIP. 199310072019031012



**Mengetahui,  
Ketua Jurusan**



**Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 1969111019994011001

## HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

**PENGARUH EKSPEKTASI TERHADAP INTENSI MAHASISWA  
UNTUK BEKERJA SEBAGAI APARATUR SIPIL NEGARA  
DENGAN KEPERCAYAAN PADA BIROKRASI SEBAGAI  
VARIABEL MODERATING**  
(Studi pada Mahasiswa Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial  
dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya)

### SKRIPSI

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji  
pada Tanggal 16 Februari 2023  
dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

#### TIM PENGUJI SKRIPSI

**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 1969111019994011001



**Januar Eko Aryansyah, S.IP., SH., M.Si.**  
NIP. 198801272019031005



**Anang Dwi Santoso, S.AP., MPA**  
NIP. 199310072019031012



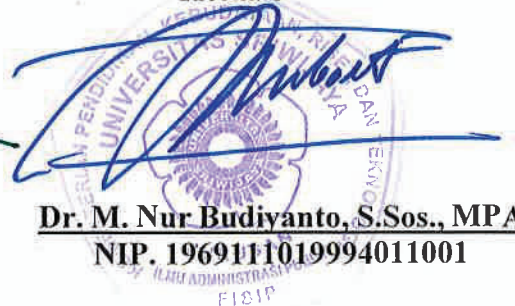
Mengetahui,

**Dekan FISIP UNSRI**



**Prof. Dr. Alfitri, M.Si**  
NIP. 196601221990031004

**Ketua Jurusan**



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 1969111019994011001

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gentha Rukmana Putra

NIM : 07011281924105

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Ekspektasi terhadap Intensi Bekerja Sebagai Aparatur Sipil Negara dengan Kepercayaan pada Birokrasi sebagai Variabel *Moderating* (Studi pada Mahasiswa Administrasi Publik. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sriwijaya)” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan  
Indralaya, 18 Februari 2023



Gentha Rukmana Putra

NIM. 07011281924105

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Perjalanan hidup hanya sebuah keinginan yang harus dicapai dengan niat dan juga minat, untuk kendalanya biarkan Tuhan yang memberinya”

- Genta Rukmana Putra

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orangtua ku
2. Saudari dan saudaraku
3. Keluarga besar
4. Seluruh dosen dan pegawai FISIP UNSRI
5. Sahabat seperjuangan Ilmu Administrasi Publik 2019
6. Teman-teman terbaikku
7. Almamater kebanggaanku

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the effect of students' expectations to work as ASNs on students' intentions to work as public servant. In addition, this study also uses trust in the bureaucracy as a moderating variable to answer public anxiety regarding perceptions that say the Millennial Generation and Generation Z lack interest in becoming civil servants. The research method used is a quantitative research method with PLS (Partial Least Square) and MRA (Moderated Redression Analysis) techniques. The population in this study were Public Administration Students at faculty of Social Science and Political Science in Sriwijaya University with a total sample of 284 students. Sampling calculations were carried out using the Simple Random Sampling (SRS) and proportionate stratified random sampling (PSRS) approaches. The data used is primary data obtained through distributing questionnaires with a Likert measurement scale. The results of this study determine if there is a significant influence between students' expectations to work as public servant on students' intentions to work as public servant. Belief in the bureaucracy cannot moderate the relationship between the variable student expectations to work as public servant and student intentions to work as public servant, so this variable cannot strengthen the relationship between student expectations to work as public servant and student intentions to work as public servant.*


**Keywords** : *Work Expectations, Work Intentions, Trust to Bureaucracy*

**Advisor**



**Anang Dwi Santoso, S.AP., MPA**  
**NIP. 199310072019031012**

**Indralaya, 16 February 2023**  
**Chairman of the Public Administration Departement**  
**Faculty of Social and Political Science**  
**Sriwijaya University**



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
**NIP. 1969111019994011001**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh ekspektasi mahasiswa untuk bekerja sebagai ASN dengan intensi mahasiswa untuk bekerja sebagai ASN. Selain itu penelitian ini juga menggunakan kepercayaan pada birokrasi sebagai variabel *moderating* untuk menjawab kegelisahan masyarakat terkait persepsi yang mengatakan kurangnya minat Generasi Milenial dan Generasi Z untuk menjadi ASN. Metode penelitian yang digunakan ialah metode penelitian kuantitatif dengan teknik PLS (*Partial Least Square*) dan MRA (*Moderated Redression Analysis*). Populasi pada penelitian ini yaitu Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik FISIP UNSRI dengan jumlah sampel sebanyak 284 mahasiswa. Perhitungan sampel dilakukan dengan pendekatan *Simple Random Sampling* (SRS) dan *proportionate stratified random sampling* (PSRS). Data yang digunakan merupakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala pengukuran *likert*. Hasil penelitian ini mengetahui jika terdapat pengaruh yang signifikan antara ekspektasi mahasiswa untuk bekerja sebagai ASN terhadap intensi mahasiswa untuk bekerja sebagai ASN. Kepercayaan pada birokrasi tidak dapat memoderatori hubungan antara variabel ekspektasi mahasiswa untuk bekerja sebagai ASN terhadap intensi mahasiswa untuk bekerja sebagai ASN, sehingga variabel tersebut tidak dapat memperkuat hubungan antara ekspektasi mahasiswa untuk bekerja sebagai ASN terhadap intensi mahasiswa untuk bekerja sebagai ASN.

**Kata Kunci** : Ekspektasi Bekerja, Intensi Bekerja, Kepercayaan Birokrasi

**Pembimbing**



Anang Dwi Santoso, S.AP., MPA  
NIP. 199310072019031012

Indralaya, 16 Februari 2023  
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik  
Facultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 1969111019994011001

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menulis dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Ekspektasi terhadap Intensi Mahasiswa untuk Bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara dengan Peran Kepercayaan pada Birokrasi sebagai Variabel *Moderating* (Studi pada Mahasiswa Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya)” dapat diselesaikan dengan baik.

Tujuan penulisan skripsi ini ialah untuk memenuhi persyaratan kelulusan di Jurusan Ilmu Administrasi Publik FISIP UNSRI. Peneliti tentunya dibantu oleh berbagai pihak dalam menyusun penelitian ini agar dapat diselesaikan seefektif dan seefisien mungkin, sehingga mampu membuat skripsi ini bermanfaat untuk orang lain. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. ALLAH SWT yang telah memberikan rahmatnya sehingga dalam penulisan diberikan kelancaran.
2. Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan petunjuk atas kehidupan yang terang benderang.
3. Kedua orang tua peneliti karena tak letih memberikan dukungan dan nasihat sejak awal memulai kuliah hingga akhir.
4. Prof. Dr. Alfitri, M.SI selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
5. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA. selaku Kepala Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
6. Ibu Aulia Utami Putri, S.IP., M.SI. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu mengarahkan selama melakukan studi sejak semester awal hingga akhir.
7. Bapak Anang Dwi Santoso selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan juga pegawai di lingkungan FISIP UNSRI.
9. Para kerabat dan mahasiswa Ilmu Administrasi Publik FISIP UNSRI yang telah membantu dalam proses penelitian.
10. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini.

Tanpa dukungan pihak-pihak diatas peneliti tidak mampu untuk menyelesaikan skripsi ini, sehingga peneliti banyak berterima kasih dan berdoa agar Tuhan Yang Maha Esa akan selalu memberikan anugerahnya. Peneliti selalu berusaha maksimal dalam menyusun skripsi ini sehingga jika masih terdapat kekeliruan maka peneliti menerima kritik dan saran yang membangun agar mampu lebih maksimal. Peneliti ucapkan terima kasih atas segala perhatian dan kerjasamanya.

Indralaya, 9 September 2022

Gentha Rukmana Putra  
NIM. 07011281924105



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	16
1.3. Tujuan.....	17
1.4. Manfaat.....	17
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>19</b>
2.1. Landasan Teori .....	19
2.1.1. Birokrasi .....	19
2.1.2. Kepercayaan Terhadap Birokrasi.....	22
2.1.3. Ekspektasi .....	27
2.1.4. Ekspektasi untuk Bekerja sebagai ASN .....	28
2.1.5. Intensi .....	29
2.1.6. Intensi untuk Bekerja sebagai ASN.....	30
2.2. Penelitian Terdahulu.....	34
2.3. Kerangka Berpikir .....	38
2.4. Pengembangan Hipotesis Penelitian.....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	40
3.2. Definisi Konsep .....	41
3.3. Definisi Operasional.....	42
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	43
3.4.1. Sumber Data Primer .....	43
3.4.2. Sumber Data Sekunder .....	43
3.5. Populasi dan Sampel .....	44
3.5.1. Populasi.....	44
3.5.2. Sampel .....	44
3.6. Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran .....	46
3.7. Pilot Study .....	47
3.8. Teknik Analisis Data .....	50
3.8.1. Outer Model.....	51
3.8.2. Inner Model .....	53
3.8.3. Uji Hipotesis .....	53
3.8.4. Metode Analisis Regresi Moderasi.....	54

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
4.1. Deskripsi Wilayah Penelitian .....	55
4.2. Demografi Responden .....	58
4.2.1. Usia Responden .....	58
4.2.2. Jenis Kelamin Responden .....	59
4.2.3. Tahun Masuk Responden .....	59
4.2.4. Asal Daerah Responden .....	60
4.2.5. Pekerjaan Orang Tua Responden .....	61
4.2.6. Karakteristik Tanggapan Responden .....	62
4.3. Hasil Penelitian .....	71
4.3.1. Outer Model .....	72
4.3.2. Inner Model .....	75
4.3.3. Uji Hipotesis .....	77
4.4. Pembahasan .....	79
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>82</b>
5.1. Kesimpulan .....	82
5.2. Saran Praktis .....	82
5.3. Saran Penelitian .....	83
5.4. Keterbatasan Penelitian .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel 2. Definisi Operasional .....	42
Tabel 3. Sampel Penelitian.....	46
Tabel 4. Bobot Kuesioner .....	47
Tabel 5. Pilot Study Validitas .....	48
Tabel 6. Pilot Study Reliabilitas .....	50
Tabel 8. Klasifikasi Usia Responden .....	58
Tabel 9. Jenis Kelamin Responden .....	59
Tabel 10. Tahun Masuk Responden.....	59
Tabel 11. Asal Daerah Responden.....	60
Tabel 12. Pekerjaan Orang Tua Responden.....	61
Tabel 13. Tanggapan Responden terhadap X .....	63
Tabel 14. Tanggapan Responden terhadap Y .....	66
Tabel 15. Tanggapan Responden terhadap Z (Moderating).....	69
Tabel 16. Loading Factor .....	72
Tabel 17. Fornell-Larcker Criterion.....	74
Tabel 18. Composite Reliability .....	75
Tabel 19. R-Square.....	76
Tabel 20. F-Square .....	76
Tabel 21. Uji Hipotesis .....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Indeks Kepercayaan Masyarakat.....	4
Gambar 2. Persentase keinginan anak muda menjadi PNS.....	11
Gambar 3. Jumlah Pendaftar CPNS dari Tahun 2017 hingga 2021.....	13
Gambar 4. Jumlah Mahasiswa AP Angkatan 2019-2022 .....	15
Gambar 5. Diagram Theory Planned Behavior.....	31
Gambar 6. Kerangka Berfikir.....	38
Gambar 7. Logo Universitas Sriwijaya.....	55
Gambar 8. Kampus FISIP UNSRI .....	56
Gambar 9. Hasil Pengolahan Data .....	71

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Surat Keterangan Skripsi.....	89
Lampiran 2.	Surat Tugas.....	91
Lampiran 3.	Surat Izin Penelitian .....	92
Lampiran 4.	Kartu Bimbingan Seminar Usulan Skripsi .....	93
Lampiran 5.	Lembar Perbaikan Seminar Proposal .....	94
Lampiran 6.	Lembar Bimbingan Skripsi.....	95
Lampiran 7.	Pedoman Kuesioner.....	96
Lampiran 8.	Hasil Kuesioner Penelitian .....	105
Lampiran 9.	Indikator Data SmartPLS 3 .....	116
Lampiran 10.	Model SmartPLS Versi 3.....	117

## DAFTAR SINGKATAN

1. ABRI : Angkatan bersenjata Republik Indonesia
2. AP : Administrasi Publik
3. ASN : Aparatur Sipil Negara
4. AVE : *Avarange Variance Extracted*
5. BKN : Badan Kepegawaian Negara
6. CPNS : Calon Pegawai Negeri Sipil
7. FISIP : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
8. KBBI : Kamus Besar Bahasa Indonesia
9. KKN : Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme
10. MRA : *Moderated Redression Analysis*
11. MSDM : Manajemen Sumber Daya Manusia
12. PERC : *Political and Economic Risk Consultancy*
13. Perpres : Peraturan Presiden
14. PHK : Pemutusan Hubungan Kerja
15. PLS : *Partial Least Square*
16. PNS : Pegawai Negeri Sipil
17. Polri : Kepolisian Republik Indonesia
18. PPPK : Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
19. PSRS : *Proportionate Stratified Random Sampling*
20. SDM : Sumber Daya Manusia
21. SEM : *Structural Equation Modelling*
22. SRS : *Simple Random Sampling*
23. TNI : Tentara Negara Indonesia
24. TPB : *Theory of Planned Behavior*
25. TRA : *Theory of Reasoned Action*
26. UNSRI : Universitas Sriwijaya
27. UU : Undang-Undang

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Birokrasi tentunya sudah sangat dikenal oleh manusia. Birokrasi dapat dikatakan sebagai roda pergerakan aktivitas masyarakat. Weber dalam Muhammad (2018) menjelaskan bahwa birokrasi merupakan sistem kerja sebuah organisasi melalui hierarki yang berisi pejabat tetap/penuh waktu yang tersusun atas rantai komando. Selain itu Sumaryadi (2016) juga mengatakan bahwa birokrasi merupakan sebuah sistematika kerja yang diatur dan diperintahkan oleh suatu lembaga dengan berbagai kegiatan administrasi. Birokrasi merupakan serapan Bahasa Inggris yaitu *Bureaucracy* yang diartikan sebagai meja kekuasaan. Sehingga dapat disimpulkan, birokrasi merupakan sebuah sistem yang mengatur kegiatan masyarakat melalui kegiatan-kegiatan administratif yang dipimpin oleh pemerintah. Max Weber dalam Thoha (2016) menjelaskan bahwa birokrasi berlandaskan pada sistem dan kewenangan yang sah dan juga formal. Birokrasi sebagai konsep, pemahaman, dan sebuah teknik tentunya dapat dan harus dilakukan dalam sebuah organisasi.

Indonesia sendiri sebagai sebuah negara demokrasi menggunakan konsep birokrasi sebagai dasar penggerakannya. Berdasarkan sejarahnya, Indonesia sudah menggunakan sistem birokrasi sejak zaman kerajaan yang semakin dimaksimalkan melalui berbagai zaman. Wahyudi (2020) mengatakan perkembangan sistem birokrasi dari zaman kerajaan atau prakolonial, kolonial, hingga orde lama dan orde baru tidak menghilangkan corak maladministrasi yaitu menguntungkan pihak yang berkuasa. Kondisi birokrasi pada masa

pemerintahan orde baru membawa dua makna, dimana di satu sisi memberikan dampak baik dalam menanggulangi pengangguran karena banyaknya lowongan pekerjaan di instansi pemerintah namun berdampak pada kualitas pegawai pemerintahan. Penerimaan pegawai pada masa orde baru tidak memperhatikan faktor-faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia. Aspek yang dimaksudkan ialah aspek kompetensi, aspek profesionalisme dan integritas serta aspek kebutuhan personil sehingga tergolong gemuk. Hal tersebut mempengaruhi berjalannya proses birokrasi karena hal tersebut dimanfaatkan oleh oknum-oknum untuk melakukan praktik maladministrasi contohnya memasukkan kerabat yang tidak memiliki kompetensi kedalam tubuh birokrasi yang menyebabkan kualitas pelayan publik tidak dapat ditingkatkan. Selain itu karena birokrasi diisi oleh kerabat, hal tersebut membuat pelayanan publik akan mendahului keinginan atasan atau golongan terlebih dahulu dan kepentingan masyarakat menjadi lambat.

Birokrasi yang sejak dulu dipenuhi dengan praktik-praktik maladministrasi, karena adanya sistem yang tidak baik serta dipenuhi oleh kerabat membuat sistem tersebut digunakan oleh pemangku kepentingan menjadi sebuah mesin politik (Gedeona, 2013). Praktik maladministrasi mengakibatkan tingginya persepsi masyarakat akan ketidakpercayaan pada birokrasi atau pemerintah. Ketidakpercayaan menyebabkan pandangan buruk pada sistem birokrasi pemerintah. Penelitian yang dilakukan oleh PERC (*Political and Economic Risk Consultancy*) dalam Komara (2019) menjelaskan jika di tahun 1999, Indonesia dikatakan menjadi negara yang memiliki kualitas buruk dalam pelaksanaan birokrasi dari beberapa negara di dunia. Berdasarkan

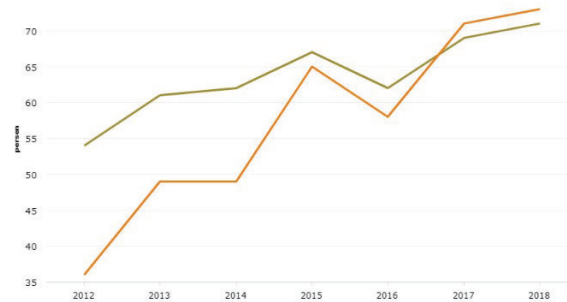


survei yang dilakukan, saat itu Indonesia mendapatkan skor 8 dari 10 dengan 0 merupakan yang terbaik dan 10 untuk negara dengan birokrasi terburuk. Kepercayaan masyarakat pada birokrasi di zaman orde baru juga dipengaruhi oleh persepsi masyarakat. Persepsi masyarakat yang mengarah pada tindakan-tindakan KKN atau maladministrasi menyebabkan birokrasi dicap negatif. Birokrasi yang dijadikan mesin politik oleh rezim Soeharto pada orde baru, dilakukan dengan cara desakan monoloyalitas terhadap para birokrat terutama Soeharto sehingga dapat terus mempertahankan kekuasaannya. Monoloyalitas tersebut menyebabkan praktik maladministrasi seperti diskriminasi, nepotisme, kolusi dan juga korupsi. Praktik-praktik tersebut membuat kesengsaraan masyarakat dan menyebabkan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi.

Sistem birokrasi yang bersifat monoloyalitas atau otoriter mengakibatkan pergerakan roda ekonomi menjadi buruk yang berakhir pada terjadinya krisis moneter karena roda perekonomian yang lemah sehingga terjadi keruntuhan rezim orde baru pada tahun 1998. Keruntuhan rezim Soeharto ditandai dengan adanya pergerakan masyarakat dan mahasiswa yang terjadi di Jakarta yang menyebabkan Soeharto turun dari jabatannya. Keruntuhan rezim tersebut juga mengakibatkan terjadinya reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi merupakan suatu konsep yang digunakan untuk melakukan pembaruan dalam sistem birokrasi. Reformasi birokrasi di Indonesia tentunya memiliki tujuan yang sangat jelas, yaitu untuk memulihkan kondisi bangsa yang sebelumnya terpuruk karena adanya krisis dalam bidang ekonomi. Pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia bertujuan untuk mengubah tata kelola birokrasi melalui *mindset* para birokrat dan juga *culture* birokrasi yang tidak efisien. Reformasi birokrasi juga

digunakan sebagai langkah pemerintah dalam menciptakan konsep *good governance* di era globalisasi dan persaingan global yang semakin kuat.

**Gambar 1. Indeks Kepercayaan Masyarakat**



**Sumber : Kata Data (2018)**

Survei yang dilakukan oleh Edelman (2018) dalam kegiatan *Edelman Trust Barometer Global Report 2018* menyatakan bahwa indeks kepercayaan masyarakat terhadap institusi dan pemerintahan terus meningkat. Pada tahun 2012 indeks kepercayaan masyarakat terhadap institusi sebesar 54% sedangkan terhadap pemerintah 36% dan terus membaik hingga pada tahun 2018 mencapai 71% terhadap institusi dan 73% terhadap pemerintah. Hal tersebut dapat dikatakan baik meskipun pada tahun 2016 sempat turun menjadi 62% terhadap institusi dan 58% untuk pemerintah.

Reformasi birokrasi pada pelaksanaannya tertuang dalam Perpres Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. Berdasarkan peraturan tersebut salah satu bagian yang membuat pelaksanaan birokrasi di Indonesia dikatakan buruk ialah sumber daya aparturnya. SDM aparatur dikatakan sebagai alokasi dari kualitas aparatur serta kuantitasnya dalam pendistribusian aparatur. Sistem pendistribusian yang belum seimbang menjadi salah satu penyebab adanya pelaksanaan birokrasi yang tidak baik.

Kualitas aparatur negara dapat dilihat melalui budaya yang terjadi pada tubuh birokrasi aparatur yang kurang sehat, selain itu kualitasnya yang dilihat dari pola pikir aparatur yang kurang baik berpengaruh terhadap kinerja aparatur dalam birokrasi. Aparatur negara yang berkualitas tentunya harus berkonsentrasi pada pelayanan publik dan memenuhi segala kebutuhan masyarakat secara maksimal.

Reformasi birokrasi merupakan suatu langkah untuk membuat perubahan dan pembaruan mendasar dalam sistem pemerintahan, yang meliputi kelembagaan, tatalaksana, dan SDM (Yusriadi, 2018). Birokrasi yang sebelumnya memiliki masalah dalam bidang SDM, melalui reformasi birokrasi ini diharapkan dapat mengatasi masalah tersebut sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik dan memiliki mutu serta kualitas yang maksimal dan dapat dipertanggungjawabkan. Sumber daya aparatur merupakan bagian terpenting dalam proses birokrasi dimana aparatur atau birokrat menjalankan proses birokrasi sebagai aktor dan juga penggerakannya. Bailey dalam Satibi (2022) menjelaskan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia akan menjadi kewajiban ke depannya, karena sumber daya manusia harus mempunyai kapasitas dan kapabilitas yang baru sesuai dengan dinamika perubahan yang terjadi dengan kata lain SDM merupakan aset dalam sistem birokrasi. Maka dari itu untuk mencapai terlaksananya reformasi birokrasi yang diperlukan ialah bagaimana sistem tata kelola SDM, salah satunya ialah dengan melakukan manajemen di bidang SDM.

Sumber daya aparatur di Indonesia melalui dinamika yang berubah-ubah, namun aparatur negara di Indonesia dikenal sebagai PNS atau Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan menjalankan birokrasi pemerintahan. Pada masa

kemerdekaan Indonesia atau orde lama, aparatur negara disebut dengan Pegawai Negara Republik Indonesia yang tertuang pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian. Pada masa pemerintahan orde baru, dibentuklah Korps Pegawai Republik Indonesia yang diisi oleh para PNS, Pegawai perusahaan umum, pegawai perusahaan jawatan, pegawai daerah, pegawai bank milik negara dan juga para pejabat yang melakukan birokrasi di desa. Undang-undang terkait aparatur negara yang diterbitkan pada masa orde lama juga digantikan menjadi UU No. 8 Tahun 1974 yang menjelaskan bahwa pegawai negeri terdiri atas PNS dan Angkatan Bersenjata Republik Indonesia atau ABRI. Soeharto juga membuat Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1976 yang mengharuskan aparatur negara atau PNS pada masa tersebut tergabung juga dalam anggota partai Golongan Karya atau Golkar yang saat itu dijadikan sebagai alat politik Soeharto.

Aparatur negara yang digunakan sebagai alat politik, menjadikan birokrasi di Indonesia menjadi tidak sesuai karena hanya mementingkan visi golongan saja yang membuat masyarakat yang tidak mempunyai kekuatan semakin tergeser. Hal tersebut membuat reformasi birokrasi harus menimbang kembali posisi aparatur negara dengan partai politik sehingga pada masa reformasi undang-undang tersebut direvisi. Pada masa reformasi, perubahan mengenai aparatur negara terjadi dua kali yaitu dengan diterbitkannya UU No. 43 Tahun 1999 dan UU No. 5 Tahun 2014. Perubahan yang terjadi antara lain mengenai keanggotaan aparatur negara yang terdiri atas PNS, TNI dan Polri karena adanya perubahan pada struktural ABRI dan berubahnya nama pegawai negeri menjadi

Aparatur Sipil Negara yang terdiri atas PNS dan PPPK atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Dinamika-dinamika yang terjadi pada birokrasi di Indonesia memunculkan fakta bahwa hal tersebut dipengaruhi oleh Manajemen Sumber Daya Manusia pada aparatur negara. Manajemen yang kurang baik dari berbagai dinamika tersebut menjadikan alasan mengapa diperlukannya manajemen sumber daya aparatur yang baik, mulai dari perekrutan hingga pemberhentian. Proses tersebut diperlukan untuk mencapai tujuan birokrasi dengan baik. Menurut Sedarmayanti dalam Pratama (2022) tujuan dari MSDM, yaitu:

1. Tujuan Sosial

Setiap organisasi tentunya memiliki tantangan dan ancaman dalam mencapai tujuan organisasi, salah satunya ialah pemenuhan sumber daya manusia. MSDM bertujuan agar sebuah organisasi mampu meminimalisir ancaman tersebut guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Tujuan Organisasional

Sumber daya manusia mempengaruhi tingkat efektivitas sebuah organisasi. Tujuan MSDM ialah membantu pencapaian organisasi dengan menyusun formasi sebaik mungkin.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan ini disebut juga dengan tujuan objektif, sehingga pada pelaksanaannya MSDM digunakan pada organisasi sebagai alat mengoptimalkan kontribusi pegawai melalui pemeliharaan sumber daya manusianya.

#### 4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi setiap pegawai harus diperhatikan oleh organisasi untuk keselarasan pencapaian tujuan organisasi. MSDM digunakan agar tujuan individu pegawai dengan organisasi tetap selaras sehingga memudahkan organisasi mencapai tujuan tersebut.

Proses manajemen sumber daya aparatur akan menentukan proses berjalannya sebuah birokrasi yang efektif dan efisien. MSDM khususnya untuk aparatur sipil negara memerlukan pengelolaan yang efektif, mulai dari perencanaan hingga pemberhentian. Perencanaan diartikan sebagai instrumen dalam memutuskan jumlah pegawai dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan. Hal tersebut bertujuan untuk mengklasifikasi kebutuhan sehingga birokrasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Terlebih lagi organisasi publik merupakan organisasi yang berorientasi kepada pelayanan publik bukan profit perusahaan.

Dinamika aparatur negara selalu hangat dibicarakan oleh masyarakat. Banyak sekali persepsi-persepsi yang mengatakan jika menjadi aparatur negara merupakan hal yang sudah ketinggalan jaman dan masalah-masalah birokrasi mempengaruhi keinginan mereka untuk menjadi pelayan publik. Namun berdasarkan data yang diperoleh, keinginan masyarakat untuk bekerja menjadi “abdi negara” tergolong selalu tinggi dan tidak menurunkan eksistensi dari aparatur sipil atau birokrat itu sendiri. Pegawai negeri sering disebut-sebut sebagai “mantu idaman” karena dianggap memiliki keamanan finansial dan prestise yang dihasilkan dari persepsi masyarakat khususnya generasi *baby boomers* yang saat ini berada pada tingkatan orang tua. Pada tahun 2007, Tim

Litbang Media Group dalam Saili (2009) mengatakan bahwa tingkat keinginan seorang yang berada pada angkatan kerja pada beberapa wilayah di Indonesia tergolong tinggi dengan capaian 70% sedangkan lainnya ingin menjadi wirausaha. Hal tersebut disebutkan juga karena di latarbelakangi oleh persepsi akan keamanan kerja dan minimnya risiko jika menjadi PNS. Fenomena lainnya juga dikatakan oleh Setiawan (2022) bahwa fenomena tingginya minat masyarakat untuk menjadi ASN dapat dilihat dari beberapa fenomena, yaitu:

1. Tingginya Minat Sekolah Ikatan Dinas

Tak bisa dipungkiri bahwa fenomena ini terjadi tiap tahunnya. Tes sekolah ikatan dinas yang diselenggarakan pemerintah tentunya memiliki eksistensi yang tinggi dengan banyaknya para pendaftar pada sekolah-sekolah kedinasan tersebut. tak jarang bahkan banyak sekali pendaftar rela mengikuti tes berkali-kali untuk menjadi mahasiswa sekolah tersebut. contohnya ialah Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN), Sekolah Tinggi Intelijen Negara (STIN) dan sekolah ikatan dinas lainnya yang dikelola oleh kementerian.

2. Tingginya Minat Tes CPNS

Berdasarkan data yang tercatat oleh BKN dalam Sembiring (2021) dijelaskan rekrutmen CPNS tahun 2021 memiliki peminat sebanyak 4,5 juta orang mendaftarkan diri dengan formasi yang dibutuhkan hanyalah 659 ribu orang,

3. Banyaknya Korban Penipuan CPNS

Fenomena ini sering sekali terjadi dalam masyarakat. Tak sedikit orang yang tertipu oleh oknum-oknum yang mengatakan bisa membantu

untuk menjadi ASN bahkan meraup puluhan hingga ratusan juta rupiah. Fenomena ini merupakan bukti bahwa eksistensi ASN di masyarakat sangatlah besar.

#### 4. Banyaknya Tekanan Kelompok Masyarakat untuk Menjadi CPNS

Fenomena yang satu ini bukanlah rahasia lagi di masyarakat. Banyak sekali aksi demonstrasi maupun audiensi oleh kelompok-kelompok masyarakat yang mempunyai keinginan untuk menjadi ASN. Contohnya ialah para mantan tenaga honorer dan masyarakat lain yang mendesak untuk dijadikan kandidat PNS.

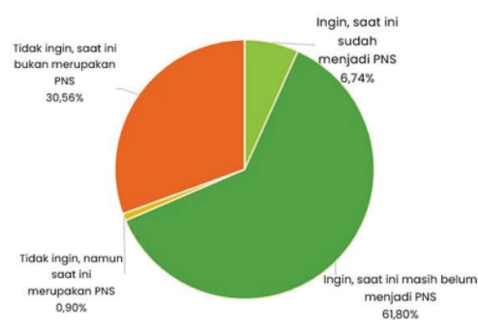
Eksistensi menjadi aparatur tak hanya dipengaruhi oleh faktor internal saja. Orang tua biasanya menjadi faktor pendukung dalam memotivasi anak mereka menjadi seorang aparatur negara. Banyak sekali orang tua yang menyarankan anaknya menjadi PNS karena pengakuan atau *Prestige* yang didapatkan mampu meningkatkan jejang keluarga tersebut. Pekerja yang bekerja pada sektor pemerintahan akan lebih diakui dibanding dengan pekerja yang memiliki usaha. Bekerja sebagai aparatur negara akan dianggap mampu memenuhi kebutuhan manusia dan aman dari pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada organisasi-organisasi privat. Hal tersebut didukung oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21 yang menyebutkan bahwa PNS berhak mendapatkan gaji, tunjangan, cuti, fasilitas, jaminan pensiun serta jaminan hari tua, perlindungan, dan juga pengembangan kompetensi. Sedangkan PPPK memperoleh gaji, tunjangan, perlindungan, cuti dan pengembangan kompetensi. Selain itu berdasarkan Pasal 92 dijelaskan juga bahwa pemerintah wajib memberikan perlindungan seperti jaminan kesehatan, jaminan kematian,



jaminan kecelakaan kerja dan bantuan hukum. Manfaat-manfaat tersebut membuat masyarakat semakin yakin untuk melanjutkan karirnya sebagai aparatur negara sehingga muncullah ekspektasi dan intensi dalam mencapai hal tersebut.

Ekspektasi dalam KBBI diartikan sebagai sebuah harapan dan keyakinan agar menjadi kenyataan di masa depan. Ekspektasi juga dapat dikatakan sebagai kecenderungan seseorang untuk melakukan usaha, dengan cara tertentu, sehingga mencapai sebuah keinginan dan diikuti dengan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Vroom dalam Pramiana dkk. (2021) ekspektasi merupakan kondisi dimana seseorang termotivasi sehingga melakukan hal-hal tertentu dalam mencapai tujuannya karena keyakinan atas tindakan yang dilakukan akan mengarah pada pencapaian dari tujuan tersebut. Fenomena yang terjadi di masyarakat juga dapat dikaitkan dengan ekspektasi yang diharapkannya. Banyak sekali masyarakat Indonesia yang termotivasi dengan keuntungan-keuntungan yang diperoleh jika menjadi seorang ASN. Menjadi seorang ASN juga dapat dikatakan mampu untuk melengkapi semua kebutuhan manusia, sehingga banyak sekali masyarakat yang antusias akan pekerjaan tersebut.

**Gambar 2. Persentase keinginan anak muda menjadi PNS**



**Sumber : Magdalene (2018)**

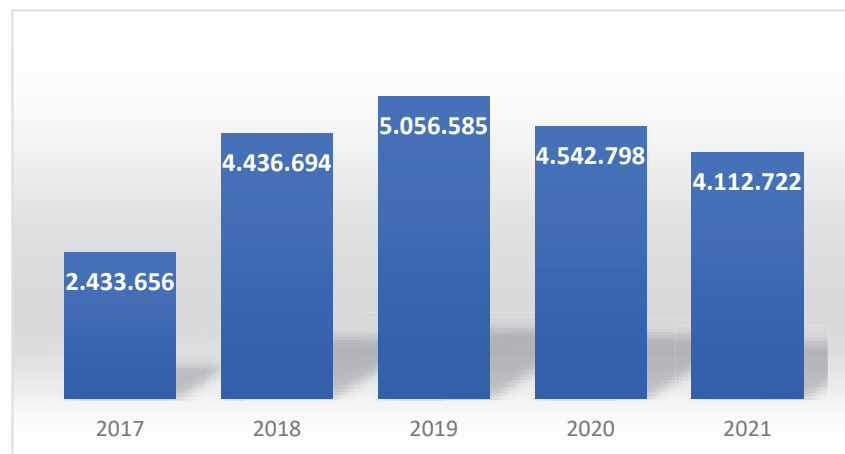
Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Tim Riset Visi Teliti Seksama dalam Dzulfikar (2022) yang melibatkan 890 responden dengan rentang usia 15-35 Tahun ditemukan bahwa sebagian besar anak muda masih mempunyai keinginan menjadi seorang PNS. Keinginan tersebut sebagian besar muncul karena dorongan pribadi dan juga keluarga serta lingkungan. Responden yang merupakan anak muda tersebut mengatakan jika mereka ingin menjadi PNS dengan alasan mendapatkan tunjangan, fasilitas-fasilitas, risiko PHK yang kecil dan juga waktu kerja yang tergolong santai. Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap orang tentunya berekspektasi dengan perjalanan karir yang mereka inginkan ke depannya.

Ekspektasi memang dapat mengukur keinginan seseorang terhadap sesuatu, namun tak sedikit pula seseorang menyesal karena ekspektasi yang mereka berikan tidak sesuai dengan apa yang mereka dapatkan. Pada bulan Mei tahun 2022, Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengumumkan jika terdapat 105 Calon PNS yang lolos seleksi pada tahun 2021 mengundurkan diri. Hal tersebut dikatakan sebagai bentuk kekecewaan mereka karena apa yang mereka ekspektasikan tidak sesuai dengan keadaannya. Mereka berpendapat jika mereka mengekspektasikan gaji yang besar, sedangkan gaji dan tunjangan PNS jika dibandingkan dengan pengusaha memang relatif kecil. Selain itu mereka juga berpendapat jika penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keinginannya sehingga mundur menjadi aparatur negara.

Niat atau intensi dari ekspektasi seseorang tentunya dapat diprediksi dan diukur. Pengukuran niat seseorang dapat diukur melalui *Theory of Planned Behavior* (TPB) atau teori yang mempelajari sikap seseorang terhadap suatu

perilaku. TPB disebarikan oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein yang berawal dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). Menurut Ajzen dalam Wahyuningsih (2018) TPB merupakan sebuah teori yang digunakan dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi individu dalam melakukan suatu tindakan atau perilaku. TPB akan menunjukkan jika sikap, perilaku, serta norma subyektif mampu mempengaruhi intensi seseorang. Intensi di definisikan sebagai anteseden langsung sebuah perilaku yang diukur melalui 3 faktor, yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif dan kontrol persepsi perilaku. Faktor-faktor tersebut dikatakan mampu menjelaskan bahwa perilaku seseorang dapat memprediksi sikap seseorang. Perilaku juga dikatakan sebagai salah satu perwujudan terhadap intensi seseorang.

**Gambar 3. Jumlah Pendaftar CPNS dari Tahun 2017 hingga 2021**



**Sumber : Diolah peneliti berdasarkan informasi yang didapatkan**

Berdasarkan gambar 3, peneliti melakukan observasi untuk melihat intensi masyarakat untuk bekerja sebagai aparatur negara. Pada gambar tersebut jumlah peminat yang mendaftarkan diri untuk menjadi PNS bersifat fluktuatif namun dengan capaian yang cukup tinggi, sedangkan formasi yang dibutuhkan hanya

berkisar 67 ribu hingga 80 ribu posisi saja. Jika dilihat formasi yang dibutuhkan tidak lebih dari 0,01% dari jumlah pendaftar. Keinginan mendaftar dan mengikuti seleksi merupakan salah satu bentuk intensi yang dilakukan oleh masyarakat untuk melanjutkan karirnya sebagai aparatur negara.

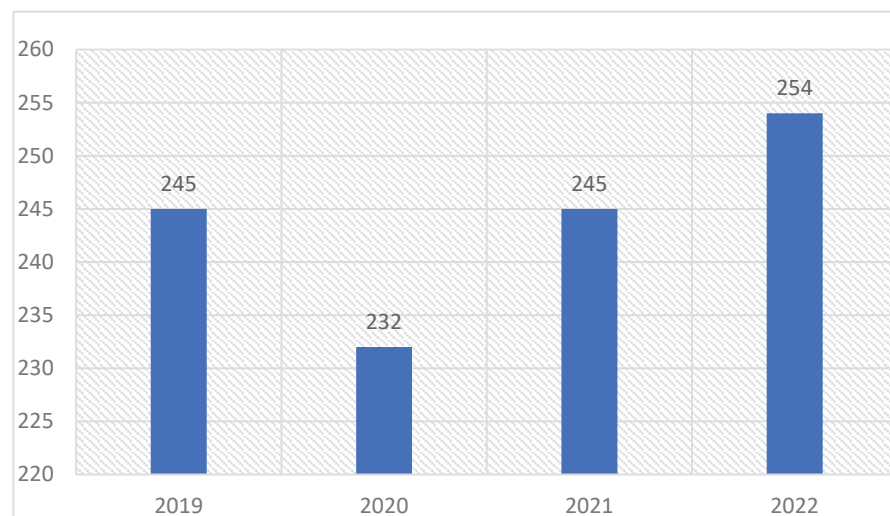
Keberadaan ekspektasi dan intensi akan mempengaruhi seseorang dalam mengambil sikapnya dalam mencapai masa depan (Boyd dkk., 2018; Bright, 2016; Jäkel & Borshchevskiy, 2019). Intensi mampu memprediksi keinginan kuat seseorang untuk memilih sikap yang dilakukannya dengan faktor-faktor yang didukung. Keinginan menjadi Aparatur Sipil Negara merupakan keinginan banyak sekali masyarakat di Indonesia yang di latar belakanginya karena keamanan kerja dan juga keamanan finansial serta faktor pengakuan orang lain. Fenomena yang terjadi di masyarakat cukup menjelaskan jika masyarakat memiliki ekspektasi yang tinggi untuk menjadi ASN sehingga intensi-intensi yang dilakukannya menjelaskan hubungan antar keduanya.

Manusia mampu mengambil sikap terkait keinginannya tersebut sehingga sikap tersebut dapat menjelaskan keinginannya. Salah satu bentuk intensi yang dilakukan ialah mempelajari ilmu-ilmu yang berkaitan dengan pemerintahan dan birokrasi. Mempelajari suatu hal merupakan suatu bentuk niat seseorang sehingga orang tersebut dapat memaksimalkan tujuan yang mereka inginkan, dalam hal ini ialah mempelajari hal-hal melalui pendidikan formal. Pendidikan formal yang dapat ditempuh untuk menjadi seorang birokrat atau aparatur negara ialah dengan masuk dalam pendidikan administrasi negara atau administrasi publik. Melalui jurusan administrasi publik, seseorang mampu mempersiapkan dirinya dan memaksimalkan intensi serta ekspektasinya sebagai pelayan publik

yang bekerja menjalankan roda pemerintahan. Universitas Sriwijaya melalui salah satu program studinya, yaitu Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik membuka peluang-peluang yang diinginkan oleh masyarakat dalam mencapai apa yang diekspektasikannya.

Jurusan Ilmu Administrasi Negara/Publik bertujuan untuk mencetak generasi-generasi pejabat publik yang profesional dan berkualitas. Jurusan ini menekankan kepada pelayanan publik yang efektif dan efisien sehingga mampu mencetak generasi-generasi pelayan publik yang benar-benar berorientasi kepada masyarakat. Program Studi Ilmu Administrasi Publik dalam Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik memiliki tujuan untuk menghasilkan lulusan yang mampu memenuhi kualifikasi akademik dalam berbagai bidang, contohnya Kebijakan Publik, Administrasi Keuangan Negara dan Fiskal maupun Manajemen Sektor Publik. Kualifikasi-kualifikasi tersebut tentunya mampu menyiapkan generasi-generasi penerus bangsa yang berkualitas dalam bidang pelayanan publik.

**Gambar 4. Jumlah Mahasiswa AP Angkatan 2019-2022**



**Sumber : Data diolah peneliti dari administrasi jurusan**

Berdasarkan grafik diatas, diketahui bahwa mahasiswa aktif Program Studi Ilmu Administrasi Publik sebanyak 976 mahasiswa. Jumlah tersebut merupakan kalkulasi dari 4 angkatan, yaitu 2019 (245 Orang), 2020 (232 Orang), 2021 (245 orang) dan 2022 (254 Orang). Hal tersebut juga membuktikan jika ketertarikan masyarakat khususnya generasi Z (lahir tahun 1996-2009) untuk melanjutkan karirnya dalam bidang birokrasi dan pelayan publik cukup tinggi.

Terkait tingginya ekspektasi dan intensi mahasiswa untuk melanjutkan karirnya sebagai pelayan publik membuat peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam apakah ekspektasi menjadi seorang ASN mempengaruhi intensi mereka dalam bersikap. Selain itu peneliti tertarik untuk mengetahui apakah kepercayaan terhadap birokrasi mampu mempengaruhi ekspektasi mahasiswa untuk menjadi ASN sehingga berpengaruh juga terhadap Intensi dalam menggapainya. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Ekspektasi terhadap Intensi Bekerja Sebagai Aparatur Sipil Negara dengan Kepercayaan pada Birokrasi sebagai Variabel *Moderating* (Studi pada Mahasiswa Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sriwijaya)”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Melalui latar belakang yang dijelaskan diatas, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ekspektasi mahasiswa untuk bekerja sebagai ASN mempengaruhi Intensi mahasiswa dalam bekerja menjadi ASN?

2. Apakah kepercayaan pada birokrasi mampu memoderatori pengaruh ekspektasi mahasiswa untuk menjadi ASN terhadap intensi mahasiswa untuk bekerja menjadi ASN?

### **1.3. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mendapatkan jawaban dari rumusan masalah yang sebelumnya sudah dijelaskan, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana pengaruh ekspektasi mahasiswa untuk bekerja menjadi ASN mampu mempengaruhi secara signifikan besar kecilnya intensi mahasiswa untuk bekerja menjadi ASN.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana kepercayaan pada birokrasi mampu untuk memoderasi pengaruh ekspektasi mahasiswa untuk menjadi ASN terhadap intensi mahasiswa untuk menjadi ASN.

### **1.4. Manfaat**

Adapun manfaat yang bisa didapat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan wawasan dan pengembangan mengenai reformasi birokrasi dan juga *talented management* atau perencanaan dalam sumber daya manusia dalam birokrasi juga menjadi referensi penelitian khususnya terhadap ekspektasi dan intensi untuk bekerja menjadi ASN.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini mampu menjadi bahan pertimbangan ke depannya bagi mahasiswa dalam memilih jalur karirnya dan meningkatkan pengaruh mahasiswa yang ingin bekerja menjadi ASN. Tak hanya itu, penelitian ini juga dapat meningkatkan gairah mahasiswa dalam melakukan penelitian-penelitian terkait kepercayaan terhadap birokrasi. Penelitian ini juga dianggap mampu menjawab persepsi masyarakat mengenai kurangnya minat menjadi aparatur negara ke depannya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Awaah, F., Okebukola, P. A., Ebisin, A., Agbanimu, D., Peter, E. O., Ajayi, O. A., Gbeleyi, O. A., Onyewuchi, F. A., Oladejo, A. I., & Adewusi, M. A. (2021). Influence of gender and career interest on African university students' perceived difficult concepts in the study of public administration. *Teaching Public Administration*, 39(2), 227–245. <https://doi.org/10.1177/0144739420968870>
- Boyd, N., Nowell, B., Yang, Z., & Hano, M. C. (2018). Sense of community, sense of community responsibility, and public service motivation as predictors of employee well-being and engagement in public service organizations. *The American Review of Public Administration*, 48(5), 428–443. <https://doi.org/10.1177/0275074017692875>
- Bright, L. (2016). Is public service motivation a better explanation of nonprofit career preferences than government career preferences? *Public Personnel Management*, 45(4), 405–424. <https://doi.org/10.1177/0091026016676093>
- Bright, L. (2018). Government career interests, perceptions of fit, and degree orientations: Exploring their relationship in public administration graduate programs. *Teaching Public Administration*, 36(1), 63–80. <https://doi.org/10.1177/0144739417738955>
- Bright, L., & Graham Jr, C. B. (2015). Why does interest in government careers decline among public affairs graduate students? *Journal of Public Affairs Education*, 21(4), 575–594. <https://doi.org/10.1080/15236803.2015.12002221>
- Daraba, D. (2019). *Reformasi birokrasi & pelayanan publik*. Penerbit Leisyah.
- Dayakisni, T., & Hudaniah. (2012). *Psikologi sosial* (Revisi). UMM Press.
- Dewi, N. M. S. A., Putra, I. P. M. J. S., & Ernawatiningsih, N. P. L. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi (sia) pada dinas kesehatan kabupaten tabanan. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (Kharisma)*, 2(1), 191–201.
- Dzulfikar, L. T. (2022, Oktober 25). Data bicara: lebih dari 55% calon pekerja generasi z ingin menjadi pns atau pegawai bumh. *The Conversation*. <https://theconversation.com/data-bicara-lebih-dari-55-calon-pekerja-generasi-z-ingin-menjadi-pns-atau-pegawai-bumh-193121>
- Edelman. (2018, Mei 20). Indeks kepercayaan terhadap institusi Indonesia 2018 naik menjadi 71%. *Katadata*.
- Faedlulloh, D., Maarif, S., Meutia, I. F., & Yulianti, D. (2020). Birokrasi dan revolusi industri 4.0: mencegah smart asn menjadi mitos dalam agenda reformasi birokrasi Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 313–336. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i3.736>
- Gedeona, H. T. (2013). Birokrasi dalam praktiknya di Indonesia: netralitas atau partisan? *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 10(2), 232–245. <https://doi.org/10.31113/jia.v10i2.155>
- Istianto, B. (2013). *Demokratisasi birokrasi*. Mitra Wacana Media.
- Jäkel, T., & Borshchevskiy, G. A. (2019). Who wants to work in bureaucracy? Career intentions of post-millennial students. *Teaching Public Administration*, 37(1), 67–91. <https://doi.org/10.1177/0144739418806553>

- Komara, E. (2019). Kompetensi profesional pegawai ASN (aparatur sipil negara) di Indonesia. *Mimbar Pendidikan: Jurnal Indonesia Untuk Kajian Pendidikan*, 4(1), 73–84. <https://doi.org/10.2121/mp.v4i1.1120.g999>
- Lewis, G. B. (2018). Undergraduate majors in public administration and competitor fields: How do student characteristics and career outcomes compare? *Journal of Public Affairs Education*, 24(2), 173–194. <https://doi.org/10.1080/15236803.2018.1446882>
- Muhammad. (2018). Birokrasi (kajian, konsep, teori menuju good governance). Dalam B. Rahman, R. Kurniawan, & H. Iskandar (Ed.), *Lhokseumawe: Unimal Press: Oktober*. Unimal Press.
- Notten, T. (2013). Researching, teaching and professional development: How to build quality and reflection into our MPA-programmes? *Teaching Public Administration*, 31(1), 69–80. <https://doi.org/10.1177/0144739413475929>
- Pacheco, R. S., & Franzese, C. (2017). Executive programs for Brazilian mid-career public managers: Pitfalls and challenges. *Teaching Public Administration*, 35(1), 38–49. <https://doi.org/10.1177/0144739416686652>
- Pramiana, O., Umroh, F., Mellenio, A. P., & Mustofia, A. (2021). Minat berprofesi di bidang perpajakan sebelum dan sesudah mengikuti brevet pajak. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 1(2), 144–149.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (untuk pemerintahan dari teori ke praktik)* (A. T. Putranto, Ed.). Widina Bhakti Persada.
- Quinn, B. C. (2016). Teaching and research in mid-career management education: Function and fusion. *Teaching Public Administration*, 34(1), 7–18. <https://doi.org/10.1177/0144739415602526>
- Riyanti, R. (2015). Intensi mencontek ditinjau dari theory of planned behavior. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 3(2), 249–267. <https://doi.org/10.22219/jipt.v3i2.3531>
- Rose, R. P. (2013). Preferences for careers in public work: Examining the government–nonprofit divide among undergraduates through public service motivation. *The American Review of Public Administration*, 43(4), 416–437. <https://doi.org/10.1177/0275074012444900>
- Safitri, D., & Tambun, S. (2017). Pengaruh kesadaran wajib pajak dan persepsi korupsi pajak terhadap kepatuhan wajib pajak dengan kepercayaan masyarakat sebagai variabel moderating. *Media Akuntansi Perpajakan*, 2(2), 23–33. <https://doi.org/10.52447/map.v2i2.1094>
- Saili, S. (2009). Urgensi motivasi pelayanan publik dalam rekrutmen dan seleksi cpns: alternatif dalam peningkatan kualitas pelayanan publik. *Jurnal Demokrasi*, 8(1). <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jd/article/view/1192>
- Satibi, I. (2022). Prinsip right man on the right place untuk mewujudkan reformasi administrasi publik di lldikti wilayah x. *Jurnal Kelola Jurnal Ilmu Sosial*, 2(1), 121–132. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/42671>
- Sembiring, L. J. (2021, Juli 29). *Sengit! 4,5 juta orang bakal berebut 659 ribu kursi pns*.
- Setiawan, A. R. (2022, September 13). “Hitam-putih” PNS dalam perspektif reflektif: Didambakan sekaligus digugat. <https://yogyakarta.bkn.go.id/artikel/0/2022/09/hitamputih-pns-dalam-perspektif-reflektif-didambakan-sekaligus-digugat>
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kualitatif r&d*. Alfabeta.

- Sukmaningtyas, G., & Purnomo, D. (2018). Sikap dan ekspektasi mahasiswa non kependidikan program profesi keguruan ikip PGRI Semarang terhadap profesi guru. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 4(1), 6–11. <https://doi.org/10.15294/intuisi.v4i1.13323>
- Sumaryadi, I. N. (2016). *Reformasi birokrasi pemerintahan menuju tata kelola pemerintahan yang baik*. Ghalia Indonesia.
- Thoha, M. (2016). *Perspektif perilaku birokrasi*. Rajawali Pers.
- Wahyudi, R. (2020). Maladministrasi birokrasi di Indonesia dalam perspektif sejarah. *Jurnal Niara*, 13, 145–154. <https://doi.org/10.31849/niara.v13i1.3295>
- Wahyuningsih, I. (2018). Intensi konsumen terhadap kosmetik dan produk skincare halal di Indonesia: Pendekatan theory of planned behavior. *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 3(1). <https://doi.org/10.33476/jeba.v3i1.741>
- Widjajanti, K., & Sugiyanto, E. K. (2017). Gaya kepemimpinan dan good governance sebagai upaya peningkatan excellent service dan kepercayaan masyarakat (studi kasus diperindag Jawa Tengah). *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 17(2), 270–284. <https://doi.org/10.26623/jdsb.v17i2.491>
- Yusriadi, Y. (2018). Reformasi birokrasi Indonesia: peluang dan hambatan. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 8(2), 178–185. <https://doi.org/10.31289/jap.v8i2.1824>