

Pengaruh *Public Service Motivation* Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Komitmen Organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe Selatan

Adriawan¹, Bakhtiar Abbas², Rince Tambunan³, Muh. Nur⁴
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Kendari, Indonesia^{1,2,3,4}
Email: adripike162@gmail.com¹, tiarabbas.17@gmail.com²,
rincetambunan110281@gmail.com³, muh.nur363@gmail.com⁴

KEYWORD

Public Service Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Public Service Motivation on Employee Performance, either directly or through Organizational Commitment, at the Regional Revenue Agency of South Konawe Regency. In addition, this study also aims to examine the relationship between Public Service Motivation and Organizational Commitment, as well as the effect of Organizational Commitment on Employee Performance. This study used the Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) method with a sample size of 34 South Konawe Regency Regional Revenue Agency employees. The results showed that Public Service Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance, which indicates that public service motivation is the main driver of employee performance improvement. Public Service Motivation is also proven to significantly affect Organizational Commitment, where high motivation encourages employees to have emotional attachment, moral responsibility, and awareness of the sustainability of their contribution to the organization. In addition, Organizational Commitment positively and significantly influences Employee Performance. Employees with high organizational commitment perform better by maintaining work quality and achieving organizational targets. Finally, Organizational Commitment is a significant mediator in the relationship between Public Service Motivation and Employee Performance, indicating that high public service motivation is strengthened by attachment to the organization to produce optimal performance. These results underscore the importance of public service motivation and organizational commitment in supporting maximum employee performance.

KATA KUNCI

Public Service Motivation, Komitmen Organisasi, Kinerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai, baik secara langsung maupun melalui Komitmen Organisasi, di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji hubungan antara *Public Service Motivation* dengan Komitmen Organisasi, serta pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan jumlah sampel sebanyak 34 pegawai Badan Pendapatan

Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Public Service Motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang mengindikasikan bahwa motivasi pelayanan publik menjadi pendorong utama peningkatan kinerja pegawai. *Public Service Motivation* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, di mana motivasi yang tinggi mendorong pegawai memiliki keterikatan emosional, tanggung jawab moral, dan kesadaran terhadap keberlanjutan kontribusi mereka kepada organisasi. Selain itu, Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik dengan menjaga kualitas kerja dan mencapai target organisasi. Terakhir, Komitmen Organisasi berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *Public Service Motivation* dan Kinerja Pegawai, menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik yang tinggi diperkuat dengan keterikatan terhadap organisasi untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya motivasi pelayanan publik dan komitmen organisasi dalam mendukung kinerja pegawai yang maksimal.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah wadah tempat orang-orang berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia di dalamnya (Ambarwati, 2021). Dalam organisasi, struktur hierarki dengan adanya pimpinan dan bawahan sangat diperlukan. Oleh sebab itu, kualitas sumber daya manusia sangat penting, baik dalam peran sebagai pemimpin maupun sebagai bawahan. Sumber daya yang dikelola organisasi meliputi sumber daya alam dan sumber daya manusia, dengan sumber daya manusia menjadi yang terpenting.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif dan menyatukan berbagai sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan, memanfaatkan kesempatan yang ada, dan mengatasi kesulitan (Sayudin et al., 2023). Manusia dengan kreativitas, perasaan, dan kehendaknya memiliki kemampuan untuk menghadapi kesulitan serta mencari peluang keuntungan di sekitarnya. Sehingga Sumber Daya Manusia adalah aset utama bagi organisasi karena peran mereka sebagai perencana dan pelaksana aktif dari berbagai aktivitas organisasi. Sumber Daya Manusia memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, serta latar pendidikan yang membawa pola pikir ke dalam lingkungan organisasi. Berbeda dengan uang, mesin, atau material yang bersifat tetap dan dapat diatur sepenuhnya, manusia adalah sumber daya yang memiliki kebutuhan akan kompensasi dan peluang pengembangan karir. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi terutama pada manusia yang menjalankan tugasnya.

Kemampuan untuk memberikan hasil kerja yang baik demi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi penting dari kinerja. Kinerja adalah pencapaian hasil yang diukur baik secara kualitas maupun kuantitas dalam kurun waktu tertentu dan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Menurut Simamora dkk. (2022), kinerja menjadi hal yang penting karena berperan signifikan dalam pencapaian hasil organisasi. Tanpa adanya kinerja optimal dari setiap karyawan, pencapaian tujuan organisasi akan sulit diraih.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki (Zebua,

2020). Kinerja adalah pencapaian yang diperoleh individu saat melaksanakan tugasnya, dengan mempertimbangkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu, sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja pegawai mengacu pada hasil dari pelaksanaan pekerjaan yang direncanakan dalam kurun waktu dan tempat tertentu, melibatkan peran aktif pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Agar suatu organisasi dapat berfungsi secara efektif dan mencapai targetnya, maka diperlukan kinerja pegawai yang baik, di mana setiap pegawai menjalankan tugas-tugas mereka secara handal dan penuh tanggung jawab. Kinerja juga meliputi hasil kerja yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas, yang mencerminkan pencapaian seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Amelia dan Setyawati, 2023). Kinerja pegawai, dengan demikian, mencakup tindakan dan kontribusi yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam proses pekerjaan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merujuk pada pencapaian tugas dan tanggung jawab individu dalam suatu organisasi, yang diukur dari seberapa efektif dan efisien pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya (Fenetruma, 2021). Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga dengan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini karena pegawai di sektor publik bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan terbaik guna memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Pentingnya kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah motivasi pelayanan publik atau *Public Service Motivation* (PSM).

Pegawai merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang dalam suatu organisasi (Marimin dan Santoso, 2020).

Fijianto dan Kusmiyanti (2023) menemukan bahwa *Public Service Motivation* (PSM) adalah salah satu faktor yang turut mempengaruhi kinerja individu pegawai sektor publik. *Public Service Motivation* dimaknai sebagai kecenderungan individual untuk merespon motif dasar yang unik yang terdapat dalam institusi dan organisasi publik. Hal ini didasarkan pada pendapat bahwa terdapat orang-orang yang tertarik dan termotivasi untuk bekerja di sektor publik. Tiga motif yang dicirikan dalam *Public Service Motivation* (PSM) yaitu, pertama motif rasional yang didasarkan pada individual utility maximization dimana individu tertarik untuk bekerja di sektor publik karena memiliki kepentingan untuk mendukung sektor privat tertentu pada saat ia memiliki kewenangan dalam perumusan kebijakan publik. Kedua, motif normatif yang didasarkan pada satu keinginan untuk melayani kepentingan publik, loyalitas terhadap tugas dan pemerintah. Ketiga, motif afektif yang didasarkan pada faktor emosional atau komitmen terhadap sebuah program yang didasarkan atas keyakinan mengenai manfaat sosialnya dan rasa patriotisme (Buana dan Supartha, 2023).

Beberapa karakteristik *public service motivation* adalah *altruism* (mengutamakan kepentingan orang lain), memiliki etika melayani, dan rasa kemanusiaan atau *humanity*, termasuk hasrat yang besar untuk membuat perbedaan yang lebih baik, kemampuan memberikan dampak pada urusan publik, rasa tanggung jawab membantu orang lain, dan integritas mengerjakan sesuatu

yang bermanfaat bagi masyarakat, serta kecenderungan pada penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*) bukan hanya mengejar gaji dan pekerjaan yang aman.

Penelitian mengenai pengaruh *public service motivation* terhadap kinerja pegawai telah menjadi topik yang menarik perhatian para peneliti dalam berbagai studi. Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik (*public service motivation* atau PSM) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di sektor publik. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Medah dkk, (2023) Safitri (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara PSM dan kinerja pegawai. Temuan-temuan ini memperkuat argumen bahwa motivasi dalam melayani publik memberikan dorongan intrinsik bagi pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai kinerja yang lebih optimal, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Hasil dari penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat motivasi pelayanan publik yang tinggi cenderung memiliki komitmen lebih kuat terhadap pekerjaannya, menunjukkan etos kerja yang baik, dan lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Kinerja pegawai yang meningkat ini didorong oleh keinginan untuk memberikan pelayanan berkualitas kepada publik, sehingga meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Motivasi yang datang dari dorongan internal untuk melayani masyarakat memungkinkan pegawai untuk melampaui target, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang sama. Fitriyadi dan Syah (2024) serta Mulyani dkk, (2017) dalam penelitiannya, menemukan bahwa *public service motivation* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan ini menimbulkan diskusi tentang faktor-faktor lain yang dapat menghubungkan *public service motivation* terhadap kinerja pegawai, seperti komitmen kerja.

Komitmen organisasi merupakan elemen penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, mencerminkan keterikatan psikologis yang dimiliki pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini dapat terbentuk dalam beberapa bentuk, seperti komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan, yang masing-masing memberikan dampak yang berbeda terhadap hasil kinerja (Frimayasa dan Lawu, 2020).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai di berbagai sektor. Misalnya, Rudini, (2024) menemukan bahwa komitmen organisasi secara signifikan meningkatkan kinerja, serta membuat pegawai lebih cenderung bertahan dalam organisasi dan menunjukkan performa yang baik.

Komitmen terkait dengan hasil organisasi yang diinginkan, seperti berkurangnya absensi dan meningkatnya produktivitas, yang menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi (Hessari dkk, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang kuat tidak hanya bermanfaat bagi pegawai secara individu, tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berbagai penelitian juga menyoroti peran mediasi komitmen organisasi. Sinarti (2022), misalnya, menemukan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa komitmen dapat memperkuat efektivitas motivasi dalam mendorong kinerja. Selain itu, Afrizal et al. (2022) mendukung gagasan bahwa ketika organisasi memenuhi komitmennya kepada pegawai, hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga memberikan rasa aman kepada pegawai, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif. Sehingga, komitmen organisasi adalah faktor yang krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tingkat komitmen yang tinggi berkontribusi pada peningkatan performa kerja, penurunan turnover pegawai, serta peningkatan kepuasan kerja. Organisasi yang secara aktif memupuk komitmen

melalui kepemimpinan yang mendukung, lingkungan kerja yang positif, dan pemenuhan janji kepada pegawai cenderung melihat peningkatan signifikan dalam kinerja pegawai mereka. Penelitian di masa depan sebaiknya terus mengeksplorasi hubungan ini, khususnya dalam berbagai konteks organisasi dan pada demografi pegawai yang beragam.

Komitmen organisasi memainkan peran krusial sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi pelayanan publik (*Public Service Motivation* atau PSM) dan kinerja pegawai. PSM adalah dorongan intrinsik yang menggerakkan pegawai sektor publik untuk melayani masyarakat secara optimal. Namun, motivasi ini tidak serta-merta berdampak langsung pada kinerja. Sebaliknya, PSM akan berdampak lebih signifikan pada kinerja jika didukung oleh tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Hidayati dan Sunaryo (2019), dalam studi mereka pada pegawai kantor imigrasi di Malang, menemukan bahwa PSM dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang kemudian berdampak positif pada kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi menjadi variabel mediasi yang signifikan, memperkuat pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap kinerja.

Komitmen organisasi, yang menggambarkan keterikatan emosional pegawai terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, memperkuat efek PSM. Fitriyadi dan Syah (2024) mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa meskipun PSM berpengaruh positif pada komitmen organisasi, pengaruh langsungnya pada kinerja pegawai tidak signifikan. Namun, ketika komitmen organisasi hadir sebagai mediator, dampak PSM terhadap kinerja pegawai menjadi signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memungkinkan pegawai untuk mengekspresikan motivasi pelayanan publik secara konsisten dalam tugas-tugas yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat. Komitmen organisasi berperan dalam mengurangi keinginan pegawai untuk berpindah kerja, sehingga menciptakan ikatan yang lebih kuat dan loyalitas terhadap organisasi.

Badan Pendapatan Daerah sebagai salah satu instansi pada Pemerintahan Kabupaten Konawe Selatan memiliki fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah bidang pengelolaan pajak, retribusi dan pendapatan daerah sebagaimana diamanatkan tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah. Tugas pokok dan fungsi pengurus Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah sebagai berikut, (1) Penyusunan kebijakan teknis lingkup pengelolaan pendapatan daerah, (2) Pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup pengelolaan pendapatan daerah, (3) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup pengelolaan pendapatan daerah, (4) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi- fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah lingkup pengelolaan pendapatan daerah dan (5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Fenomena masalah pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe Selatan diantaranya terdapat adanya penurunan motivasi kerja, di mana banyak pegawai merasa kurang termotivasi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hal ini ditandai dengan penurunan produktivitas dan kualitas kerja dan peningkatan absensi. Pada aspek kinerja pegawai, menunjukkan variasi yang signifikan, dengan beberapa pegawai berkinerja tinggi sementara yang lain berkinerja rendah. Ada pegawai yang hanya hadir untuk absensi tanpa melaksanakan tugas dengan baik, dan ada juga yang bekerja tidak sesuai tugas pokok dan fungsi atau merangkap pekerjaan sesuai instruksi pimpinan. Terdapat juga ketidakharmonisan antara Kepala Bidang dan bawahannya, mengakibatkan banyak program yang diajukan bawahan kurang mendapat respons, ironisnya gaji yang diterima sama, bahkan ada yang menerima insentif lebih besar meskipun bekerja dengan malas.

Berdasarkan dari beberapa kesenjangan hasil penelitian sebelumnya, fenomena masalah kinerja, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Public Service Motivation*

terhadap Kinerja Pegawai, baik secara langsung maupun melalui Komitmen Organisasi, di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji hubungan antara *Public Service Motivation* dengan Komitmen Organisasi, serta pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menjelaskan Pengaruh *Publik Service Motivation* Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian *explanatory* adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel yang ada di dalam hipotesis.

Penelitian ini dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Waktu penelitian ini dimulai saat komisi pembimbing dan penguji menyetujui proposal ini. Dalam penelitian ini, metode penentuan responden menggunakan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan responden sebagai unit analisis. Metode sensus atau sampling jenuh, yaitu melibatkan semua populasi sebagai responden. Berdasarkan metode ini, responden penelitian terdiri dari 34 pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe Selatan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh di lapangan yang dapat diukur berupa angka pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Data penelitian ini bersumber dari data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden, yaitu pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Dan Data Sekunder, yaitu data yang diambil dalam bentuk laporan-laporan yang sudah didokumentasikan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe Selatan.

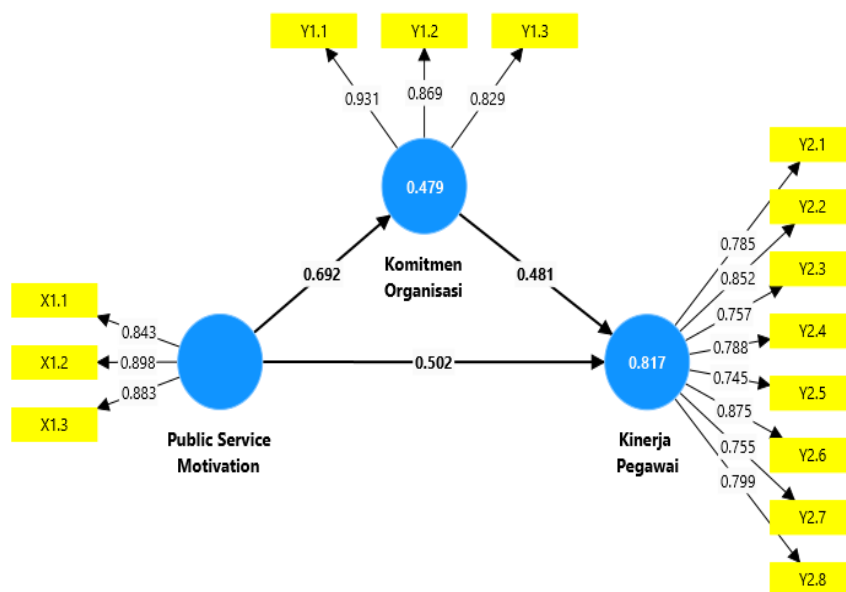
Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode kuesioner, di mana daftar pertanyaan terstruktur diberikan kepada pegawai untuk mengumpulkan informasi yang relevan dan mendalam. Kuesioner ini dirancang secara spesifik untuk mengukur aspek-aspek penting yang terkait dengan variabel penelitian, sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan mendukung analisis komprehensif dalam menjawab permasalahan yang diajukan. Proses pengumpulan data ini diharapkan memberikan gambaran yang jelas mengenai pandangan dan sikap pegawai terhadap isu-isu yang diteliti, yang nantinya akan dianalisis lebih lanjut untuk memperoleh kesimpulan yang dapat diandalkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Didalam teknik analisa data menggunakan Smart PLS ada kreteria untuk menilai outer model yaitu dari hasil uji validitas dan reliabilitas. Dijelaskan sebagai berikut:

Convergent Validity

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai outer loading atau loading faktor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,6. Berdasarkan hal itu hasil model pengukuran dapat ditampilkan pada gambar 5.2 berikut:



Gambar 1. Tampilan PLS PLS Inner Model SmartPLS
Sumber: Data diolah, (2025)

Gambar tersebut menunjukkan hasil analisis outer model yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya melalui nilai loading factor. Variabel *Public Service Motivation* (X1) diukur oleh tiga indikator (X1.1, X1.2, X1.3) dengan nilai *loading factor* masing-masing sebesar 0,843, 0,899, dan 0,883, yang menunjukkan bahwa semua indikator tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel laten. Variabel *Komitmen Organisasi* (Y1) diukur oleh tiga indikator (Y1.1, Y1.2, Y1.3) dengan nilai *loading factor* 0,931, 0,869, dan 0,829, yang juga menunjukkan hubungan kuat antara indikator dan variabel laten. Sementara itu, variabel *Kinerja Pegawai* (Y2) diukur oleh delapan indikator (Y2.1 hingga Y2.8), dengan nilai *loading factor* berkisar antara 0,752 hingga 0,852, menunjukkan kontribusi signifikan dari setiap indikator terhadap variabel laten *Kinerja Pegawai*. Semua nilai *loading factor* berada di atas batas minimum (0,7), sehingga model ini memiliki validitas indikator yang baik. Adapun hasil analisis evaluasi loading faktor dijelaskan sebagai berikut:

Evaluasi Loading Faktor *Public Service Motivation*

Variabel *Public Service Motivation* terdiri atas tiga indikator dan hasil pengujian *convergent validity* dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1. Evaluasi Loading Faktor *Public Service Motivation*

Indikator	Loading Faktor
Komitmen terhadap kepentingan publik dan kewajiban sebagai warga negara	0,843
Sifat empati	0,898
Pengorbanan diri	0,883

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan analisis data menunjukkan hasil uji convergent validity variabel *Public Service Motivation* menunjukkan bahwa *loading factor* indikator konstruk memiliki nilai $> 0,7$. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pengukuran indikator untuk variabel *Public Service Motivation* memenuhi pengujian validitas konvergen. Selanjutnya, jika dilihat dari nilai *loading factor* dari setiap indikator, indikator Komitmen terhadap kepentingan publik dan kewajiban sebagai warga negara memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,843, indikator Sifat Empati memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,898, dan indikator Pengorbanan Diri memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,883. Berdasarkan nilai tersebut, indikator Sifat Empati memiliki nilai tertinggi sebesar 0,898, sehingga memberikan kontribusi paling besar dalam membentuk variabel *Public Service Motivation*. Sebaliknya, indikator Komitmen terhadap kepentingan publik dan kewajiban sebagai warga negara memiliki nilai terendah sebesar 0,843.

Evaluasi Loading Faktor Komitmen organisasional

Komitmen organisasional terdiri atas tiga indikator dan hasil pengujian *convergent validity* dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2. Evaluasi Loading Faktor Komitmen organisasional

Indikator	Loading Faktor
Komitmen afektif	0,931
Komitmen berkelanjutan	0,869
Komitmen normatif	0,829

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan analisis data, hasil uji *loading factor* untuk variabel Komitmen Organisasional menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai $> 0,7$. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pengukuran indikator untuk variabel Komitmen Organisasional memenuhi pengujian validitas konvergen. Jika dilihat dari nilai *loading factor* setiap indikator, indikator Komitmen Afektif memiliki nilai tertinggi sebesar 0,931, yang menunjukkan kontribusi terbesar dalam membentuk variabel Komitmen Organisasional. Selanjutnya, indikator Komitmen Berkelanjutan memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,869, yang juga memberikan kontribusi yang sangat kuat. Sementara itu, indikator Komitmen Normatif memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,829, yang meskipun memiliki nilai terendah, tetap menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional.

Evaluasi Loading Faktor Kinerja pegawai

Kinerja pegawai terdiri atas delapan indikator dan hasil pengujian *convergent validity* dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3. Evaluasi Loading Faktor Kinerja pegawai

Indikator	Loading Faktor
Kuantitas	0,785
Kualitas	0,852
Aspek waktu	0,757
Aspek biaya	0,788
Orientasi pelayanan	0,745
Inisiatif	0,875

Indikator	Loading Faktor
Kerjasama	0,755
Kepemimpinan	0,799

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan analisis data, hasil uji loading factor untuk variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai > 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran indikator untuk variabel ini memenuhi pengujian validitas konvergen. Indikator kuantitas memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,785, yang menunjukkan kontribusi kuat dalam menggambarkan variabel ini. Indikator kualitas memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,852, yang merupakan salah satu kontribusi terbesar dalam membentuk variabel Kinerja Pegawai. Indikator aspek waktu memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,757, yang menunjukkan bahwa penyelesaian pekerjaan sesuai waktu juga memberikan kontribusi signifikan. Selanjutnya, indikator aspek biaya memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,788, yang mencerminkan pentingnya efisiensi biaya dalam mendukung kinerja pegawai.

Indikator lainnya, orientasi pelayanan, memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,745, yang menunjukkan kontribusi signifikan meskipun merupakan nilai terendah di antara semua indikator. Indikator Inisiatif memiliki nilai loading factor tertinggi sebesar 0,875, yang menunjukkan bahwa inisiatif pegawai sangat berpengaruh dalam membentuk kinerja. Indikator kerjasama memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,755, mencerminkan pentingnya kolaborasi tim dalam mendukung kinerja pegawai. Terakhir, indikator kepemimpinan memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,799, menunjukkan bahwa kemampuan memotivasi dan memimpin juga memberikan kontribusi yang kuat terhadap variabel ini. Indikator inisiatif memberikan kontribusi terbesar, sementara orientasi pelayanan memberikan kontribusi terkecil dalam menggambarkan variabel Kinerja Pegawai.

Model Struktural SEM PLS

Evaluasi Goodness of Fit Model

Pengujian model *structural* atau *inner Model* dievaluasi dengan melihat nilai R^2 dari variabel laten dengan menggunakan *Geisser Q Square test*, kemudian melihat besarnya koefisien jalur struktural. Stabilitas estimasi atas koefisien jalur struktural dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang diperoleh dari prosedur *bootstrapping*. Pengujian *inner model* dapat dilihat dari R-Square pada persamaan antar variabel laten. Hasil perhitungan R-Square dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4. Hasil R-Square dan Q²

	R Square	Q²
Komitmen Organisasi	0,479	0,443
Kinerja Pegawai	0,817	0,699

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan Tabel, hasil analisis R-Square menunjukkan variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai R-Square sebesar 0,479, yang berarti bahwa variabel *Public Service Motivation* dapat menjelaskan 47,9% variansi dalam variabel Komitmen Organisasi, sementara sisanya sebesar 52,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai Q² sebesar 0,443 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik dalam menjelaskan variabel Komitmen Organisasi.

Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai R-Square sebesar 0,817, yang menunjukkan bahwa variabel *Public Service Motivation* (melalui Komitmen Organisasi) dapat menjelaskan 81,7% variansi dalam variabel Kinerja Pegawai, dengan 18,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai Q^2 sebesar 0,443 dan 0,699 mengindikasikan kemampuan prediktif yang sangat baik dalam menjelaskan variabel Kinerja Pegawai.

Pengujian Hipotesis

Pengujian pengaruh langsung dilakukan terhadap 5 (lima) hipotesis langsung yang diuji dalam penelitian ini. Hipotesis tersebut diuji dengan menggunakan metode persamaan struktural dengan pendekatan SEM-PLS, dengan menguji signifikan koefisien jalur yang ada pada model. Pendekatan PLS digunakan untuk menguji hipotesis yang kompleks dengan menghitung pengaruh variabel independen (eksogen) terhadap suatu variabel dependen (endogen). Oleh karena itu untuk menyimpulkan apakah hipotesis penelitian terbukti, digunakan nilai signifikansi p-value dengan *cut-off value* nilai $\alpha \leq 0,05$ atau 5%. Dengan demikian, jika p-value pada jalur yang diuji $\leq 0,05$ atau 5%, maka hipotesis penelitian terbukti.

Untuk pengaruh tidak langsung atau mediasi, dijelaskan bahwa pengaruh ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu mediasi sempurna dan mediasi parsial. Mediasi sempurna terjadi ketika pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y2) sepenuhnya dijelaskan melalui variabel mediasi (Y1), sehingga hubungan langsung antara X dan Y menjadi tidak signifikan. Sementara itu, mediasi parsial terjadi ketika variabel mediasi hanya menjelaskan sebagian hubungan antara X dan Y2, di mana hubungan langsung tetap signifikan meskipun terdapat pengaruh melalui variabel mediasi. Sebelum analisis dilakukan, mediasi sempurna diasumsikan jika Y1 merupakan satu-satunya mekanisme penghubung, sedangkan mediasi parsial diasumsikan jika ada jalur lain yang memungkinkan X memengaruhi Y2 secara langsung.

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa masing-masing pengaruh dari variabel memiliki pengaruh yang positif. Untuk lebih jelasnya, hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung tersebut disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hipotesis	Pengaruh Langsung	Original sample	P-values	Hasil
H1	Public Service _Motivation -> Kinerja Pegawai	0,502	0,000	Diterima
H2	Public Service _Motivation -> Komitmen _Organisasi	0,692	0,000	Diterima
H3	Komitmen _Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,481	0,000	Diterima
H4	Public Service _Motivation -> Komitmen _Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,332	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah, (2025)

Hipotesis 1: *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,502. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai P-values sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti terdapat pengaruh yang

signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa *public service motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ini diterima.

Hipotesis 2: *Public Service Motivation* terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Public Service Motivation* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,692. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan nilai P-values sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *public service motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis ini diterima.

Hipotesis 3: Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,481. Hasil pengujian menunjukkan nilai P-values sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ini diterima.

Hipotesis 4: *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Public Service Motivation* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,332. Nilai P-values sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan. Selain itu, pengaruh langsung antara *Public Service Motivation* dan Kinerja Pegawai (H4) juga signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,502. Oleh karena itu, jenis mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial, karena komitmen organisasi tidak sepenuhnya menjembatani hubungan antara *public service motivation* dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa selain melalui komitmen organisasi, *public service motivation* juga memiliki jalur langsung yang signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Public Service Motivation terhadap Kinerja Pegawai

Public Service Motivation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Konawe Selatan. Sebagai institusi pelaksana otonomi daerah yang bertugas mengelola Pendapatan Asli Daerah (PAD), Bapenda membutuhkan pegawai dengan motivasi pelayanan publik yang tinggi. Pegawai yang termotivasi secara positif cenderung lebih berdedikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mampu berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian target PAD yang merupakan bagian penting dari pembangunan daerah.

Tugas pokok dan fungsi Bapenda, termasuk menyusun kebijakan pendapatan, melaksanakan tugas teknis seperti pendataan dan evaluasi, serta pelaporan hasil kerja, mengharuskan pegawai memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Dengan berbagai jenis pajak daerah yang dikelola, seperti pajak hotel, restoran, reklame, hingga pajak khusus seperti sarang burung walet dan air tanah, pegawai Bapenda dituntut tidak hanya untuk bekerja secara efisien tetapi juga memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Dalam hal ini, motivasi pelayanan publik menjadi faktor utama yang mendorong mereka bekerja secara maksimal untuk mencapai visi organisasi.

Motivasi pelayanan publik juga mendukung pegawai dalam memberikan pelayanan yang ramah, profesional, dan sesuai prosedur kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki motivasi

tinggi lebih mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga kualitas pekerjaan, dan memastikan efisiensi dalam penggunaan sumber daya organisasi. Hal ini mencerminkan pemahaman pegawai tentang pentingnya melayani masyarakat dengan baik sebagai wujud tanggung jawab moral terhadap keberhasilan organisasi.

Komitmen organisasional juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja pegawai Bapenda. Komitmen ini terbagi menjadi tiga dimensi utama: komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Komitmen afektif mencerminkan rasa keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, sementara komitmen berkelanjutan menunjukkan kesadaran akan pentingnya kontribusi mereka untuk keberlanjutan organisasi. Di sisi lain, komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab moral pegawai untuk tetap bekerja demi keberhasilan organisasi.

Pegawai Bapenda juga menunjukkan dedikasi tinggi dalam setiap tugas, terutama karena mereka memahami bahwa keberhasilan organisasi secara langsung mencerminkan keberhasilan individu. Meski demikian, beberapa aspek seperti kerja sama tim dan kepemimpinan masih memerlukan perhatian khusus. Penguatan kerja sama tim diperlukan untuk memastikan sinergi yang lebih baik, sedangkan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam mendukung pencapaian target organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu, seperti yang diungkapkan oleh Hakim dan Hamid (2021) yang menyatakan bahwa *Public Service Motivation* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai dengan motivasi pelayanan publik yang tinggi lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Namun, variasi hasil pada penelitian Fitriyadi dan Syah (2024) yang menyebutkan tidak adanya pengaruh signifikan menunjukkan bahwa konteks organisasi dan tugas pegawai mungkin memainkan peran penting dalam menentukan hasil penelitian.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Safitri (2022) menemukan bahwa motivasi pelayanan publik signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai artinya kinerja dapat ditingkatkan dengan baiknya motivasi pelayanan publik pegawai. Dengan demikian, meningkatkan motivasi pelayanan publik pada pegawai Bapenda merupakan langkah strategis untuk mendukung tugas pokok dan fungsi organisasi. Selain itu, komitmen organisasi yang kuat perlu terus didorong untuk memastikan keberhasilan Bapenda dalam mengelola PAD dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Upaya ini mendukung visi Bapenda untuk mewujudkan Konawe Selatan yang sejahtera, unggul, dan amanah berbasis perdesaan, sekaligus memastikan keberlanjutan kontribusi pegawai terhadap pembangunan daerah.

Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Komitmen Organisasi

Public Service Motivation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Konawe Selatan. Motivasi pelayanan publik yang tinggi mendorong pegawai untuk memiliki keterikatan lebih kuat dengan organisasi, baik secara emosional, berkelanjutan, maupun normatif. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan motivasi pelayanan publik yang baik cenderung merasa lebih bertanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi.

Komitmen afektif mencerminkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Pegawai Bapenda merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini dan menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam setiap tugas yang mendukung tujuan organisasi. Meskipun komitmen afektif memiliki nilai terendah dibandingkan dimensi lainnya, pegawai tetap memiliki pemahaman yang baik bahwa keberhasilan organisasi mencerminkan keberhasilan mereka sebagai individu. Upaya

untuk lebih meningkatkan keterikatan emosional dapat mendukung hubungan yang lebih harmonis antara pegawai dan organisasi.

Komitmen berkelanjutan menunjukkan kesadaran pegawai akan pentingnya kontribusi mereka terhadap keberlanjutan organisasi dan karier pribadi. Pegawai menyadari bahwa meninggalkan organisasi dapat memengaruhi masa depan mereka, sehingga mereka berusaha menjaga konsistensi dalam memberikan kontribusi. Dalam konteks Bapenda, hal ini sangat penting mengingat tanggung jawab besar yang diemban pegawai dalam mengelola Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Komitmen normatif mencerminkan tanggung jawab moral pegawai untuk tetap bekerja di organisasi. Pegawai Bapenda merasa bahwa organisasi memiliki nilai penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Mereka melaksanakan tugas sesuai standar organisasi sebagai bentuk penghargaan terhadap nilai-nilai yang dimiliki organisasi. Pemahaman ini selaras dengan misi Bapenda untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas demi mendukung pembangunan daerah.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Fitriyadi dan Syah (2024) serta Agustina dkk. (2021), yang menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi pelayanan publik tidak hanya meningkatkan keterlibatan pegawai tetapi juga mendorong mereka untuk lebih memahami peran penting organisasi dalam melayani masyarakat. Namun, perbedaan nilai pada masing-masing dimensi komitmen menunjukkan bahwa organisasi masih memiliki peluang untuk meningkatkan aspek-aspek tertentu, seperti keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi.

Di Bapenda Kabupaten Konawe Selatan, komitmen organisasi memainkan peran penting dalam mendukung keberhasilan pengelolaan PAD. Dengan tingkat komitmen yang baik, pegawai dapat lebih fokus dalam mencapai target organisasi dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Motivasi pelayanan publik yang kuat memperkuat komitmen ini, sehingga pegawai lebih termotivasi untuk bekerja sesuai visi organisasi. Dengan demikian, meningkatkan motivasi pelayanan publik pada pegawai tidak hanya berkontribusi pada kinerja individu tetapi juga memperkuat komitmen organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Konawe Selatan. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung lebih berdedikasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam Bapenda, keberhasilan pengelolaan Pendapatan Asli Daerah (PAD) sangat bergantung pada dedikasi dan tanggung jawab moral pegawai terhadap organisasi.

Komitmen afektif mencerminkan rasa keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang bangga menjadi bagian dari Bapenda menunjukkan dedikasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas secara maksimal. Rasa bangga ini mendorong pegawai untuk menjaga kualitas kerja mereka, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memberikan pelayanan publik yang baik. Dengan rasa keterikatan emosional yang kuat, pegawai cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan semangat tinggi demi mencapai keberhasilan organisasi.

Komitmen berkelanjutan mencerminkan kesadaran pegawai tentang pentingnya kontribusi mereka terhadap keberlanjutan organisasi. Pegawai Bapenda menyadari bahwa keberlanjutan karier mereka bergantung pada kontribusi mereka di organisasi. Hal ini mendorong mereka untuk menjaga konsistensi dalam kinerja, memastikan efisiensi biaya, dan mencapai target yang telah

ditetapkan. Kesadaran akan keberlanjutan ini penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil.

Komitmen normatif menunjukkan rasa tanggung jawab moral pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan nilai dan standar organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen normatif yang tinggi memahami bahwa pekerjaan mereka di Bapenda adalah bagian dari pelayanan kepada masyarakat. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja secara profesional, menjaga kualitas pekerjaan, dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam setiap tugas. Dengan tanggung jawab moral ini, pegawai berusaha memberikan yang terbaik demi keberhasilan organisasi.

Penelitian sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Rizal dkk. (2023) dan Rudini (2024), menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya menunjukkan kinerja yang lebih baik tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Hasil ini sejalan dengan kondisi di Bapenda, di mana komitmen pegawai menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan pengelolaan PAD.

Namun, terdapat beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan, seperti kerja sama tim dan kepemimpinan. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi dapat menjadi agen perubahan dalam memperkuat kerja sama tim dan memberikan motivasi kepada rekan kerja untuk meningkatkan kinerja. Dengan meningkatkan kerja sama dan kepemimpinan, Bapenda dapat memastikan bahwa seluruh pegawai bekerja secara sinergis untuk mencapai hasil yang optimal.

Dengan demikian, Komitmen Organisasi memainkan peran strategis dalam mendukung Kinerja Pegawai di Bapenda Kabupaten Konawe Selatan. Tingkat komitmen yang tinggi tidak hanya memperkuat dedikasi individu tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini mendukung visi Bapenda untuk mewujudkan Konawe Selatan yang sejahtera, unggul, dan amanah berbasis perdesaan.

Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

Public Service Motivation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Konawe Selatan, motivasi pelayanan publik menjadi salah satu faktor utama yang mendorong pegawai untuk menunjukkan dedikasi tinggi terhadap tugas mereka. Pegawai yang memiliki motivasi kuat cenderung bekerja lebih keras untuk melayani masyarakat dan mencapai tujuan organisasi, dengan Komitmen Organisasi sebagai perantara yang memperkuat hubungan ini.

Motivasi pelayanan publik yang tinggi mendorong pegawai untuk memiliki komitmen afektif terhadap organisasi. Keterikatan emosional ini terlihat dari rasa bangga pegawai menjadi bagian dari Bapenda dan semangat mereka dalam mendukung keberhasilan organisasi. Komitmen afektif memainkan peran penting dalam mendorong pegawai untuk menjaga mutu pekerjaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memberikan pelayanan yang ramah serta profesional kepada masyarakat.

Selain komitmen afektif, motivasi pelayanan publik juga meningkatkan komitmen berkelanjutan pegawai. Pegawai menyadari bahwa kontribusi mereka terhadap organisasi memengaruhi keberlanjutan karier mereka sendiri. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai menunjukkan konsistensi dalam kinerja, mengelola sumber daya dengan efisien, dan mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Kesadaran ini penting untuk memastikan keberlanjutan kontribusi pegawai terhadap keberhasilan Bapenda.

Komitmen normatif yang dihasilkan dari motivasi pelayanan publik menunjukkan rasa tanggung jawab moral pegawai terhadap organisasi. Pegawai Bapenda merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di organisasi dan melaksanakan tugas sesuai standar organisasi. Komitmen normatif ini memperkuat hubungan antara motivasi pelayanan publik dan kinerja pegawai, karena pegawai bekerja bukan hanya untuk memenuhi kewajiban formal tetapi juga untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sebagai bentuk penghargaan terhadap nilai organisasi.

Penelitian terdahulu, seperti yang diungkapkan oleh Fitriyadi dan Syah (2024) serta Agustina dkk. (2021), mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dapat memediasi pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai. Di Bapenda Kabupaten Konawe Selatan, hubungan ini terlihat dari kemampuan pegawai dengan motivasi pelayanan publik yang tinggi untuk menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Meskipun demikian, terdapat ruang untuk meningkatkan kerja sama tim dan kepemimpinan yang dapat memperkuat hubungan antara motivasi, komitmen, dan kinerja. Kerja sama tim yang baik menciptakan sinergi antarpegawai, sedangkan kepemimpinan yang efektif dapat memberikan motivasi tambahan kepada pegawai. Dengan memperkuat kedua aspek ini, organisasi dapat memastikan bahwa hubungan antara motivasi pelayanan publik dan kinerja melalui komitmen organisasi menjadi lebih optimal.

Dengan demikian, *Public Service Motivation* yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi memberikan dampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bapenda Kabupaten Konawe Selatan. Hubungan ini menunjukkan pentingnya meningkatkan motivasi pelayanan publik dan komitmen organisasi sebagai strategi untuk mencapai visi Konawe Selatan yang sejahtera, unggul, dan amanah berbasis perdesaan. Upaya ini tidak hanya mendukung pencapaian tujuan organisasi tetapi juga memastikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Penelitian ini menunjukkan bahwa *Public Service Motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi motivasi pelayanan publik yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi untuk melayani masyarakat menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk mencapai target kerja dan memberikan kontribusi maksimal dalam menjalankan tugas organisasi. (2) *Public Service Motivation* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Pegawai dengan motivasi pelayanan publik yang tinggi cenderung memiliki keterikatan emosional, kesadaran terhadap keberlanjutan kontribusi, dan tanggung jawab moral yang kuat terhadap organisasi. Motivasi ini mendorong mereka untuk terlibat secara aktif dalam mendukung tujuan organisasi dan melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi. (3) Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keterikatan emosional, tanggung jawab moral, dan kesadaran akan pentingnya keberlanjutan karier mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dengan komitmen organisasi yang tinggi, pegawai dapat bekerja lebih produktif, menjaga kualitas kerja, dan mencapai target yang telah ditetapkan. (4) Komitmen organisasi memediasi pengaruh *Public Service Motivation* terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Motivasi pelayanan publik yang tinggi tidak hanya mendorong pegawai untuk bekerja keras tetapi juga memperkuat keterikatan mereka dengan organisasi. Hubungan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memainkan peran penting

dalam memperkuat dampak *public service motivation* terhadap kinerja Pegawai, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, A., Muhammad, M., Wibisono, C., Indrayani, I., & Qarny, A. (2022). Mediating role of job satisfaction in the relationship of compensation, motivation, and organizational commitment on employee performance in Batam Island, Indonesia. *International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities*, 1(3), 131–137. <https://doi.org/10.56225/ijassh.v1i3.50>
- Agustina, I., Pradesa, H. A., & Putranto, R. A. (2021). Peran Dimensi Motivasi Pelayanan Publik Dalam Meningkatkan Komitmen Afektif Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Akuntansi dan Perpajakan (Jemap)*, 4(2), 218–235.
- Ambarwati, A. (2021). *Perilaku dan teori organisasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(2), 181–195.
- Buana, I. K., & Supartha, W. G. (2023). *Kinerja PNS: Servant leadership, kompetensi, dan public service motivation*. Media Pustaka Indo.
- Fenetruma, Z. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1019–1033.
- Fijianto, H. M., & Kusmiyanti, K. (2023). Pengaruh Public Service Motivation terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Purbalingga. *SOSIO DIALEKTIKA*, 8(2), 210–227.
- Fitriyadi, O., & Syah, T. Y. R. (2024). The relationship between public service motivation and job involvement to employee performance and organizational commitment as an intervening variable. *Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis*, 6(2).
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan PT. Frisian Flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 9(1).
- Hakim, A. A. A., & Hamid, N. (2021). Pengaruh public service motivation dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(2), 170–181.
- Hessari, H., Daneshmandi, F., & Nategh, T. (2024). Examining the impact of technostress on perceived organizational commitment: The mediating role of individual innovation. *International Journal of Business and Applied Economics*, 3(4), 803–824.
- Hidayati, N., & Sunaryo, H. (2019). The effect of public service motivation on job performance through satisfaction and commitment. *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics*, 7(1), 1–16.
- Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja pada kinerja karyawan Bank Muamalat Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 703–708.

- Medah, M. H., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh motivasi, mutasi dan kualitas pelayanan publik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 525–531.
- Mulyani, N. M. A. R., Sinarwati, N. K., Yuniarta, G. A., & AK, S. (2017). Analisis pengaruh motivasi pelayanan publik dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja organisasi sektor publik dengan akuntabilitas sebagai variabel moderasi (Studi kasus pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 7(1).
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1126–1140.
- Rudini, A. (2024). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(2), 1235–1254.
- Safitri, A. E. (2022). Pengaruh iklim organisasi dan public service motivation terhadap kinerja perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Sayudin, S., Widya Astuti, A., Muharam, A., & Muhafifah, R. (2023). Pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Inovasi Global*, 1(1). <https://doi.org/10.58344/jig.v1i1.5>
- Sinarti, T. (2022). Mediation of organizational commitment on the influence of motivation and skills on employee performance. *Eksyar Jurnal Ekonomi Syariah & Bisnis Islam*, 9(2), 121–135. <https://doi.org/10.54956/eksyar.v9i2.356>
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh budaya kerja dan promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 7(2), 109–124.