

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH *PUBLIC SERVICE MOTIVATION* TERHADAP

AKUNTABILITAS KINERJA MELALUI *SELF-EFFICACY* PEGAWAI DI PROVINSI

PAPUA BARAT DAYA



PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jessica Juliette Bangaran
NIM/NIP/NIDN : 12210649
Program Studi : Akuntansi
Judul Karya Ilmiah : ANALISIS PENGARUH *PUBLIC SERVICE MOTIVATION* TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA MELALUI *SELF-EFFICACY* PEGAWAI DI PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

dengan ini menyatakan:

- a. bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/*reviewer*.
- b. bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- c. bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- d. bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- e. bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- f. menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.

- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.
- h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
- ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- ☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, 28 Oktober 2025

Mengetahui,

Yang menyatakan,



Rossalina Christanti, SE., M.Acc.
NIDN/NIDK: 0528089301



Jessica Juliette Bangaran
NIM: 12210649

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**"ANALISIS PENGARUH *PUBLIC SERVICE MOTIVATION* TERHADAP
AKUNTABILITAS KINERJA MELALUI *SELF-EFFICACY* DI PROVINSI
PAPUA BARAT DAYA"**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

JESSICA JULIETTE BANGARAN

12210649

dalam Ujian Skripsi Program Studi Akuntansi

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Akuntansi pada tanggal 20 Oktober 2025

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Albertus Henri Listyanto Nugroho, S.E., M.Sc.
(Ketua Tim Penguji)
2. Eka Adhi Wibowo, S.E., M.Sc.
(Dosen Penguji)
3. Rossalina Christanti, S.E., M.Acc.
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 24 Oktober 2025

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Akuntansi



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.

Rossalina Christanti, S.E., M.Acc.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**ANALISIS PENGARUH *PUBLIC SERVICE MOTIVATION* TERHADAP
AKUNTABILITAS KINERJA MELALUI *SELF-EFFICACY* PEGAWAI DI
PROVINSI PAPUA BARAT DAYA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 26 September 2025



Jessica Juliette Bangaran

12210649

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, kasih, dan penyertaan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Akuntabilitas Kinerja melalui *Self-Efficacy* Pegawai di Provinsi Papua Barat Daya”** dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, doa, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, serta hikmat dalam setiap proses penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Rossalina Christanti, SE., M. Acc. yang dengan penuh kesabaran, perhatian, serta arahan telah membimbing penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
3. Mama, nenek, keluarga besar, dan kekasih tercinta, atas doa, kasih sayang, motivasi, dan dukungan yang tiada henti.
4. Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya, yang telah menjadi mitra penting sekaligus objek penelitian, serta memberikan kesempatan, informasi, dan dukungan yang sangat berarti bagi kelancaran penyusunan skripsi ini.
5. Kepada Ema, Riska, Flaviana, Vera, Agustina, Tanti, Datu, Julse, Rene, Meylan, Tirzha, Sasil, (Almh.) Shandra, Salwa, Fathia, Muspirah yang telah

menjadi penyemangat, tempat berbagi, dan dukungan berharga dalam proses studi maupun penyusunan skripsi ini.

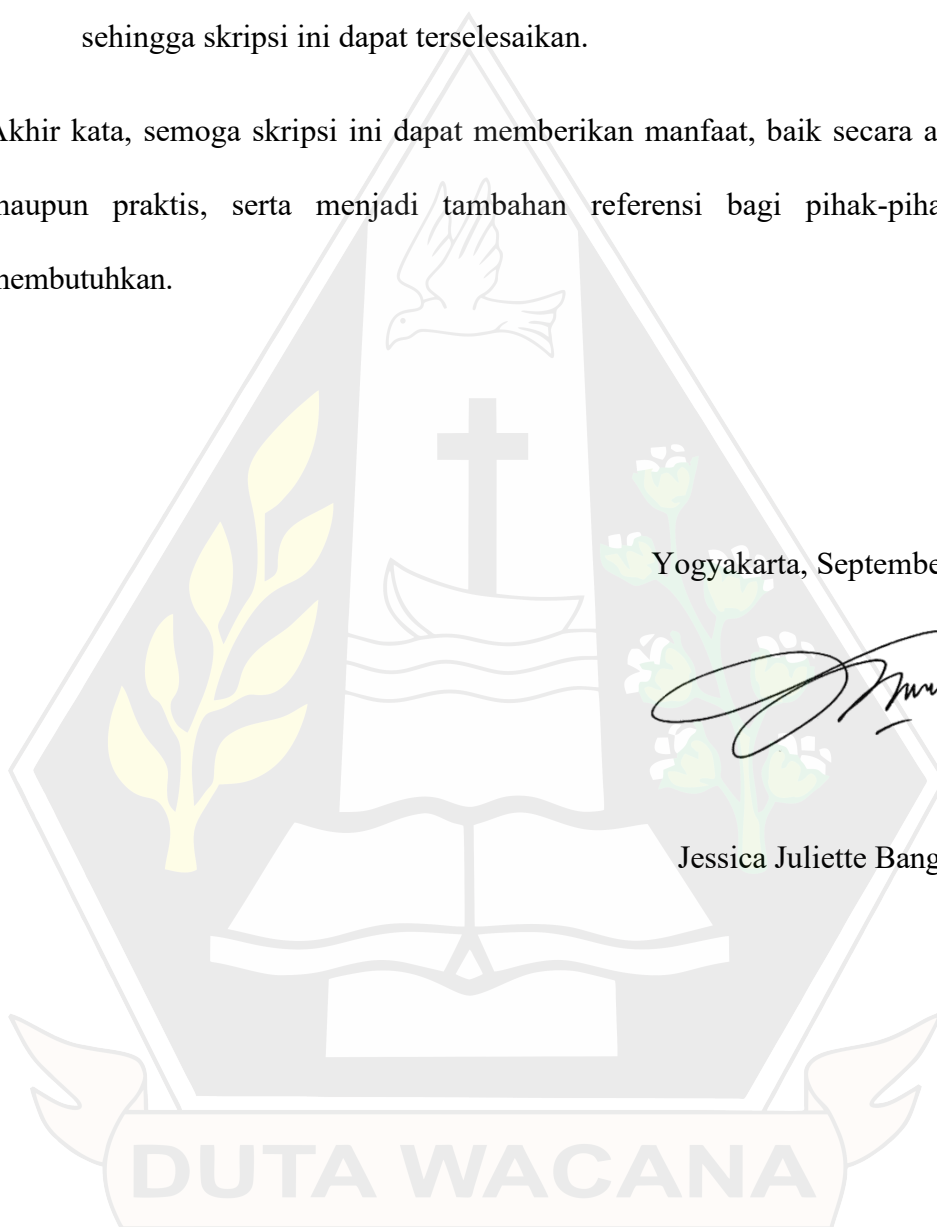
6. Dan kepada teman-teman penulis selama perkuliahan yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang selalu memberikan dukungan serta semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik secara akademis maupun praktis, serta menjadi tambahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, September 2025



Jessica Juliette Bangaran



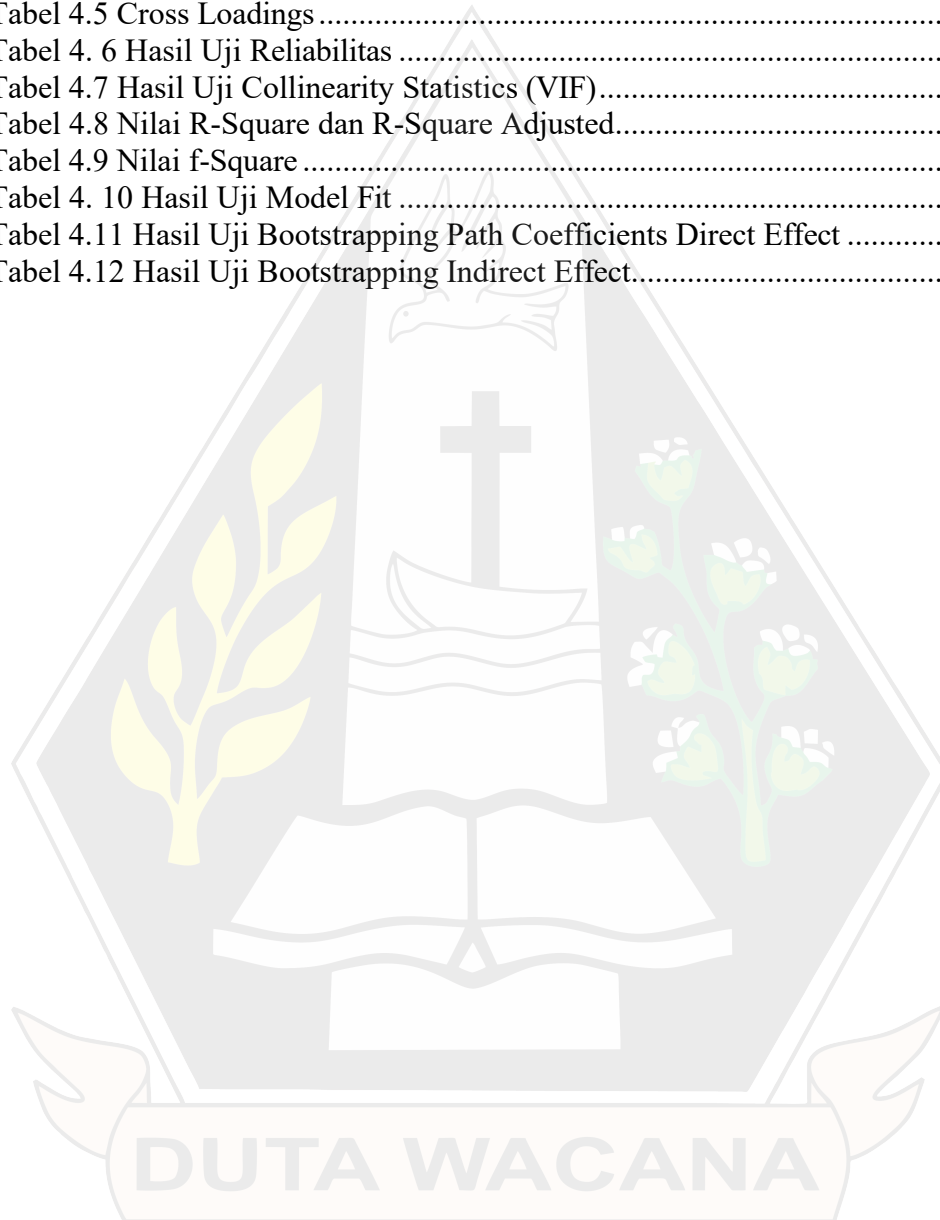
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Komponen dan Tautan.....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Kontribusi Penelitian	6
1.5.1 Akademisi	6
1.5.2 Pemerintah.....	6
1.6 Batasan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 <i>Public Service Motivation (PSM)</i>	9
2.1.2 Akuntabilitas Kinerja	11
2.1.3 <i>Self-efficacy</i>	12
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	14
2.2.1 Pengaruh <i>Public Service Motivation (PSM)</i> terhadap Akuntabilitas Kinerja.....	14
2.2.2 Pengaruh <i>Public Service Motivation (PSM)</i> terhadap <i>Self-efficacy</i> Pegawai	17

2.2.3 Pengaruh <i>Self-efficacy</i> terhadap Akuntabilitas Kinerja.....	18
2.2.4 <i>Self-efficacy</i> Memediasi Pengaruh <i>Public Service Motivation</i> terhadap Akuntabilitas Kinerja	19
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Data dan Sumber	19
3.2 Definisi Variabel dan Pengukurannya	23
3.2.1 Variabel Dependen.....	23
3.2.2 Variabel Independen	24
3.2.3 Variabel Mediasi	25
3.3 Desain Penelitian	25
3.3.1 Outer Model	26
3.3.2 Inner Model.....	27
3.4 Model Statistik dan Uji Hipotesis	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	29
4.1 Sampel Penelitian	29
4.2 Statistik Deskriptif.....	29
4.3 Hasil Pengujian dan Analisis Data.....	32
4.3.1 Model Pengujian Hipotesis.....	32
4.3.2 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	32
4.3.3 Model Struktur (<i>Inner Model</i>).....	36
4.4 Pembahasan	40
BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA.....	40
5.1 Kesimpulan	40
5.2 Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya.....	44
DAFTAR PUSTAKA.....	43
LAMPIRAN.....	50

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert	19
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif atas Indikator	29
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif atas Demografi Responden	31
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Konvergen	33
Tabel 4.4 Fornell-Larcker Criterion	34
Tabel 4.5 Cross Loadings	34
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	35
Tabel 4.7 Hasil Uji Collinearity Statistics (VIF).....	36
Tabel 4.8 Nilai R-Square dan R-Square Adjusted.....	37
Tabel 4.9 Nilai f-Square	38
Tabel 4. 10 Hasil Uji Model Fit	38
Tabel 4.11 Hasil Uji Bootstrapping Path Coefficients Direct Effect	39
Tabel 4.12 Hasil Uji Bootstrapping Indirect Effect.....	39



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Komponen dan Tautan	5
Gambar 4.1 Model Pengujian Hipotesis.....	32



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	50
Lampiran 2. Output Statistik Deskriptif	57
Lampiran 3. Hasil Pengujian	58
Lampiran 4. Halaman Persetujuan.....	61
Lampiran 5. Kartu Konsul Skripsi	62
Lampiran 6. Lembar Revisi.....	63
Lampiran 7. <i>Screenshot</i> Poin Keaktifan.....	64
Lampiran 8. <i>Screenshot</i> Turnitin.....	65



**ANALISIS PENGARUH *PUBLIC SERVICE MOTIVATION* TERHADAP
AKUNTABILITAS KINERJA MELALUI *SELF-EFFICACY* PEGAWAI DI
PROVINSI PAPUA BARAT DAYA**

Jessica Juliette Bangaran

12210649

Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: 12210649@students.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *public service motivation* (PSM) terhadap akuntabilitas kinerja melalui *self-efficacy* pegawai di Provinsi Papua Barat Daya. Fenomena rendahnya tingkat akuntabilitas pegawai negeri sipil (PNS) dalam menjalankan tugas publik menjadi latar belakang penting penelitian ini, terutama dalam konteks pembentukan provinsi baru yang membutuhkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 244 pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah daerah Provinsi Papua Barat Daya, yang dipilih dengan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PSM berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *self-efficacy*. Selain itu, *self-efficacy* terbukti memediasi hubungan antara PSM dan akuntabilitas kinerja, yang berarti semakin tinggi motivasi pelayanan publik, semakin meningkat keyakinan diri pegawai dalam menjalankan tugas, sehingga berdampak pada akuntabilitas kinerja yang lebih baik. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pemerintah daerah dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas ASN melalui penguatan motivasi pelayanan publik dan pembangunan kepercayaan diri pegawai.

Kata kunci: *Public Service Motivation*, *Self-Efficacy*, Akuntabilitas Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Papua Barat Daya.

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF PUBLIC SERVICE MOTIVATION ON
PERFORMANCE ACCOUNTABILITY THROUGH EMPLOYEE SELF-
EFFICACY IN SOUTHWEST PAPUA PROVINCE**

Jessica Juliette Bangaran

12210649

Department of Accounting Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email: 12210649@students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of public service motivation (PSM) on performance accountability through employee self-efficacy in West Papua Province. The phenomenon of low level of accountability of civil servants (PNS) in carrying out public duties is an important background to this study, especially in the context of the formation of a new province that requires effective and accountable governance. The research method used is a quantitative approach with path analysis techniques. Data were collected through questionnaires distributed to 244 civil servants in the local government of West Papua Province, selected using purposive sampling. The results show that PSM has a positive and significant effect on performance accountability, both directly and indirectly through self-efficacy. In addition, self-efficacy was found to mediate the relationship between PSM and performance accountability, which means that the higher the public service motivation, the greater the employees' self-confidence in carrying out their duties, thus resulting in better performance accountability. These findings have practical implications for local governments in formulating strategies to improve the quality of civil servants by strengthening public service motivation and building employee self-confidence.

Keywords: *Public Service Motivation, Self-Efficacy, Performance Accountability, Civil Servants, Southwest Papua.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi pelayanan publik (PSM) ialah salah satu fenomena yang kompleks dan memiliki banyak aspek, yang memainkan peran sentral dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik (Jabar & Yuniarni, 2025). Kompleksitas ini muncul karena PSM dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari nilai-nilai pribadi individu, pengalaman sosial, hingga budaya organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu, PSM tidak hanya sebatas keinginan untuk melayani, tetapi juga mencakup dimensi seperti janji pada kepentingan publik, rasa belas kasih terhadap sesama, dan kerelaan demi kebaikan bersama (Febriansyah & Sya'roni, 2017). Pemahaman yang mendalam mengenai berbagai aspek yang membentuk PSM sangat penting untuk merancang metode yang baik dalam menaikkan kinerja pegawai dan kualitas layanan masyarakat secara keseluruhan (Ersya & Mardianto, 2024). PSM didefinisikan sebagai kecenderungan kebijakan individu agar merespons tujuan dasar yang berasal dari lembaga-lembaga publik (Ingraham, 2005).

Fenomena PSM terlihat jelas dalam perilaku pegawai pemerintah yang bertanggungjawab dengan berusaha memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, dengan mendorong agar mendahulukan kepentingan publik diatas kebutuhan personal. Namun, di Papua dan Papua Barat Daya, meskipun PSM berdampak positif pada kinerja pelayanan publik, akuntabilitas dalam pemerintahan masih menjadi tantangan (Tjilen et al., 2023). PSM sendiri mengacu pada dorongan

individu untuk melayani publik dan mencapai tujuan yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat, dimana faktor ini memengaruhi kinerja individu di sektor publik (Tambaip et al., 2023). Pribadi dengan PSM tinggi cenderung berminat pada pelayanan masyarakat karena minat pribadi, pertimbangan etika, atau ekspresi emosional, dan hal ini terbukti berkorelasi positif dengan kinerja mereka dalam organisasi sektor publik (Irawan & Faturahman, 2019). Selain itu, PSM yang tinggi berkorelasi searah dengan kinerja individu dalam organisasi sektor publik.

Public Service Motivation (PSM) berperan penting dalam mengoptimalkan performa dan akuntabilitas pegawai dengan mendorong mereka untuk lebih proaktif dalam menyelesaikan masalah masyarakat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan publik serta meningkatkan pandangan publik terhadap lembaga pemerintahan (Haris et al., 2018). Akuntabilitas kinerja pegawai merupakan aspek krusial dalam evaluasi performa di sektor publik, di mana pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien serta memastikan penggunaan sumber daya yang dibiayai oleh masyarakat dapat dipertanggungjawabkan (Takabvirakare, 2024). Peningkatan akuntabilitas ini dapat dicapai melalui penerapan prinsip-prinsip PSM, karena pegawai yang termotivasi oleh nilai-nilai pelayanan publik cenderung lebih berkomitmen untuk memenuhi standar kinerja yang ditetapkan (Miao et al., 2019). Menurut Trisni Winarsih (2016) dan Haris (2018), PSM memiliki hubungan erat dengan akuntabilitas performa karyawan di sektor publik dikarenakan beberapa alasan. Pertama, pekerja dengan tingkat PSM yang diatas lebih sering mempunyai peranan besar dalam melakukan pekerjaan. Kedua, PSM sering kali dikaitkan dengan perilaku altruistik, di mana pegawai lebih mengutamakan kepentingan masyarakat dibandingkan kepentingan

pribadi, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik. Ketiga, pegawai dengan etika melayani yang tinggi cenderung lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan berupaya meningkatkan kinerja serta akuntabilitas mereka. Terakhir, pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab besar lebih sadar akan konsekuensi dari tindakan dan bertanggung jawab dalam mencapai standar profesional yang tinggi. Semua faktor ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan akuntabilitas kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

Teori manajemen publik ialah teori interdisipliner yang membahas berbagai segi organisasi, menyatukan fungsi manajemen ialah perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian melalui sumber daya manusia, finansial, fisik, informasi, dan politik (Jones, 2006). Tujuan utama manajemen publik adalah memenuhi kebutuhan masyarakat dengan menggunakan fasilitas dan penunjang yang ada secara efektif (Rijal, 2023). PSM menjadi konsep penting karena individu dengan PSM tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik untuk melayani masyarakat dan berkontribusi positif terhadap organisasi publik. Selain itu, teori manajemen publik juga menekankan pentingnya akuntabilitas dalam pelayanan publik, yang dipengaruhi oleh tingkat PSM pegawai. Pegawai dengan PSM tinggi umumnya lebih berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan berkomitmen dalam menjalankan tugas, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja di pemerintahan (Zubair et al., 2021). Oleh karena itu, penguatan PSM di kalangan pegawai menjadi faktor kunci dalam meningkatkan akuntabilitas serta kualitas layanan publik secara keseluruhan.

Self-efficacy menjadi pemediasi yang menghubungkan PSM dengan akuntabilitas kinerja pegawai. *Self-efficacy* merujuk pada kepercayaan individu

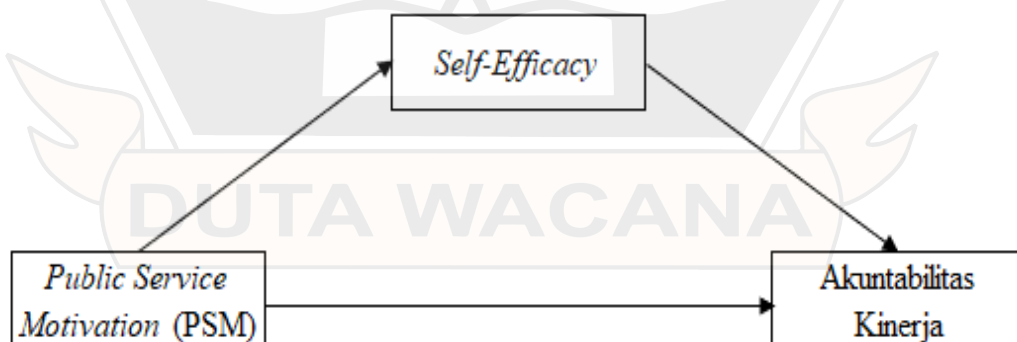
mengenai kompetensinya dalam melaksanakan tugas dengan sukses (Jannah et al., 2023), memediasi pengaruh PSM karena karyawan yang terinspirasi oleh pelayanan masyarakat dominan mempunyai *self-efficacy* yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan akuntabilitas kinerja (Sundawa et al., 2023). Pegawai dengan PSM yang tinggi dan *self-efficacy* yang kuat lebih mungkin merasa mampu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, mengatasi hambatan, dan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Damanik et al., 2021). Dengan demikian, *self-efficacy* berperan sebagai mekanisme internal yang mengkonversi dorongan PSM menjadi tindakan nyata yang terukur dalam bentuk akuntabilitas kinerja di lingkungan pemerintah daerah (Pratomo, 2022).

Sehubungan terhadap latar belakang yang sudah dijelaskan, pertanyaan studi berikut akan berfokus pada: Apakah ada efek yang signifikan diantara *public service motivation* kepada akuntabilitas kinerja pegawai di pemerintah daerah. Metode dalam temuan penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan target populasi seluruh pegawai instansi pemerintah daerah di provinsi Papua Barat Daya dan mengambil sampel Pekerja Negeri Sipil (PNS) di provinsi Papua Barat Daya. Pemilihan Papua Barat Daya sebagai lokasi penelitian didasarkan pada beberapa alasan strategis, di antaranya adalah statusnya sebagai daerah otonomi khusus, adanya upaya pemekaran wilayah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat asli Papua, serta potensi peningkatan pelayanan publik dan mengatasi rentang kendali pemerintahan (Lili S, 2023). Selain itu, pemekaran ini masih menyisakan tantangan yang perlu dikembangkan lebih lanjut, seperti peningkatan kapasitas birokrasi, pemerataan infrastruktur, serta penguatan kualitas sumber daya manusia lokal agar tujuan otonomi khusus dapat tercapai secara berkelanjutan. Meski

pemekaran membawa peluang, realitas di lapangan menunjukkan adanya kendala signifikan, mulai dari keterbatasan perencanaan kinerja, infrastruktur dasar yang belum merata, hingga kesenjangan akses layanan publik di wilayah pedalaman (Fauzi et al., 2019; Kusdian, 2018; Sidabutar, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Syafaruddin & Nasrullah (2018) pada Bappeda Kabupaten Manokwari menemukan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan positif oleh dorongan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, serta dukungan fasilitas dan penunjang. Namun, belum banyak penelitian yang secara khusus menyoroti peran PSM dan *self-efficacy* dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja pegawai di wilayah ini (Syafaruddin & Nasrullah, 2018). Selain itu, meskipun dana yang dikucurkan pemerintah pusat agar pemajuan di Papua dan Papua Barat sangat besar, peningkatan kesejahteraan masyarakat belum sepenuhnya tercapai (I Gusti Putu Buana & Heddezul, 2021), sehingga temuan ini diharapkan menjadi kontribusi penting dalam mengidentifikasi dampak yang dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja pegawai di provinsi Papua Barat Daya.

1.2 Komponen dan Tautan



Gambar 1.1 Komponen dan Tautan

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah *Public Service Motivation* berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja pegawai di provinsi Papua Barat Daya?
2. Apakah *Public Service Motivation* memberikan pengaruh positif kepada Akuntabilitas Kinerja di provinsi Papua Barat Daya?
3. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh positif kepada Akuntabilitas Performa di provinsi Papua Barat Daya?
4. Apakah *Self-Efficacy* memediasi pengaruh positif *Public Service Motivation* terhadap Akuntabilitas Kinerja di provinsi Papua Barat Daya?

1.4 Tujuan Penelitian

Studi ini bertujuan untuk menguji pengaruh *public service motivation* kepada akuntabilitas kinerja dengan *self-efficacy* pegawai sebagai variabel mediasi.

1.5 Kontribusi Penelitian

1.5.1 Akademisi

Studi ini bisa digunakan untuk memperdalam pemahaman mengenai *public service motivation*, *self-efficacy*, dan akuntabilitas kinerja, serta hubungan antar ketiga variabel. Temuan ini juga bisa dipakai sebagai acuan juga pembandingan pada studi sebelumnya.

1.5.2 Pemerintah

Temuan ini bisa dijadikan saran untuk pemerintah dalam merumuskan langkah dan program-program dalam rangka meningkatkan *public service motivation*, *self-efficacy*, dan akuntabilitas kinerja pegawai.

1.6 Batasan Penelitian

Agar ruang lingkup masalah tidak terlalu luas dan tetap terfokus, oleh karen itu studi ini dibatasi berikut ini:

- a. Studi ini mengambil provinsi Papua Barat Daya sebagai sampel penelitian.
- b. Studi ini berfokus pada pelayanan publik kepada masyarakat.
- c. Variabel yang mau dianalisis ialah variabel independen, seperti *Public Service Motivation (PSM)*.



BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

5.1 Kesimpulan

Studi ini menegaskan bahwa akuntabilitas kinerja pegawai di Provinsi Papua Barat Daya tidak hanya bergantung pada aturan dan mekanisme birokrasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan motivasi yang melekat pada diri pegawai. PSM memberikan landasan nilai dan dorongan moral untuk bekerja, sedangkan *self-efficacy* berfungsi sebagai energi internal yang memastikan bahwa pegawai mampu menerjemahkan motivasi tersebut ke dalam tindakan nyata. Hubungan keduanya membentuk pola keterkaitan yang saling menguatkan, sehingga akuntabilitas muncul tidak hanya dari kewajiban administratif, tetapi juga dari kepercayaan dan komitmen pribadi terhadap pelayanan publik.

Penelitian ini menargetkan pemerintah daerah, kepala organisasi publik dan instansi terkait di Provinsi Papua Barat Daya untuk memahami bahwa peningkatan akuntabilitas kinerja dapat dicapai tidak hanya melalui peraturan dan pemantauan, tetapi juga dengan mengembangkan strategi yang mendorong motivasi dalam pelayanan publik dan meningkatkan efikasi diri pegawai.

Oleh karena itu, pemerintah daerah harus:

1. Mengembangkan program peningkatan kapasitas dalam bentuk pelatihan dan pendampingan yang bertujuan untuk membangun kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2. Menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan publik di mana nilai-nilai integritas, komitmen, dan akuntabilitas menjadi bagian dari sistem penilaian kinerja.
3. Mengedepankan kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan keteladanan, motivasi dan dukungan psikologis kepada karyawan untuk menjaga kepercayaan diri dan motivasi intrinsik mereka.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan akuntabilitas kinerja aparatur di Papua Barat Daya dapat dicapai secara lebih menyeluruh, tidak hanya sebagai kewajiban administratif, tetapi juga sebagai ekspresi komitmen moral dan profesionalisme pegawai dalam melayani masyarakat.

5.2 Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini mempunyai sejumlah kekurangan. Pertama, studi ini hanya mencakup pegawai di Provinsi Papua Barat Daya, sehingga temuannya tidak serta merta dapat digeneralisasi ke daerah lain yang memiliki kondisi birokrasi yang berbeda. Kedua, penggunaan instrumen berupa kuesioner tertutup dapat menimbulkan bias karena responden dapat menyalurkan jawaban yang menurut mereka paling benar atau cocok dengan harapan, bukan jawaban yang mencerminkan kondisi sebenarnya. Ketiga, studi ini cuma berfokus di variabel PSM, *self-efficacy*, dan akuntabilitas kinerja, sehingga faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan dan sistem penghargaan, yang mungkin juga berdampak pada akuntabilitas kinerja, belum dipertimbangkan.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas lokasi penelitian ke berbagai provinsi atau instansi pemerintah yang

lainnya agar hasil bisa representatif. Selain itu, studi mendatang bisa ditambahkan variabel berbeda seperti kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, maupun budaya organisasi untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Metode penelitian juga dapat dikembangkan dengan pendekatan campuran (*mixed methods*), seperti wawancara atau diskusi kelompok, guna memperkaya temuan kualitatif. Lebih lanjut, penelitian longitudinal disarankan agar dapat menangkap perubahan motivasi pelayanan publik, *self-efficacy*, dan akuntabilitas kinerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.



DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Mukhid. (1994). *Perspektif Teori Kognitif Sosial dan Implikasinya Terhadap Pendidikan*.
- Abdullah, M. R., & Wider, W. (2022). The moderating effect of self-efficacy on supervisory support and organizational citizenship behavior. *Frontiers in Psychology*, 13(September), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.961270>
- Abun, D., Nicolas, M. T., Apollo, E., Magallanes, T., & Encarnacion, M. J. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(7), 01–15. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1470>
- Adnan 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. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v2i2.2427>
- Ahmad, R., Hashim, R. A., & Abdul Latiff, A. R. (2024). Ethical Behaviour and Integrity Among Employees in the Public Sector: a Critical Review. *International Journal of Entrepreneurship and Management Practices*, 7(25), 467–496. <https://doi.org/10.35631/ijemp.725036>
- Alessandro, M., Cardinale Lagomarsino, B., Scartascini, C., Streb, J., & Torrealday, J. (2021). Transparency and trust in government evidence from a survey experiment. *World Development*, 138, 105223. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105223>
- Anggraini, F. A., & Akbar, R. (2022). *ABIS: Accounting and Business Information System Journal Vol 10 No.4 (November 2022)*. 10(4).
- Asmawanti, D., Sari, A. M., Fitranita, V., & Wijayanti, I. O. (2020). Dimensi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 5(1), 85–94. <https://doi.org/10.30871/jaat.v5i1.1850>
- Auliasari, D. (2020). Pengaruh Public Service Motivation Dan Perceived Organizational Support Pada Kinerja Melalui Personorganization Fit Sebagai Variabel Mediasi Karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Semarang Ii. *Skripsi*, 18–30.
- Bandura, A. (1986). *The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory*. *Journal of Social and Clinical Psychology* 4(3), 359–373. <https://doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.359>
- Bandura, A. (1997). Albert Bandura Self-Efficacy: The Exercise of Control. In *W.H Freeman and Company New York* (Vol. 43, Issue 9).
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas,

- dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 149. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364>
- Cita LW, D. A. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.76>
- Crewson, P. E. (1997). Public-Service Motivation : Building Empirical Evidence. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7(4), 499–518.
- Damanik, B. S., Rofingatun, S., & Patma, K. (2021). PENGARUH SELF EFFICACY, SELF ESTEEM, DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI INSTRINSIK PADA KARYAWAN BANK BUMN DI JAYAPURA (Studi Pada Instalasi Farmasi Kabupaten Dinas Kesehatan Kabupaten Pegunungan Bintang). *Jurnal Akuntansi, Audit, Dan Aset*, 3(1), 19–28. https://doi.org/10.52062/jurnal_aaa.v3i1.44
- Darmayanti, , Perizade, B., Isnurhadi, , & Yuliani, . (2024a). Public Service Motivation as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Competency towards State Civil Apparatus Performance. *KnE Social Sciences*, 2024, 799–810. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i14.16145>
- Darmayanti, Perizade, B., Isnurhadi, & Yuliani. (2024b). Effect of Public Service Motivation, Self-Efficacy, and Competency on the Performance of Civil Apparatuses. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 50(8), 3802–3810. <https://doi.org/10.55463/issn.1674-2974.50.8.19>
- Darmayanti, Perizade, B., Isnurhadi, & Yuliani. (2024c). The Influence of Public Service Motivation, Self Efficacy, ASN Competence in Pad Generating OPD on Improving ASN Performance and Regional Original Revenue as a Cause of Population Welfare in South Sumatra Province. *Migration Letters*, 21(3), 487–496. <https://doi.org/10.59670/ml.v20i8.6658>
- Ding, M., & Wang, C. (2023). Can public service motivation increase work engagement?—A meta-analysis across cultures. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1060941>
- Eko Yudiatmaja, W. (2020). self Service Motivation and Service Quality of Local Government Employees: A Moderated Mediation Analysis. *Policy & Governance Review*, 5(1), 33. <https://doi.org/10.30589/pgr.v5i1.357>
- Fan, Y., Blalock, E. C., & Lyu, X. (2022). A meta-analysis of the relationship between public service motivation and individual job performance: cross-validating the effect of culture. *International Public Management Journal*, 25(7), 1115–1130. <https://doi.org/10.1080/10967494.2022.2072425>
- Fauzi, F. Z., dkk. (2021). *Infrastructure Development in Papua: Features and Challenges*. *Policy & Governance Review*, 5(2), 140-154.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.

- Godsent, A., Oluwapelumi, A., Taofiq, Y., Odunlami, S., Oluwadamilola, S., Osimokha, A. G., Alhassan, H., Shabi, A. O., Olasunkanmi, Y. T., & Hammed, S. O. (2024). *Effect of Workplace Satisfaction on Employee Performance : Case Study of Federal Capital Development Authority Abuja*. *Effect of Workplace Satisfaction on Employee Performance : Case Study of Federal Capital Development Authority Abuja*. <https://doi.org/10.22178/pos.107-7>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Long Range Planning* (Vol. 46, Issues 1–2). <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hamid, H., & Ashoer, M. (2021). Determinant and Consequence of Civil Servant Engagement: A Mediated-Moderated Study. *Jurnal Manajemen*, 25(1), 20. <https://doi.org/10.24912/jm.v25i1.701>
- Hamsa, P. rahman, & Ilhami, M. D. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(2). <https://doi.org/10.59373/academicus.v1i1.5>
- Haris, R. A. (2018). Motivasi Pelayanan Publik (Public Service Motivation). *Public Corner*, 13(1), 34–51.
- Harmen, H., Syahreza, D. S., Mahyundari, A., Indah, A. N., Septianislaus Togatorop, R., Sembiring, O., Handayani, M., Sinaga, P., & Putri, N. A. (2022). Behaviorally Anchored Rating Scale and Management By Objectives. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(204), 1190–1196. <https://www.doi.org/10.30651/jms.v9i2.22517>
- Hasan, D. U., & Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 145–155. <https://doi.org/10.35906/jep01.v6i2.604>
- He, X., Zhang, H., Hu, Z., & Han, Y. (2025). Mediating role of self-efficacy and moral identity in volunteer service and public service motivation among Chinese college students. *Scientific Reports*, 15(1), 1–10. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-95266-6>
- Hu, Z. X., Gan, K. P., Sun, G. Y., & Wang, Q. (2025). Public service motivation and career choice intentions of social work students: the roles of altruistic motivation and professional values. *Frontiers in Psychology*, 16(February), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1517457>
- I Gusti Putu Buana, & Heddezul. (2021). Solusi Komprehensif Penyelesaian Masalah Papua. *Jurnal Lemhannas RI*, 9(4), 43–54. <https://doi.org/10.55960/jlri.v9i4.415>

- Ingraham, P. W. (2005). Performance: Promises to keep and miles to go. *Public Administration Review*, 65(4), 390–395. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2005.00466.x>
- Irawan, A., & Faturahman, B. M. (2019). Public Services Motivation (PSM) in One Stop Integrated Services in Merauke Regency. *Journal of Governance*, 4(2), 156–170. <https://doi.org/10.31506/jog.v4i2.6569>
- Iswanti, Ujianto, & Riyadi, S. (2023). Ethical Leadership, Culture, and Public Service Motivation on Organizational Citizenship Behavior: a Case Study of Civil Servants. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 7(3 Special issue), 395–404. <https://doi.org/10.22495/cgobrv7i3sip14>
- Jafri, M., Razak, A., Osman, Z., Razniza, N., & Nadzri, M. (2025). *Enhancing Employee Performance in the Public Sector : The Interplay of Public Service Motivation , Leadership Style , Organizational Commitment , and Satisfaction*. 5(40), 11–23.
- Jannah, R., Husen, T. I., & Rafiie, S. A. K. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 393–409. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.288>
- Kurniawan, F. (2020). EVALUASI PENERAPAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (Studi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung I). *ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.22146/abis.v6i1.59254>
- Kusdian, R. D. (2020). *The Problem of Transportation Infrastructure Development in Papua Region Indonesia*. *Journal of Sustainable Development*. 13(6), 114–124.
- Lee, S., & Na, C. (2024). Public Service Motivation and Job Satisfaction Amid COVID-19: Exploring the Effects of Work Environment Changes. *Public Personnel Management*, 53(2), 281–308. <https://doi.org/10.1177/00910260231207332>
- Lembaga Administrasi Negara. (2003). *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)*. Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara RI.
- Lestari, S., Watini, S., & Rose, D. E. (2024). *Impact-of-SelfEfficacy-and-Work-Discipline-on-Employee-Performance-in-Sociopreneur-Initiatives_2024_Pandawan-Sejahtera.pdf*. 6(2), 270–284.
- Lili S. (2023). Keterlibatan Elit Pemerintahan Lokal dalam Proses Pembentukan Provinsi Papua Barat Daya. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 360–376.
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30(1), 89–96. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.245>
- Lu, D., & Chen, C. H. (2022). The Impact of Public Service Motivation on Job

- Satisfaction in Public Sector Employees: The Mediating Roles of Work Engagement and Organizational Commitment. *Mobile Information Systems*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/7919963>
- Lumentah, S. V, Posumah, J. H., & Londa, V. (2018). Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(50), 1–8.
- Masruroh, Z., & Prayekti. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2019). *Public service motivation and performance: The role of organizational identification*. *Public Money & Management*, 39(2), 77–85. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1556004>
- Mosha, U. S., & Rwabishugi, L. L. (2023). The Role of Intrinsic Motivation on the Performance of Public Service Delivery. *The Accountancy and Business Review*, 15(2), 22–35. <https://doi.org/10.59645/abr.v15i2.105>
- Mudhofar, M. (2021). The Effect Of Performance Allowances On Motivation, Employees' Work Achievement and Organizational Performance in Government Offices. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 11(1), 101–110. <https://doi.org/10.31289/jap.v11i1.4963>
- Ofobruku, G. (2024). *EFFECT OF PUBLIC SERVICE MOTIVATION ON JOB PERFORMANCE : A LITERATURE REVIEW* *International Journal of Social Sciences and Management Review*. August, 223–236.
- Örücü, E., Yildiz, R. O., Hasırcı, I., & Zeybek, F. (2024). *A Field Study on the Impact of Perceived Self-efficacy On Employee Positive Voice Behaviour* (Issue July).
- Palma, R., Crisci, A., & Mangia, G. (2021). Public service motivation- individual performance relationship: Does user orientation matter? *Socio-Economic Planning Sciences*, 73(May). <https://doi.org/10.1016/j.seps.2020.100818>
- Park, M., & Kim, Y. (2025). *Revisiting public service motivation : A context-specific exploration of its linkages to job performance pre- and post-*. <https://doi.org/10.1177/15396754251319046>
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 5–22. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303>
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). *the-motivational-bases-of-public-service.pdf*.
- Pratomo, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 1021–1033. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.16752>
- Rahayu, A., & Wahyudi, H. (2021). Lembaga administrasi negara republik indonesia. *Lan RI*, 1, 1–68.

- Rijal, S. (2023). *The Importance of Community Involvement in Public Management Planning and Decision-Making Processes*. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 84–92. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.27>
- Ripoll, G., & Schott, C. (2023). Responding to Unethical Demands by One's Leader: The Role of Public Service Motivation. *International Journal of Public Administration*, 47(14), 990–1000. <https://doi.org/10.1080/01900692.2023.2233118>
- Ritz, A., Vandenabeele, W., & Vogel, D. (2021). Public service motivation and individual job performance. In *Managing for Public Service Performance: How People and Values Make a Difference* (Issue April 2025). <https://doi.org/10.1093/oso/9780192893420.003.0014>
- Santiago-Torner, C., Corral-Marfil, J. A., Jiménez-Pérez, Y., & Tarrats-Pons, E. (2025). Impact of Ethical Leadership on Autonomy and Self-Efficacy in Virtual Work Environments: The Disintegrating Effect of an Egoistic Climate. *Behavioral Sciences*, 15(1). <https://doi.org/10.3390/bs15010095>
- Santri, S. P. D., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Among Makarti*, 16(1), 64–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v16i1.441>
- Sesrianty, V., Indriani, P., & Resti DND, D. (2023). Hubungan Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Di Irina C RS X Bukittinggi. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), 2536–2543.
- Shahzad, A. K., Mahmood, R., & Som, H. (2024). *Employee Engagement and Job Performance : A Moderated Mediation Analysis of Public Service Motivation*. November. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13994527>
- Sidabutar, V. T. P. (2024). *Analyzing the Challenges and Barriers to Develop State Civil Apparatus Competency Through Talent Management Development*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur*, 12(1), 62-78. <https://ejournal.ipdn.ac.id/JMSDA/article/view/4050>
- Sofyani, H., & Akbar, R. (2015). Hubungan karakteristik pegawai pemerintah daerah dan implementasi sistem pengukuran kinerja: Perspektif ismorfisma institusional. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 19(2), 153–173. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol19.iss2.art6>
- Somuah, C. O., Mensah, H. K., & Gyimah, P. (2024). Training practices and job performance in public universities: leveraging on self-efficacy and organizational politics. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2328309>
- Suhendra. (2017). Hubungan antara self efficacy dengan prokrastinasi penulisan skripsi pada fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. *Ilmiah Kesehatan*, V, 10–49. http://etheses.uin-malang.ac.id/1766/5/09410158_Bab_2.pdf

- Suma, D., & Siregar, B. A. (2023). Public Service Motivation As an Intervention Variable of Self-Efficacy, Competence, and Organisational Commitment on State Apparatus Performance. *Strategic Management Business Journal*, 3(02), 256–276. <https://doi.org/10.55751/smbj.v3i02.79>
- Sundawa, R. D., Nurdin, & Zahiditrisno, W. (2023). *Hubungan Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada Isykariman Property Syariah*. 1(1), 11–25.
- Swasanany, W. T. (2021). Modul Pelatihan Kepemimpinan Administrator Akuntabilitas Kinerja. *LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA*.
- Syafaruddin, & Nasrullah. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat. *Competitiveness*, 7(1), 43–55.
- Syifa, M. A., & Ekowati, V. M. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal. *Jurnal Dimensi*, 11(3), 500–517. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i3.4283>
- Takabvirakare, Zvinavashe. (2024). “The Notion of Accountability in the Public Sector.” *American Journal of Accounting*, Vol. 6, No. 3, hlm. 12–18. DOI: <https://doi.org/10.47672/ajacc.2281>
- Tambaip, B., Fakhri, A., Hadi, F., Tjilen, A. P., & Jalal, N. (2023). Potential of Compassion as an Indicator of Public Service Motivation. *FMDB Transactions on Sustainable Management Letters*, 1(2), 46–55.
- Tang, H., An, S., Zhang, L., Xiao, Y., & Li, X. (2024). The Antecedents and Outcomes of Public Service Motivation: A Meta-Analysis Using the Job Demands–Resources Model. *Behavioral Sciences*, 14(10). <https://doi.org/10.3390/bs14100861>
- Tjilen, A. P., Tambaip, B., Syahrudin, S., & ... (2023). Analysis of Public Service Motivation theory, Public Service Performance at the Meteorology, limatology, and Geophysics Agency in Papua and West Papua *International Journal of ...*, VI(Xi), 200–204. <http://eprints.unmus.ac.id/648/%0Ahttp://eprints.unmus.ac.id/648/4/1.7>
ANALYSIS OF PUBLIC SERVICE TURNITIN.pdf
- Trisni Winarsih. (2016). PENGARUH PUBLIC SERVICE MOTIVATION TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS RAWAT INAP KOTA YOGYAKARTA. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 7(1), 85–105. <https://journal.umy.ac.id/index.php/bti/article/view/2547/2520>
- Utami, T., Darmawan, A., Bagis, F., & Agung, M. (2025). *The Effect of Self-Efficacy and Work Discipline on Employee Performance through Employee Engagement as Mediation*. 4(1), 129–144.
- Widyananda, A., Emilisa, N., Pratana, R., Ekonomi, F., & Trisakti, U. (2014).

- Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi Universitas* <https://www.academia.edu/Download/82382154/971.Pdf>
- Wortmann, A., & Jauer, S. (2024). *Building Change-Ready Organizations: The Critical Role of Self-Efficacy and Adaptability*. NBS Northern Business School – University of Applied Sciences, Hamburg.
- Wright, B. E., & Pandey, S. K. (2010). Transformational leadership in the public sector: Does structure matter? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 20(1), 75–89. <https://doi.org/10.1093/jopart/mup003>
- Yang, W., Wang, Y., Choi, M., & Li, Y. (2024). Influence of mentoring on the proactive behavior of new employees: moderated mediation effect of agreeableness. *Frontiers in Psychology*, 15(March). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1370815>
- Yang, Y., Obrenovic, B., Kamotho, D. W., Godinic, D., & Ostic, D. (2024). Enhancing Job Performance: The Critical Roles of Well-Being, Satisfaction, and Trust in Supervisor. *Behavioral Sciences*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/bs14080688>
- Yang, Y., Wen, B., & Song, Y. (2024). A Moderated Mediation Model on the Relationship Among Public Service Motivation (PSM), Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Readiness for Change. *Review of Public Personnel Administration*. <https://doi.org/10.1177/0734371X241281750>
- Zhang, Y. (2023). Disclosing the relationship between public service motivation and job satisfaction in the Chinese public sector: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 14(February), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1073370>
- Zhang, Y., Hung, W. J., Dong, H. K., & Chen, D. Y. (2024). Public Employees' whistleblowing intention: Explanation by an adapted theory of planned behavior. *Public Administration*, May, 115–135. <https://doi.org/10.1111/padm.13009>
- Zola, N., Yusuf, A. M., & Firman, F. (2022). Konsep social cognitive career theory. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 7(1), 24. <https://doi.org/10.29210/30031454000>
- Zubair, S. S., Khan, M. A., & Mukaram, A. T. (2021). Public service motivation and organizational performance: Catalyzing effects of altruism, perceived social impact and political support. *PLoS ONE*, 16(12 December), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260559>