

**HUBUNGAN *OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY*, MOTIVASI  
INTRINSIK, DAN BUDAYA KOLEKTIVIS TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA ASN DI INSTANSI PEMERINTAH DAERAH  
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Penelitian Akhir Mahasiswa Strata I

Disusun oleh:

**RISA NURUL INSAN**

**NIM 18107010081**

Dosen Pembimbing:

**Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si**

**NIP 19750514 200501 2 004**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

**2023**



## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1360/Un.02/DSH/PP.00.9/12/2023

Tugas Akhir dengan judul : Hubungan *Occupational Self-Efficacy*, Motivasi Intrinsik, dan Budaya Kolektifis terhadap Kinerja Karyawan pada ASN di Instansi Pemerintah Daerah Provindi Daerah Istimewa Yogyakarta

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RISA NURUL INSAN  
Nomor Induk Mahasiswa : 18107010081  
Telah diujikan pada : Jumat, 08 Desember 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 658b95eccf0e4



Penguji I

Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi.  
SIGNED

Valid ID: 65794d7b42961



Penguji II

Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi.  
SIGNED

Valid ID: 65856fa546962



Yogyakarta, 08 Desember 2023

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 658b9fa8cbdc1

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah :

Nama : Risa Nurul Insan

NIM : 18107010081

Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi ini adalah asli hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Yogyakarta. Semikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 4 Desember 2023

STATE ISLAMIC  
SUNAN KAJEN  
YOGYAKARTA



Risa Nurul Insan  
NIM. 18107010081

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga

DI Yogyakarta

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan mengandakan perbaikan seperlunya maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : Risa Nurul Insan

NIM : 18107010081

Prodi : Psikologi

Judul : Hubungan *Occupational Self-Efficacy*, Motivasi Intrinsik, dan Budaya Kolektivis Terhadap Kinerja Karyawan pada ASN di Instansi Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu Psikologi.

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah. Demikian atas perhatiannya, terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 20 November 2023

Dosen Pembimbing Skripsi



**Dr. Erika Setvanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si**

**NIP. 19750514 200501 2 004**

**HUBUNGAN *OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY*, MOTIVASI  
INTRINSIK, DAN BUDAYA KOLEKTIVIS TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA ASN DI INSTANSI PEMERINTAH DAERAH  
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Risa Nurul Insan

NIM 18107010081

**INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivis terhadap kinerja karyawan pada ASN di instansi pemerintah daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Subjek penelitian sejumlah 335 ASN yang bertugas di berbagai instansi pemerintahan yang tersebar di lima kabupaten di DIY. Alat pengumpulan data untuk masing-masing variabel menggunakan model skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Dari hasil analisis regresi linier berganda pada uji F hubungan antara *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivis secara simultan terhadap dimensi *task performance* memiliki nilai  $p < 0.05$  menandakan hubungan yang signifikan dengan jenis korelasi positif yang dibuktikan dengan konsistensi hasil pada diagram scatter plot. Kemudian, *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivis secara simultan terhadap dimensi *contextual performance* pada uji F memiliki nilai  $p < 0.05$  menandakan hubungan yang signifikan dengan jenis korelasi positif yang dibuktikan dengan konsistensi hasil pada diagram scatter plot. Sedangkan, *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivis secara simultan terhadap dimensi *counterproductive work behavior* pada uji F memiliki nilai  $p < 0.05$  menandakan hubungan yang signifikan dengan jenis korelasi negatif yang dibuktikan dengan konsistensi hasil pada diagram scatter plot. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivis secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Budaya Kolektivis, Contextual Performance, Counterproductive Work Behavior, Kinerja Karyawan, Motivasi Intrinsik, Occupational Self-Efficacy, Task Performance.*

***THE RELATIONSHIP OF OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY, INTRINSIC  
MOTIVATION, AND COLLECTIVIST CULTURE ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE OF ASN IN REGIONAL GOVERNMENT AGENCIES,  
THE SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA***

Risa Nurul Insan

NIM. 18107010081

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the relationship between occupational self-efficacy, intrinsic motivation and collectivist culture on the performance of employees in ASN in regional government agencies, Yogyakarta Special Region Province. The research subjects were 335 ASNs who served in various government agencies spread across five districts in Yogyakarta. The data collection tool for each variable used a Likert scale model with five alternative answers. From the results of multiple linear regression analysis in the F test, the relationship between occupational self-efficacy, intrinsic motivation, and collectivist culture simultaneously on the task performance dimension has a p value  $<0.05$  indicating a significant relationship with a positive type of correlation as evidenced by the consistency of the results on the scatter plot diagram. Then, occupational self-efficacy, intrinsic motivation, and collectivist culture simultaneously on the contextual performance dimension in the F test have a p value  $<0.05$  indicating a significant relationship with a positive type of correlation as evidenced by the consistency of the results in the scatter plot diagram. While, occupational self-efficacy, intrinsic motivation, and collectivist culture simultaneously on the counterproductive work behavior dimension in the F test have a p value  $<0.05$  indicating a significant relationship with a negative type of correlation as evidenced by the consistency of the results in the scatter plot diagram. So it can be concluded that there is a significant relationship between occupational self-efficacy, intrinsic motivation, and collectivist culture simultaneously on employee performance.*

**Keywords:** *Collectivist Culture, Employee Performance, Cotextual Performance, Counterproductive Work Behavior, Intrinsic Motivation, Task Performance.*

## MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai(dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”

-QS. Al-Insyirah: 6-7-

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah, 2 : 286)

“Orang lain gak akan bisa paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian success stories nya. Berjuanglah untuk diri sendiri, walaupun gak ada yang tepuk tangan kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini”

“Untuk masa-masa sulitmu, biarlah Allah yang menguatkanmu. Tugasmu hanya berusaha agar jarak antara kamu dengan Allah tidak pernah jauh”

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas rahmat Allah dengan selesainya penyusunan skripsi ini, Skripsi ini kupersembahkan kepada orang tuaku tercinta, Ayah dan Mamah, Yang senantiasa memberikan limpahan kasih sayang dan selalu menjadi pendukung nomor 1 untukku sejak pertama diriku hadir di dunia dan mengantarkanku hingga tahap ini. Terimakasih untuk selalu hadir dan ada untukku, terimakasih atas segala do'a yang selalu mengiringiku, terimakasih atas cinta tanpa syarat yang diberikan tiada henti.

*I LOVE YOU MAMAH & AYAH !*

Teruntuk Ilham Oktavian

Terimakasih untuk segala upaya untuk memahami, mengerti, dan menerima diri ini. Mari berjalan beriringan bersama-sama menuju masa depan dan saling mengisi satu sama lain.

Untuk seluruh sahabatku yang bersedia membantu dalam segi apapun, ini adalah hasil karya sederhanaku untuk kalian

*Let's Be Successful Together !*

Dan kepada almamater tercinta, Program Studi Psikologi

Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan *Occupational Self-Efficacy*, Motivasi Intrinsik, Dan Budaya Kolektivis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asn Di Instansi Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”. Skripsi ini dibuat dalam rangka menyelesaikan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Kalijaga Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan, dorongan serta doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang setulusnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya terutama kepada yang terhormat:

1. Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, melalui naungan beliau menjadikan proses akademik terlaksana dengan lancar.
2. Ibu Lisnawati, S.Psi., M.Psi, selaku Kepala Program Studi Psikologi FISHUM UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah mendukung keseluruhan proses akademik khususnya dalam lingkup Psikologi.
3. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membimbing hingga akhir proses kegiatan akademik, dan telah bersedia berdiskusi, mengarahkan, memotivasi, memberi inspirasi serta dengan telaten selalu memberikan masukan selama proses pengerjaan sehingga penulis

dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Psi, Psi, selaku Dosen Penguji I dan Dosen Pembahas pada seminar proposal untuk penelitian yang ditulis oleh penulis yang telah memeriksa dengan teliti dan memberikan masukan yang sangat membantu dalam skripsi ini.
5. Ibu Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi, selaku Dosen Penguji II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan masukan dalam penelitian ini, serta bersedia untuk berdiskusi dengan peneliti selama proses pengerjaan skripsi.
6. Dr. Sulistyaningsih, S.Sos., M.Si., Selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik FISHUM UIN Sunan Kalijaga yang terus mendorong, memotivasi serta mengingatkan penulis untuk fokus selama proses pengerjaan skripsi.
7. Dr. Yani Tri Wijayanti, S.Sos, M.Si, Selaku Wakil Dekan II FISHUM UIN Sunan Kalijaga sekaligus supervisor Tim Kreatif FISHUM yang selalu mengingatkan dan membersamai penulis beserta Tim Kreatif FISHUM periode 2020/2021 dalam proses kami menyelesaikan studi di UIN Sunan Kalijaga.
8. Segenap Dosen Program Studi Psikologi FISHUM UIN Sunan Kalijaga, yang selama ini telah berjasa dengan memberikan ilmu dan spiritnya, mendidik akhlak, dan mendukung secara moril.
9. Segenap karyawan dan tendik di lingkup FISHUM UIN Sunan Kalijaga yang telah membantu dalam mengurus proses administrasi sehingga berjalan dengan lancar.

10. Seluruh ASN di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah bersedia terlibat sebagai subyek dalam penelitian ini.
11. Kedua orang tua tercinta atas semua pengorbanan, kasih sayang, do'a, dan dukungan selama ini, terus membimbing saya menjadi pribadi yang kuat, dan mengajarkan nilai- nilai tanggung jawab.
12. Seluruh keluarga besar, terutama kakek dan nenek saya yang tidak henti-hentinya mendoakan yang terbaik untuk cucu tercintanya.
13. Adikku Firda Husna Fauziah yang secara kebetulan menjadi *partner* untuk mengerjakan skripsi dan tugas akhir bersama-sama sehingga memberikan motivasi bagi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada tunangan saya Ilham Oktavian, terimakasih atas dukungan yang diberikan tiada henti, terimakasih karena selalu menjadi tempat ternyaman bagiku untuk berbagi suka dan duka.
15. Untuk teman-teman “Lontong Sayur”, terimakasih karena telah memberikan warna dan pengalaman berharga bagi penulis, selalu mendukung penulis, dan saling berbagi suka dan duka bersama-sama selama 6 tahun ini dan semoga seterusnya.
16. Seluruh teman-teman seperjuangan Psikologi angkatan 2018, tanpa terkecuali. Terimakasih untuk kebersamaan yang berharga, serta berkenan untuk berbagi pengalaman dan ilmu selama ini.
17. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Terimakasih atas segala dukungan, bantuan, bimbingan dalam segala bentuk,

penulis hanya dapat berdo'a semoga Allah memberikan balasan yang sebaik-baiknya, sehat selalu, dan dimudahkan dalam segala urusan. Semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan bidang psikologi. Penulis menyadari masih banyak kekurangan, maka penulis sangat mengharapkan saran serta masukan untuk penelitian ini agar senantiasa menjadi kebermanfaatan bagi sesama. Terima kasih.

Yogyakarta, 29 November 2023

Penulis,

---

Risa Nurul Insan

NIM. 18107010081



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

<b>INTISARI .....</b>	<b>I</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>II</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>III</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>IV</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>V</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>IX</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>XIII</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>XV</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>XVI</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	19
C. Tujuan Penelitian.....	19
D. Manfaat Penelitian.....	20
1. Manfaat teoritis.....	20
2. Manfaat praktis.....	20
E. Keaslian Penelitian .....	21
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>33</b>
A. Kinerja Karyawan.....	33
1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	33
2. Aspek-aspek Kinerja Karyawan .....	36
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	39
B. <i>Occupational Self-Efficacy</i> .....	41

1.	Pengertian <i>Occupational Self-Efficacy</i> .....	41
2.	Aspek-aspek <i>Occupational Self-Efficacy</i> .....	44
C.	Motivasi Intrinsik .....	47
1.	Pengertian Motivasi Intrinsik .....	47
2.	Aspek-aspek Motivasi Intrinsik.....	49
3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik.....	51
D.	Budaya Kolektivisme .....	52
1.	Pengertian Budaya Kolektivisme .....	52
2.	Aspek-Aspek Budaya Kolektivisme .....	55
E.	Dinamika Hubungan <i>Occupational Self-Efficacy</i> , Motivasi Intrinsik, dan Budaya Kolektivisme dengan Kinerja.....	59
F.	Hipotesis.....	70
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>72</b>
A.	Desain Penelitian .....	72
B.	Identifikasi Variabel Penelitian .....	72
1.	Variabel Terikat (Y) .....	72
2.	Variabel Bebas (X).....	72
C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	73
1.	Kinerja .....	73
2.	Dimensi <i>Task Performance</i> .....	73
3.	Dimensi <i>Contextual Performance</i> .....	74
4.	Dimensi <i>Counterproductive Work Behavior</i> .....	74
5.	<i>Occupational Self-Efficacy</i> .....	74
6.	Motivasi Intrinsik .....	75

7.	Budaya Kolektivisme .....	75
D.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	76
1.	Populasi .....	76
2.	Sampel .....	76
E.	Metode dan Alat Pengumpulan Data.....	79
1.	Skala Kinerja Karyawan.....	80
2.	Skala <i>Occupational Self-Efficacy</i> .....	82
3.	Skala Motivasi Intrinsik .....	83
4.	Skala Budaya Kolektivisme .....	84
F.	Validitas, Seleksi Aitem, dan Reliabilitas Alat Ukur.....	86
1.	Validitas.....	86
2.	Seleksi Aitem .....	87
3.	Reliabilitas.....	89
G.	Metode Analisis Data .....	90
1.	Uji Asumsi Klasik .....	90
2.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	92
3.	Uji Hipotesis.....	92
<b>BAB IV PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN ..94</b>		
A.	Orientasi Kacah dan Persiapan.....	94
1.	Orientasi Kacah .....	94
2.	Persiapan Penelitian .....	95
B.	Pelaksanaan Penelitian.....	107
C.	Hasil Penelitian.....	108
1.	Uji Asumsi Klasik .....	108

2. Uji Hipotesis.....	116
3. Analisis Deskriptif.....	125
4. Kategorisasi Subyek Penelitian.....	129
D. Pembahasan.....	134
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>145</b>
A. Kesimpulan.....	145
B. Saran.....	146
1. Bagi Pemerintah Daerah.....	146
2. Bagi Responden (ASN di Wilayah DIY).....	147
3. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	147
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>149</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>160</b>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian.....	21
Tabel 3.1 Pengambilan Sampel (Tabel Krejcie & Morgan) .....	79
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala Kinerja Karyawan .....	80
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Occupational Self-Efficacy</i> .....	82
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> Skala Motivasi Intrinsik.....	83
Tabel 3.5 <i>Blueprint</i> Skala Budaya Kolektivisme.....	85
Tabel 4.1 Hasil Pembuktian Validitas Skala Kinerja Karyawan .....	96
Tabel 4.2 Hasil Pembuktian Validitas Skala <i>Occupational Self-Efficacy</i> .....	97
Tabel 4.3 Hasil Pembuktian Validitas Skala Motivasi Intrinsik .....	98
Tabel 4.4 Hasil Pembuktian Validitas Skala Budaya Kolektivis.....	99
Tabel 4.5 Distribusi Aitem Skala Kinerja Karyawan Setelah <i>Try Out</i> .....	102
Tabel 4.6 Distribusi Aitem Skala <i>Occupational Self-Efficacy</i> Setelah <i>Try Out</i> ..	103
Tabel 4.7 Distribusi Aitem Skala Motivasi Intrinsik Setelah <i>Try Out</i> .....	104
Tabel 4.8 Distribusi Aitem Skala Budaya Kolektivis Setelah <i>Try Out</i> .....	106
Tabel 4.9 Reliabilitas Skala Setelah <i>Try Out</i> .....	107
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas .....	109
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas <i>Occupational Sel-Efficacy</i> , Motivasi Intrinsik, ..	110
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas <i>Occupational Sel-Efficacy</i> , Motivasi Intrinsik, ..	111
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas <i>Occupational Sel-Efficacy</i> , Motivasi Intrinsik, ..	112
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	113
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Occupational Sel-Efficacy</i> , Motivasi..	114
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Occupational Sel-Efficacy</i> , Motivasi..	115
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Occupational Sel-Efficacy</i> , .....	116

Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan pada Dimensi <i>Task Performance</i> .....	117
Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan pada Dimensi <i>Contextual Performance</i> .....	118
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan pada Dimensi <i>Counterproductive Work Behavior</i> .....	118
Tabel 4.20 Tabel Sumbangan Efektif.....	119
Tabel 4.21 Hasil Koefisien Korelasi Regresi.....	120
Tabel 4.22 Data Demografi Subjek.....	126
Tabel 4.23 Deskriptif Statistik .....	127
Tabel 4.24 Rumus Norma Kategori .....	130
Tabel 4.25 Kategorisasi Dimensi <i>Task Performance</i> .....	130
Tabel 4.26 Kategorisasi Dimensi <i>Contextual Performance</i> .....	131
Tabel 4.27 Kategorisasi Dimensi <i>Counterproductive Work Behavior</i> .....	131
Tabel 4.28 Kategorisasi Skala <i>Occupational Self-Efficacy</i> .....	132
Tabel 4.29 Kategorisasi Skala Motivasi Intrinsik .....	133
Tabel 4.30 Kategorisasi Skala Budaya Kolektivis .....	133

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir .....	70
Gambar 2. <i>Scatter Plot</i> Koefisien Korelasi Regresi pada Dimensi <i>Task Performance</i> .....	122
Gambar 3. <i>Scatter Plot</i> Koefisien Korelasi Regresi pada Dimensi <i>Contextual Performance</i> .....	123
Gambar 4. <i>Scatter Plot</i> Koefisien Korelasi Regresi pada Dimensi <i>Counterproductive Work Behavior</i> .....	124

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Kinerja Karyawan Sebelum Pembuktian Validitas.....	160
Lampiran 2. Skala <i>Occupational Self-Efficacy</i> Sebelum Pembuktian Validitas..	161
Lampiran 3. Skala Motivasi Intrinsik Sebelum Pembuktian Validitas .....	163
Lampiran 4. Skala Budaya Kolektivis Sebelum Pembuktian Validitas .....	165
Lampiran 5. <i>Professional Judgement</i> .....	167
Lampiran 6. Daftar Analisis Pembuktian Skala Kinerja Karyawan .....	168
Lampiran 7. Daftar Analisis Pembuktian Skala <i>Occupational Self-Efficacy</i> .....	169
Lampiran 8. Daftar Analisis Pembuktian Skala Motivasi Intrinsik .....	170
Lampiran 9. Daftar Analisis Pembuktian Skala Budaya Kolektivis .....	171
Lampiran 10. Tabulasi Data Try Out Skala Kinerja Karyawan.....	172
Lampiran 11. Tabulasi Data Try Out Skala <i>Occupational Self-Efficacy</i> .....	175
Lampiran 12. Tabulasi Data Try Out Skala Motivasi Intrinsik .....	182
Lampiran 13. Tabulasi Data Try Out Skala Budaya Kolektivis .....	190
Lampiran 14. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan .....	194
Lampiran 15. Daftar Analisis Seleksi Aitem Skala Kinerja Karyawan .....	194
Lampiran 16. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala <i>Occupational Self-Efficacy</i> .	196
Lampiran 17. Daftar Analisis Seleksi Aitem Skala <i>Occupational Self-Efficacy</i> .	196
Lampiran 18. Hasil Analisis Seleksi Aitem Skala Motivasi Intrinsik .....	197
Lampiran 19. Daftar Analisis Seleksi Aitem Skala Motivasi Intrinsik.....	197
Lampiran 20. Hasil Analisis Seleksi Aitem Skala Budaya Kolektivis .....	198
Lampiran 21. Daftar Analisis Seleksi Aitem Skala Budaya Kolektivis.....	198
Lampiran 22. Skala Kinerja Karyawan .....	199
Lampiran 23. Skala <i>Occupational Self-Efficacy</i> .....	200

Lampiran 24. Skala Motivasi Intrinsik.....	202
Lampiran 25. Skala Budaya Kolektivis .....	203
Lampiran 26. Tabulasi Data Skala Kinerja Karyawan.....	205
Lampiran 27. Tabulasi Data Skala <i>Occupational Self-Efficacy</i> .....	215
Lampiran 28. Tabulasi Data Skala Motivasi Intrinsik .....	225
Lampiran 29. Tabulasi Data Skala Budaya Kolektivis .....	237
Lampiran 30. Hasil Deskriptif Statistik .....	245
Lampiran 31. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	250
Lampiran 32. Hasil Uji Hipotesis .....	258



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Arus globalisasi yang terus berlangsung menyebabkan berbagai macam perubahan yang terjadi. Hal tersebut tentunya memiliki dampak signifikan pada organisasi dan situasi industri saat ini. Dampak yang signifikan terhadap industri Indonesia dapat dirasakan di bidang ekonomi, baik perdagangan, manufaktur, maupun jasa. Perusahaan didorong untuk tumbuh agar menjadi kompetitif dan berkembang karena efek luar biasa dari lingkungan bisnis (Murty dkk, 2012). Hal tersebut secara tidak langsung menjelaskan bahwa suatu perusahaan atau organisasi yang tidak mampu beradaptasi dan berbenah diri di era globalisasi pada titik ini, tentu saja bertahan di tengah gelombang persaingan yang semakin ketat akan menjadi suatu tantangan tersendiri.

Adanya perubahan yang terus terjadi di era globalisasi dari berbagai aspek kehidupan, tentunya memberikan dampak yang cukup besar bagi kelangsungan suatu perusahaan atau organisasi. Dalam hal ini Suardhika dan Putri (2017) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh besar dalam memotivasi sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam banyak industri yang berbeda. Hal tersebut dikarenakan pentingnya fungsi sumber daya manusia, perusahaan atau organisasi harus menyisihkan sejumlah pendanaan yang cukup besar untuk mengembangkan basis sumber daya manusianya.

Bagi institusi pemerintahan, salah satu tantangan yang tidak dapat

dikesampingkan bahwa masyarakat saat ini memiliki perpspektif yang buruk kepada ASN. Citra butuk tersebut erat kaitannya dengan pelanggaran etika, kinerja, serta ASN dinilai belum memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Permasalahan terkait kinerja ASN secara langsung maupun tidak langsung memunculkan *distrust* dari masyarakat dan berdampak pada kepercayaan publik terhadap bidang pekerjaan dan institus tertentu (Sewa dkk, 2022). Dengan kata lain saat ini institusi pemerintah membutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik dan mampu mendapatkan pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja sehingga tercapainya tujuan dari suatu organisasi, selain itu dapat mengembalikan nama baik institusi dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja ASN utamanya di sektor pelayanan publik (Ilham & Aqfir, 2022).

Kinerja memiliki peranan yang penting dalam mengarahkan dan menentukan keberhasilan suatu organisasi maupun individu dalam mencapai tujuannya. Karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi terbukti ditunjukkan dalam peningkatan produksi, kemudahan dalam memanfaatkan teknologi baru, atau menjadi individu yang bermotivasi tinggi (Nassazi, 2013). Sebaliknya, individu atau karyawan yang tidak mampu mencapai kinerja pada tingkat yang diharapkan bahkan mungkin dapat memutuskan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan, karena merasa tidak produktif dan tidak puas dengan pekerjaannya (Rodriguez & Walters, 2017).

Kinerja adalah pola perilaku dan tindakan para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan

karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Hal ini berisi perilaku yang berada dibawah kontrol individu itu sendiri, kecuali perilaku tersebut dipengaruhi oleh lingkungannya (Koopmans *et al.*, 2011). Sedangkan menurut Hasibuan (2012) kinerja merupakan hasil kerja yang ditentukan oleh kesanggupan, pengalaman, kesungguhan, dan kemampuan dari individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerja dicirikan oleh kinerja tugas (*task performance*), kinerja kontekstual (*contextual performance*), dan perilaku kerja yang merugikan (*counterproductive work behavior*) (Koopmans *et al.*, 2011).

Masih banyak terdapat permasalahan terkait dengan dimensi-dimensi kinerja pada ASN. Salah satunya disampaikan oleh Direktur Jenderal (Dirjen) Pembinaan Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) Agus Fatoni yang menjelaskan bahwa kinerja ASN di Indonesia masih memiliki sejumlah permasalahan, salah satunya adalah jumlah ASN yang ditugaskan tidak sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki. Hal ini sangat disayangkan mengingat peran penting dari ASN selain menjadi tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional dan berperan sebagai mediator antara masyarakat dan birokrasi, ASN juga berperan penting dalam memberikan layanan publik kepada masyarakat. Menurutnya, hanya 20% ASN yang bertugas di organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah yang benar-benar dapat di percaya dan benar-benar handal keahlian dan kemampuannya dalam menjalankan tugas sesuai kebutuhan (<https://nasional.sindonews.com>). Berdasarkan pernyataan tersebut tentunya bertentangan dengan dimensi *task performance* pada kinerja



karyawan, yang mana kemudian menimbulkan berbagai masalah kinerja yang kerap terjadi sebagai akibat dari banyaknya ASN yang bertugas di instansi pemerintahan yang tidak sesuai dengan kompetensi keahliannya. Hal ini lah yang pada akhirnya menjadi penyebab terjadinya *distrust* publik terhadap kinerja ASN terutama pada sektor pelayanan publik (<https://www.jawapos.com/>, 2022). Selain itu juga terdapat permasalahan pada dimensi *contextual performance* dimana pola kerja ASN yang sewaktu-waktu dapat berpindah tugas di daerah lain yang mengharuskan ASN untuk dapat mudah beradaptasi dengan lingkungan yang baru, tidak hanya dengan sesama pegawai ASN daerah lainnya tetapi juga dengan masyarakat sekitarnya. Suasana kerja dan lingkungan kerja yang kurang dan dapat berubah sewaktu-waktu, kurang mendukung ASN dalam menjalankan aktifitasnya (Efendy & Sjahruddin, 2016). Hal ini didukung oleh pernyataan dari Direktur Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri, Agus Fatoni yang mengatakan bahwa masih terdapat permasalahan terkait dengan kerja tim di kalangan ASN, dikarenakan banyak yang ingin menonjol sendiri, egois, tidak menerima masukan yang lain, dan merasa pintar sendiri (<https://www.jawapos.com/>, 2022). Terkait dengan beberapa hal tersebut tentunya tidak sesuai dengan dimensi *contextual performance* yang mana sering digunakan untuk menggambarkan kontekstual termasuk mendemonstrasikan upaya, memfasilitasi kinerja rekan dan tim, bekerjasama dan berkomunikasi termasuk sejauhmana seorang individu beradaptasi dengan perubahan dalam peran atau lingkungan kerja (Koopmans *et al.*, 2011). Selanjutnya, beberapa perilaku yang menggambarkan dimensi *counterproductive work behavior* yang terjadi di

kalangan ASN berdasarkan penjelasan dari Balkis (2021) diantaranya yaitu kurangnya kedisiplinan pegawai seperti masuk kantor tidak tepat waktu, tidak berada di kantor saat jam kerja, serta rendahnya inisiatif pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya yang terjadi di lingkungan Inspektorat Aceh, yang dalam hal ini dimensi *counterproductive work behavior* adalah satu-satunya dimensi pada kinerja karyawan yang diharapkan tidak dimiliki oleh ASN.

Selanjutnya, didukung oleh Indeks Pelayanan Publik (IPP) Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang menunjukkan bahwa salah satu aspek yang diukur adalah profesionalisme untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan dalam hal peningkatan pelayanan publik (<https://mediaindonesia.com>). Tugas utama dari seorang pegawai ASN yaitu bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas serta menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Pegawai ASN juga bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi penyelesaian tugas-tugas yang berkaitan dengan pemerintahan umum dan pembangunan nasional yang dilaksanakan tanpa campur tangan politik dan tanpa melakukan perilaku korupsi, kolusi, atau nepotisme. Dengan kata lain, pelaksanaan tugas personel ASN tentunya harus dilandasi oleh profesionalisme dan kompetensi yang sesuai dengan pelatihan dan pengalaman di bidang yang bersangkutan (Komara, 2019).

Nurhayati & Amir (2022) mengemukakan jika ASN tentunya memiliki

perbedaan dengan karyawan swasta. Kondisi yang kompetitif sudah menjadi hal biasa dan wajar dalam dunia kerja perusahaan swasta, sehingga penilaian kinerja karyawan cenderung lebih *fair*. Berbeda dengan penilaian kinerja pada ASN. Kenyataannya pemikiran “seberapa berusaha pun penilaiannya akan tetap sama dan *take home pay* juga tidak akan jauh” akan selalu ada dalam ruang lingkup ASN.

Namun di tengah derasnya arus disrupsi teknologi dan wacana pembatasan perekrutan pegawai negeri sipil, pekerjaan PNS masih menjadi cita-cita banyak orang (<https://www.kompas.id>, 2021). Berdasarkan data yang tersaji pada Buku Statistik Aparatur Sipil Negara yang diterbitkan oleh badan kepegawaian negara (BKN) pada Juni tahun 2022, dari jumlah total keseluruhan ASN yang bekerja di instansi pusat dan instansi daerah yang terdiri dari pegawai sipil negara (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) adalah 4.344.552 pegawai dengan rincian jumlah PNS yaitu 3.992.766 (92%) orang dan 351.786 (8%) untuk PPPK. Lebih dalam lagi, data statistik berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Negara (2022) menunjukkan bahwa dari 4.344.552 jumlah ASN, yang bekerja pada instansi pemerintah pusat sebanyak 978.652 (23%) sedangkan yang bekerja pada instansi pemerintah daerah berjumlah 3.365.900 (77%). Angka ini tentunya tidak sedikit, namun berbeda dengan anggapan bahwa ASN akan selalu banyak diminati, justru diperkirakan akan terjadi penurunan jumlah pegawai PNS secara substansial sebagai akibat dari kemajuan teknologi. Statistik dari BKN (2022) menunjukkan bahwa saat ini terdapat 3,9 juta pekerja sipil yang dipekerjakan oleh instansi pemerintah pusat dan daerah, yang menurun dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 4,5 juta pekerja ASN (<https://www.cnbcindonesia.com>,

2022).

Realita di lapangan menunjukkan bahwa berbagai persoalan ketidakhadiran atau keterlambatan dalam menjalankan tugas ASN masih kerap terdengar lantang. Disamping dengan ketidakjelasan pembagian tugas dan target kinerja, serta jumlah karyawan juga banyak. Atau setidaknya hanya pada “orang-orang tertentu” saja yang diminta untuk memenuhi sasaran kinerja (<https://balitbangdiklat.kemenag.go.id>). Hal ini tentunya sangat disayangkan karena dengan tinggi dan rendahnya tingkat kinerja individu karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Sederhananya dapat dikatakan bahwa tingkat kinerja seorang pegawai adalah acuan bagi suatu organisasi untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut data, Indonesia memiliki skor 38,04 dalam *Global Talent Competitiveness Index* pada tahun 2019 dan menduduki peringkat ke-77 dari 199 negara (Febrina & Aisyah, 2021). Tentunya, rendahnya kinerja ASN akan mengakibatkan krisis ketidakpercayaan publik (*distrust*) terhadap pemerintah, selain itu pemerintah juga harus mengeluarkan biaya lebih banyak lagi untuk program pengembangan SDM yang masif dan rekrutmen ASN untuk kesekian kalinya sedangkan kinerja ASN dari tahun ke tahun belum menunjukkan peningkatan yang signifikan (Sewa dkk, 2022).

Terdapat beberapa alasan yang menyebabkan kinerja ASN di Indonesia masih tergolong rendah, salah satunya yaitu banyaknya pekerjaan ASN yang terbengkalai dan ASN yang sering menunda pekerjaannya merupakan indikasi

bahwa ASN kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya. Selain itu, kurang harmonisnya hubungan kerja sesama ASN menunjukkan bahwa lingkungan dan budaya kerja kurang mendukung ASN dalam menjalankan aktivitasnya (Efendy & Sjahrudin, 2016). Rendahnya keterikatan SDM terhadap kinerja instansi pemerintah daerah lainnya merupakan ciri dari permasalahan yang sering berkembang di lingkungan internal ASN sehingga menimbulkan berbagai tantangan. Pertama, sering terjadi keterputusan antara kinerja karyawan dan peningkatan karier. Alasan kedua, mengapa proses kinerja memakan waktu lebih banyak dari yang diperkirakan adalah karena sumber daya manusia tampak kurang termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Ketiga, menurut penilaian pimpinan, sumber daya manusia hanya mengikuti pola muncul di sana, menyelesaikan tugas yang ada, dan kemudian pergi begitu saja. Selain itu ASN kerap dikaitkan dengan berbagai pelanggaran disiplin yang terjadi seperti bolos kerja, hal yang melatar belakangi perilaku ini yaitu kurangnya motivasi dan budaya kerja yang dirasa tidak sesuai, penurunan efisiensi kerja, senioritas, kecemburuan sosial, penurunan semangat kerja yang mana hal tersebut berakibat pada penurunan kinerja ASN (Nugraha & Kasmari, 2022). Hal ini jelas tidak sesuai dengan kebutuhan pemerintah saat ini, yang membutuhkan pekerja yang terinformasi dan mampu menerima tanggung jawab atas tugas yang dipercayakan kepada mereka. Sebagaimana diketahui secara umum, ASN bertugas untuk melaksanakan kebijakan pemerintah yang dituangkan dalam Undang-Undang yang disusun oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Negara, menyelenggarakan pelayanan publik yang kompeten dan berkualitas, serta menjaga keutuhan dan

kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Prasojo & Rudita, 2014; dan Faedlulloh, 2015; Komara, 2019). Berdasarkan penjelasan tersebut tentunya ASN dituntut untuk dapat meningkatkan kompetensinya sehingga dapat memberikan layanan publik yang maksimal, karena ASN merupakan ujung tombak pemerintahan untuk pembangunan nasional dan inti dari birokrasi. Karena efektivitas pelayanan publik yang diberikan ASN menentukan kepercayaan dan stigma masyarakat terhadap instansi pemerintah, maka instansi juga sangat perlu untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada.

Masalah lain yang terjadi dikalangan ASN adalah bahwa aparatur memiliki kesadaran yang rendah tentang tanggung jawab dan fungsinya serta memiliki pengetahuan dan kemampuan SDM yang rendah. Tentunya dalam hal ini ketepatan peningkatan kualitas dan ketepatan prosedur yang dicapai dalam pelaksanaan tugas belumlah dimaksimalkan dengan baik (Amaliah, 2022). Dengan adanya hal ini menunjukkan bahwa permasalahan SDM tersebut menjadi salah satu faktor penyebab ASN kesulitan untuk meningkatkan kinerjanya terhadap instansi tempat mereka bekerja. Dari gambaran faktual tersebut terlihat jelas bahwa pemerintah harus bertindak cepat untuk membuat rencana pengembangan SDM bagi ASN, tidak hanya bagi mereka yang bekerja pada instansi pemerintah pusat tetapi juga bagi mereka yang bekerja pada pemerintah daerah guna menciptakan SDM yang berkualitas sebagai upaya untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai (Sumendap, Mandey, & Mambo, 2015).

Saat ini pemerintah harus dapat menyusun strategi dan menemukan cara untuk dapat meningkatkan kinerja ASN yang mengabdikan dan melayani untuk masyarakat

sampai pada tahap internal. Hal ini agar masyarakat dapat memperoleh pelayanan publik yang prima jika organisasi (birokrasi) dapat mencapai kinerja ASN yang lebih baik (Soetrisno, 2003; Nurprojo, 2014; dan Komara, 2019). Pemerintah harus memberikan perhatian khusus terkait dengan peningkatan kinerja ASN dimulai dari melihat sisi personal ASN dengan memberikan kompensasi yang cukup, kompensasi yang cukup dinilai dapat menciptakan disiplin kerja ASN sebagai wujud terimakasih atas kompensasi yang diberikan organisasi, melalui peningkatan kedisiplinan pada ASN ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja ASN (Fitriyah & Ismail, 2018). Pemerintah juga dapat melakukan beberapa tindakan lain untuk meningkatkan kinerja ASN, seperti memastikan bahwa tugas utama yang dilakukan ASN sesuai dengan kualifikasi dan kemampuannya, memberikan pelatihan rutin bagi ASN agar keterampilannya terus meningkat, memberikan jalur yang jelas untuk pengembangan karir, dan fokus pada peningkatan kinerja ASN. Kinerja ASN dapat didorong untuk meningkat sebagai hasil dari beberapa inisiatif tersebut, sehingga dapat mendukung penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pengembangan masyarakat (Sembai, Suaib, & Bintari, 2019).

Berdasarkan studi yang telah dilakukan sebelumnya, kinerja karyawan kerap dihubungkan dengan berbagai faktor seperti pengetahuan akan teknologi, kepemimpinan, dan fleksibilitas kerja. Namun, terungkap bahwa terdapat kemungkinan lain yang menjadi faktor penentu tingkat kinerja seseorang. Faktor kepribadian individu menunjukkan peranan yang penting sebagai prediktor kinerja (Barrick & Mount, 2005). Salah satu contoh faktor pribadi yang dikaitkan dengan

peningkatan kinerja adalah *occupational self-efficacy* (Cetin & Askun, 2017). Dalam studi lain, ditemukan bahwa motivasi intrinsik menunjukkan peran mediasi parsial dalam hubungan antara evaluasi diri inti dan dalam peran kinerja (Joo *et al*, 2010). Oleh karena itu, faktor kepribadian individu juga memiliki peranan yang penting dalam proses peningkatan kinerja pegawai, faktor kepribadian yang dimaksud adalah seperti kesadaran dan stabilitas emosional mungkin memiliki pengaruh penting pada efikasi diri dan motivasi kinerja, yang mana semua hal tersebut mengarah pada peningkatan kinerja (Barrick & Mount, 2005). Secara umum, penelitian dengan desain longitudinal menunjukkan bahwa *self-efficacy* mengarah pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dalam jenis hubungan ini, dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* meningkatkan kinerja karena individu yang merasa memiliki efikasi diri tinggi akan menghabiskan lebih banyak usaha dan bertahan lebih lama pada tugas-tugas yang diberikan. Jenis perilaku ini akan meningkatkan kemungkinan sukses secara individu dan meningkatkan kinerja organisasi (Tims *et al*, 2014).

Widodo (2020) menjelaskan bahwa pola perilaku negatif ASN yang lain dan biasa dilakukan oleh ASN pada umumnya yaitu adanya perilaku malas dalam mengambil inisiatif di luar peraturan. Menyadari hal ini institusi hendaknya mengupayakan berbagai cara untuk meningkatkan keterikatan karyawan pada organisasi, karena *employee engagement* atau keterikatan seseorang pada pekerjaan atau organisasi, sangat penting untuk mendukung keberhasilan bisnis dan menentukan apakah karyawan bekerja dengan baik atau buruk (Handoyo & Setiawan, 2017). *Personal resource* adalah penentu yang signifikan dari



keterlibatan karyawan dalam situasi ini. *Personal resource* berfungsi sebagai evaluasi diri konstruktif yang memacu peningkatan kinerja pada karyawan (Xanthopoulou et al., 2007). *Occupational self-efficacy* merupakan salah satu *personal resource* yang harus dimiliki karyawan karena dapat mendorong karyawan untuk mampu menghadapi tantangan dan tuntutan pekerjaan dengan hasil yang luar biasa dan juga menentukan kemampuan karyawan untuk menangani skenario yang berkaitan dengan pekerjaan (Fauziyyah & Budiman, 2022).

Adanya peran penting *personal resource* yaitu *self-efficacy* dalam konteks pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, berkembang menjadi konsep *occupational self-efficacy*. Menurut definisi, *occupational self-efficacy* adalah penilaian yang dibuat oleh individu terkait dengan keyakinan mereka akan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka. Ketika dihadapkan dengan tantangan, orang-orang dengan OSE yang tinggi cenderung tidak menyerah dan putus asa dan lebih terlibat dalam pekerjaan (Jungert et al., 2013). Mengacu pada konsep *self-efficacy*, OSE mengukur kemampuan individu untuk menyelesaikan suatu tindakan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi keputusan orang tersebut untuk mengambil tindakan, jumlah upaya yang akan dia lakukan, dan berapa lama dia akan bertahan dalam keadaan yang sulit. Terdapat tiga aspek OSE, yaitu aspek *magnitude/level*, aspek *strength*, dan aspek *generality* (Bandura, 2006). Dorongan untuk memilih tindakan ini tentunya tidak terlepas dari peran motivasi yang dimiliki oleh individu, yang mana berdasarkan teori evaluasi kognitif dikemukakan bahwa faktor sosial dan lingkungan sangat penting dalam

hal bagaimana organisasi dapat memfasilitasi atau melemahkan motivasi intrinsik karyawan. Dalam konteks organisasi, perusahaan hendaknya memberikan penghargaan, umpan balik, dan faktor-faktor eksternal lainnya yang perlu ditingkatkan terutama untuk komponen kompetensi motivasi intrinsik (Cetin & Askun, 2017).

Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, bahwa motivasi intrinsik memiliki keterhubungan dengan *occupational self-efficacy* dan berpengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, Deci dan Ryan (Cetin dan Askun, 2017) menggambarkan motivasi intrinsik sebagai kecenderungan bawaan untuk mengembangkan kapasitas seseorang, untuk mencari yang baru dan menantang, dan untuk mengeksplorasi dan belajar. Jenis motivasi ini berasal dari melaksanakan suatu aktivitas untuk kepentingan dirinya sendiri, artinya individu merasakan kepuasan dari hanya dengan melakukan aktivitas itu sendiri. Weinberg dan Gould (Kalhor dkk, 2017) menunjukkan tiga jenis motivasi intrinsik yaitu pengetahuan, prestasi, dan stimulasi. Sebagaimana yang diketahui bersama, karyawan juga dituntut harus melakukan banyak peran seperti menjadi pasangan, orang tua, dan tentunya pekerja, hal tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa akan terjadi konflik antara pekerjaan dan urusan pribadi. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik mengalami kontrol atas perilaku mereka sendiri dan karena itu lebih mungkin untuk dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Kuvaas dkk, 2017). Orang-orang yang memiliki dorongan pengetahuan akan mendapatkan kepuasan ketika mereka berhasil mempelajari hal-hal baru. Ketika seseorang yang memiliki dorongan karena prestasi

menyelesaikan tugas dengan sukses, mereka akan merasa puas. Sebaliknya, orang yang termotivasi oleh stimulasi adalah orang yang merasakan kesenangan dan sensasi saat melakukan aktivitas tertentu (Kalhorodkk, 2017).

Menurut penelitian Aliyyah et al. (2021), motivasi secara positif akan mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menciptakan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, dorongan yang kuat untuk tumbuh secara pribadi, keinginan untuk mencapai prestasi yang besar, dan membentuk jiwa kemandirian. Rasa tanggung jawab yang kuat dan keinginan untuk mengembangkan diri dan pencapaian yang diinginkan akan sangat mempengaruhi pekerjaan seseorang. Berdasarkan pernyataan tersebut tidak perlu perintah dari atasan untuk melakukan pengembangan diri jika setiap ASN memiliki motivasi intrinsik dari dalam. Orang yang termotivasi tidak memerlukan pengawasan ketat dari atasan karena mereka mandiri dan mampu menangani pekerjaan (Syafrafrannuddin & Rahmanto, 2019).

Mengacu pada studi sebelumnya tentang kinerja karyawan, studi yang dilakukan oleh Cetin dan Askun tahun 2017, yang meneliti kinerja 76 pekerja dari berbagai organisasi yang bekerja di kawasan industri terorganisir Turki, dan membahas tentang kontribusi motivasi intrinsik dan OSE terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa OSE dan motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian ini juga terdapat diskusi yang menarik, dimana peneliti menyatakan bahwa nilai-nilai budaya juga memainkan peran dalam keyakinan *self-efficacy* dan hasil terkait. Maksud dari pernyataan ini adalah orang-orang dengan latar belakang budaya kolektivistik lebih termotivasi dan memiliki kinerja yang tinggi meskipun mereka

memiliki efikasi diri yang rendah sebagaimana yang disampaikan oleh Chaudahary et al. (2012). Didukung oleh Lewis (2011) yang berbicara tentang teori identitas sosial motivasi kerja, dikatakan bahwa dalam budaya kolektivistik, individu lebih cenderung bekerja untuk tujuan kelompok daripada tujuan individu. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Cetin dan Askun (2017) dilakukan di wilayah negara Turki yang juga merupakan masyarakat kolektivistik, hasil dari penelitian ini mengungkapkan temuan seperti konteks *western* di kaitannya dengan efikasi diri, motivasi, dan kinerja yang mana sampel berada di wilayah metropolitan, oleh karena itu, nilai budaya individualistik mungkin lebih mendominasi. Penelitian oleh Khawaja (2017), yang menguji pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada 313 dokter yang bekerja di rumah sakit umum dan swasta di seluruh wilayah negara Pakistan, memberikan dukungan tambahan untuk temuan dalam penelitian ini. Dimana pada penelitian ini ditemukan bahwa budaya kolektivistik secara positif memoderasi hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja.

Budaya kolektivistik mendorong orang untuk berkembang menjadi pribadi yang saling bergantung, dimana orang pada dasarnya melihat diri mereka saling berhubungan dengan cara yang kuat dan dekat dengan orang lain, dan untuk memprioritaskan fungsi hubungan yang baik di atas tujuan mereka sendiri (Cohen, Wu, & Miller, 2016). Dalam konteks organisasi, karyawan dengan nilai-nilai budaya kolektivistik cenderung ditampakkan dalam sikap dan perilaku mereka terhadap organisasi dengan cara memperluas lingkup pekerjaannya dan

menunjukkan perilaku kerja karyawan dalam organisasi atas dasar suka rela (Rurkkhum & Bartlett, 2017).

Nilai-nilai budaya seseorang memainkan pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi pemikiran dan kecenderungan perilaku mereka. Menurut Hofstede, budaya nasional dapat lebih menjelaskan sikap dan nilai yang terkait dengan tempat kerja (perilaku organisasi) daripada jabatan, industri, usia, atau jenis kelamin. Dalam masyarakat Indonesia, orang sering membentuk kelompok dan menunjukkan kepedulian satu sama lain (Amandawati, 2016). Bekerja secara kolektif adalah salah satu budaya kerja di Indonesia, dan orang-orang di negara ini kurang mendukung individualitas. Dikatakan juga bahwa budaya kolektif mendominasi di seluruh Asia Timur, Amerika Latin, dan Afrika (Trisnasari & Wicaksono, 2021).

Lebih lanjut, penelitian mendalam yang dilakukan oleh Ahyar, dkk (2020) yang melihat pengaruh budaya nasional dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai pada 2.011 pegawai sektor perbankan di Indonesia mengungkapkan adanya hubungan antara budaya kolektivisme dengan kinerja pegawai yang lebih baik. Budaya nasional, khususnya *power distance*, kolektivisme, maskulinitas, dan orientasi jangka panjang ditemukan memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen afektif yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dikenal istilah mutasi di kalangan ASN sejalan dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Pasal 22 yang menyebutkan bahwa mutasi pekerjaan atau pemindahan wilayah kerja dapat dilakukan untuk kepentingan pelaksanaan kewajiban dinas dalam rangka pembinaan pegawai negeri. Menurut Surat Keputusan (SK) yang

dikeluarkan untuk ASN terkait, perpindahan wilayah kerja ini memungkinkan ASN dipindahkan ke mana saja. Mereka mungkin menghadapi banyak kesulitan baru dan berbagai perubahan, seperti rekonstruksi berkala sebagai efek dari pola kerja ASN yang dapat dipindahkan. Secara alami, perubahan ini juga dapat berdampak pada kinerja ASN terkait, karena mereka harus menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan profesional (Marpaung & Mas'ud, 2017). Atas dasar berbagai penjelasan yang telah disebutkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam korelasi antara nilai-nilai budaya individu pada pegawai ASN dengan kinerja, terlebih Provinsi DIY dikenal dengan menjunjung tinggi budaya gotong royong yang sangat mencerminkan budaya kolektivisme. Terlebih Yogyakarta dan kehidupan yang santai memungkinkan terjadinya kolektivisme dalam takaran praktis, yang membedakan antara kota Yogyakarta dengan pusat-pusat kota terkemuka lainnya di Indonesia seperti Bandung dan Jakarta (Dahl, 2016).

Selain itu dalam penelitian mengenai hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja ditemukan hasil yang berbeda pada beberapa penelitian sebelumnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kalhor et al. (2017) pada pegawai bank Pakistan, motivasi intrinsik berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa motivasi intrinsik menunjukkan keterkaitan yang positif dengan komitmen organisasi. Sedangkan menurut penelitian Effendy & Sjhrudin (2016) yang dilakukan di Indonesia dengan subyek pegawai ASN, ditemukan hasil penelitian yang berbeda mengenai hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan

bukti bahwa motivasi intrinsik yang rendah ditunjukkan melalui tanggung jawab yang memiliki arah yang berlawanan dengan kinerja ASN, sehingga motivasi intrinsik yang rendah tidak mampu meningkatkan kinerja ASN yang tinggi. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Syafranuddin dan Rahmanto (2019) dengan subyek yang sama yaitu ASN menemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN baik secara simultan maupun parsial. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih terdapat inkonsistensi hasil riset terkait dengan kinerja dengan motivasi intrinsik di kalangan pegawai khususnya ASN di Indonesia.

Lebih dalam lagi, terkait yang telah dilakukan menunjukkan bahwa OSE memiliki peran yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Cetin & Askun, 2017). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa OSE sepenuhnya memediasi hubungan antara rasa panggilan dalam bekerja dan kinerja pekerjaan pada tenaga sales di Korea Selatan, dan memediasi secara parsial hubungan antara rasa panggilan dalam bekerja dan OCB (Park, Sohn, & Ha, 2015). Sedangkan untuk penelitian di Indonesia sendiri tidak banyak yang membahas mengenai pengaruh dari OSE terhadap kinerja karyawan, namun hanya *self-efficacy* itu sendiri. Seperti pada penelitian yang dilakukan Kaseger (2013) yang menunjukkan bagaimana *self-efficacy* dan pengembangan karir keduanya secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan belum banyak penelitian yang berfokus pada OSE di Indonesia.

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih sedikit penelitian yang dilakukan tentang OSE di Indonesia, khususnya penelitian tentang

nilai-nilai budaya yang mendasari individu dan bagaimana kaitannya dengan kinerja karyawan. Dengan mengingat pada temuan ini, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji hubungan antara OSE, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivisme di Indonesia untuk mengisi kekosongan dalam literatur dan menambah pengetahuan tentang topik ini di Indonesia yang mengkaji hubungan tersebut pada ASN di Provinsi D.I.Yogyakarta.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ada tiga permasalahan dalam penelitian ini, yaitu yang pertama adalah apakah *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivis yang dimiliki oleh seorang individu cukup berpengaruh terhadap dimensi *task performance* dalam kinerja karyawan pada ASN di Provinsi D.I.Yogyakarta. Kedua, apakah *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivis yang ada dalam diri seorang individu memiliki pengaruh terhadap dimensi *contextual performance* dalam kinerja karyawan pada ASN di Provinsi D.I.Yogyakarta. Serta yang terakhir apakah *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivis yang ada pada individu mempengaruhi dimensi *counterproductive work behavior* dalam kinerja karyawan pada ASN di Provinsi D.I.Yogyakarta.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris dampak dari *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivis terhadap kinerja pegawai ASN



di Provinsi D.I. Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, studi tentang *work performance* diharapkan dapat membantu memajukan pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam kaitannya dengan bagaimana motivasi intrinsik, *occupational self-efficacy*, dan budaya kolektifis mempengaruhi kinerja pegawai ASN. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya terkait tema *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, budaya kolektivisme dan *work performance* atau kinerja pada pekerjaan khususnya pada ASN.

##### 2. Manfaat praktis

Peneliti sangat berharap penelitian ini akan bermanfaat untuk tujuan penelitian sebagai penyediaan ide-ide yang berguna untuk mengatasi masalah kinerja pada ASN. Sebagai hasilnya, ini akan berfungsi sebagai awal mula rancangan bagi instansi pemerintah daerah yang ingin meningkatkan kinerja ASN di pada masing-masing instansi, dan berkembang menjadi bahan evaluasi bagi pemerintah DIY untuk membuat alat terkait penilaian kinerja untuk ASN khususnya pada aspek individual.

## E. Keaslian Penelitian

**Tabel 1.1 Keaslian Penelitian**

No.	Peneliti	Judul	Teori	Alat ukur	Subjek
1.	Cetin & Askun (2017)	<i>The Effect of Occupational Self-Efficacy on Work Performance Through Intrinsic Work Motivation</i>	<i>Occupational Self-Efficacy</i> (Rigotti et al, 2008); <i>Intrinsic Motivation</i> (Tremblay et al, 2009); <i>Work Performance</i> (Carmeli et al, 2007)	Skala <i>occupational self-efficacy</i> (Rigotti et al, 2008) (short version); Skala <i>work motivation</i> (Tremblay et al, 2009); dan Skala <i>perceived job performance</i> (Carmeli et al, 2007) (four-item)	76 karyawan dari berbagai organisasi yang beroperasi di kawasan industri terorganisir di Turki.
2.	Park, Sohn, & Ha (2015)	<i>South Korean Salesperson's Calling, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Occupational Self-Efficacy</i>	<i>Occupational Self-Efficacy</i> (Stajkovic & Luthans, 1998); <i>Job performance</i> (Duffy et al (2012)	Skala <i>self-efficacy</i> dengan 8 item (Jones, 1986); <i>Job performance</i> diukur menggunakan transformasi logaritma oleh penulis	160 sales asuransi di anak perusahaan Korea Selatan dari Fortune 500 perusahaan di industri keuangan
3.	Kaseger (2013)	Pengembangan Karir dan <i>Self-efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Manado Town Square	<i>Self-Efficacy</i> (Bandura, 1991); Kinerja (Hasibuan, 2002)	Five-point Likert untuk masing-masing variabel	50 karyawan yang bekerja di PT. Matahari Departemen Store Manado Town Square

No.	Peneliti	Judul	Teori	Alat ukur	Subjek
4.	Rimper & Kawet (2014)	Pengaruh Perencanaan Karir dan <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado	<i>Self-Efficacy</i> (Alwisol, 2009); Kinerja (Hasibuan, 2006)	Kuesioner	45 karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado
5.	Kalhor, Jhatial, & Khokhar (2017)	<i>Investigating the Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Work Performance : Study of Bank Officers</i>	<i>Intrinsic Motivation</i> (Adeoti et al, 2006); <i>Employee Performance</i> (Workineh & Shimels, 2010)	Skala intrinsik motivation (Amabile et al, 1994) (7-points skala Likert); Skala employee's performance (Beker, 1994) (7-ponts skala Likert)	500 kuesioner tertutup yang didistribusikan di bank komersial swasta (ex : JS Bank Limited, Habib Bank Limited, Muslim Commercial Bank, Allied Bank Limited, Alfalah dan United Bank Limited
6.	Kuvaas, dkk (2017)	<i>Do Intrinsic and Extrinsic Motivation Relate Differently to Employee Outcomes?</i>	<i>Intrinsic Motivation</i> (Deciet al., 1989); <i>Work Performance</i> (Dysvik & Kuvaas, 2011)	Skala <i>intrinsic work- motivation</i> (Kuvaas, 2006); Skala <i>work performance</i> (Dysvik & Kuvaas, 2006)	552 karyawan dan 78 manajer toko
7.	Efendy & Sjahrudin (2016)	Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya pada Kinerja Aparatur Sipil Negara	Motivasi Intrinsik (Maulana dkk, 2015); Kinerja (Bangun, 2012)	Skala motivasi intrinsik (Maulana dkk, 2015); Skala kinerja (Bangun, 2012)	31 orang ASN Badan Pusat Statistik Kota Makassar

No.	Peneliti	Judul	Teori	Alat ukur	Subjek
8.	Syafranuddin & Rahmanto (2019)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur	Motivasi Intrinsik (Herzberg, 1966); Kinerja (Mangkunegara, 2007)	Kuesioner	32 orang ASN pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur
9.	Ahyar dkk (2020)	<i>Investigating The Effect of National Culture and Affective Commitment on Employee Performance : An Empirical Study in Indonesian Banking Sector</i>	<i>National Culture</i> (Hofstede, 2001); <i>Employee Performance</i> (Ghosh, Sekiguchi, & Gurunathan, 2017)	Skala <i>national culture</i> (Hofstede, 2001); Skala <i>in-role performance</i> (Ghosh, Sekiguchi, & Gurunathan, 2017)	219 karyawan yang bekerja di Bank BRI, Jawa Tengah, Indonesia.
10.	Khawaja (2017)	<i>Impact of Spiritual Intelligence on Employee Task Performance and OCB; Mediating Role of Self-Efficacy, Moderating Role of Collectivist Culture of Pakistan</i>	<i>Collectivist Culture</i> (Maolosi, 2012); <i>Employee Task Performance</i> (Amiri et al, 2012)	Skala <i>collectivism</i> (Gaines, Marelich, & Bledsoe, 1997); Skala <i>task performance</i> (Becker & Kernan, 2003)	313 dokter dengan berbagai posisi di Pakistan

No.	Peneliti	Judul	Teori	Alat ukur	Subjek
11.	Krongchuchuen & Ngamkroeckjoti (2016)	<i>The Relationship Between National Culture and Employee Performance Among US Multinational Companies in Bangkok</i>	<i>National Culture</i> (Merchant & Stede, 2003); <i>Employee Performance</i> (Testa, Mueller, Thomas, 2003)	Kuesioner	385 karyawan kerah putih Thailand yang bekerja di perusahaan multinasional AS di Bangkok
12.	Shahwan (2016)	<i>Relationship Between "Power- Distance" and Employee Performance in Multi-National Organizations</i>	<i>Nation Culture</i> (Hofstede, 1980), <i>Performance</i> (Helmreich, 2000)	Kuesioner 40 pertanyaan	50 karyawan dari 7 kebangsaan yang bekerja di organisasi internasional non-pemerintah (NGO)

Terkait dengan validitas penelitian, pada Tabel 1 telah dicantumkan sejumlah penelitian sebelumnya yang membahas tentang kinerja, motivasi intrinsik, budaya kolektivisme, dan *occupational self-efficacy*. Berikut merupakan perbedaan antara penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian sebelumnya :

1. Penelitian dengan judul *The Effect of Occupational Self-Efficacy on Work Performance Through Intrinsic Work Motivation* yang dilakukan oleh Cetin dan Askun (2017) dalam jurnal *Emerald Insight*. Susunan variabel penelitian inilah yang membedakan penelitian Cetin dan Askun (2017) dengan penelitian yang sedang akan dilakukan oleh peneliti saat ini. Dalam studi Cetin dan Askun (2017), *occupational self-efficacy* berfungsi sebagai variabel independen sedangkan motivasi intrinsik berfungsi sebagai variabel mediator parsial antara variabel independen dengan *work performance*. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan peneliti saat ini, OSE dan motivasi intrinsik berperan sebagai variabel bebas dan hanya variabel

kinerja atau *work performance* saja yang berperan sebagai variabel terikat. Selain itu, peneliti juga menambahkan variabel budaya kolektivisme sebagai variabel bebas pada penelitian yang sedang diajukan saat ini, sehingga penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat.

2. Penelitian terkait kinerja selanjutnya yaitu penelitian milik Park, Sohn, dan Ha (2015) dengan judul *South Korean Salesperson's Calling, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior : The Mediating Role of Occupational Self-Efficacy* dalam *Journal of Career Assessment*. Susunan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan dimasukkannya variabel tambahan lainnya yang membedakan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti saat ini dari penelitian yang diselesaikan oleh Park, Sohn, dan Ha (2015). Variabel *work performance* berperan sebagai variabel terikat sedangkan *occupational self-efficacy* berperan sebagai variabel mediator dalam penelitian Park, Sohn, dan Ha (2015). Sedangkan penelitian yang sedang dilakukan peneliti saat ini menggunakan OSE sebagai variabel bebas dan variabel kinerja atau *work performance* sebagai variabel terikat. Selain itu, variabel bebas kedua dalam penelitian tersebut adalah *job calling*, dan variabel terikat kedua adalah *organizational citizenship behavior*. Sedangkan, dalam penelitian yang sedang dilakukan peneliti saat ini menggunakan motivasi intrinsik dan budaya kolektivisme sebagai variabel independen.
3. Berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Kaseger (2013) dengan judul Pengembangan Karir dan *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Manado Town Square dalam jurnal

EMBA. Variabel yang diteliti dalam penelitian Kaseger (2013) menggunakan teori *self-efficacy* sebagai variabel independen, sedangkan penelitian yang diajukan oleh peneliti saat ini menggunakan teori *occupational self-efficacy* yang masih merupakan subset dari teori *self-efficacy*. Di sinilah letak perbedaan antara penelitian yang diajukan oleh peneliti saat ini dengan penelitian Kaseger (2013). Perbedaan selanjutnya pada penelitian tersebut Kaseger (2013) menggunakan variabel bebas lainnya yaitu pengembangan karir sebagai variabel bebas kesatu, sedangkan pada penelitian saat ini selain OSE peneliti menggunakan motivasi intrinsik dan budaya kolektivisme sebagai variabel bebas kedua dan ketiga.

4. Penelitian selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rimper dan Kawet (2014) dengan judul Pengaruh Perencanaan Karir dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado dalam jurnal EMBA. Teori variabel yang dibahas adalah hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Peneliti menggunakan teori *self-efficacy* dalam penelitian Rimper dan Kawet (2014), namun dalam penelitian saat ini, peneliti menggunakan teori *occupational self-efficacy*, dimana OSE masih menjadi komponen teori *self-efficacy*. Selain itu, Rimper dan Kawet (2014) menggunakan variabel perencanaan karir sebagai variabel bebas lainnya dengan pendekatan eksperimental sebagai metode penelitian. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini peneliti menggunakan variabel motivasi intrinsik dan budaya kolektivisme sebagai variabel bebas selain OSE dengan pendekatan korelasional sebagai metode penelitian.

5. Penelitian selanjutnya, yaitu *Investigating the Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Work Performance : Study of Bank Officers* yang dilakukan oleh Kalhoro, Jhatial, & Khokhar (2017) dalam jurnal GMJACS. Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kalhoro, Jhatial, & Khokhar (2017) yaitu pada penelitian sebelumnya ini peneliti menganalisa tidak hanya pengaruh dari motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan tetapi juga menganalisa terkait pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian peneliti saat ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan saja. Selain itu pada penelitian sebelumnya menganalisa tentang pengaruh dari motivasi intrinsik terhadap kinerja sedangkan pada penelitian saat ini meneliti tentang keterkaitan antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan.
6. Penelitian berikutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kuvaas et al (2017) dengan judul *Do Intrinsic and Extrinsic Motivation Relate Differently to Employee Outcomes?* dalam *Journal of Economic Psychology*. Perbedaan penelitian yang saat ini dilakukan oleh peneliti dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kuvaas et al (2017), yakni pada penelitian sebelumnya ini peneliti tidak secara langsung menganalisa keterhubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan melainkan melalui hasil kerja karyawan yang pada gilirannya dihubungkan dengan tingkat kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian saat ini peneliti tertarik untuk menganalisa hubungan langsung antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan. Selain



itu, *occupational self-efficacy* dan budaya kolektivisme merupakan variabel independen lain yang mendukung penelitian ini, karena penelitian ini hanya menguji hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan sedangkan studi sebelumnya membahas hubungan yang berbeda antara motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan.

7. Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Efendy & Sjahrudin (2016) dengan judul Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya pada Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam *E-Library STIE YPBUP Bongaya*. Penelitian yang dilakukan saat ini berbeda dengan penelitian Efendy & Sjahrudin (2016) bahwa peneliti pada penelitian sebelumnya pada awalnya tidak membahas pengaruh motivasi secara umum sebelum membahas pengaruh masing-masing jenis motivasi terhadap kinerja, baru kemudian membuat perbedaan antara dampak motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja ASN. Sebaliknya, penelitian yang saat ini sedang diajukan oleh peneliti saat ini berbicara secara khusus tentang hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan, khususnya pada ASN. Selain itu, metodologi penelitian yang digunakan dalam studi sebelumnya adalah eksperimental. Sebaliknya, metodologi penelitian korelasional digunakan dalam penelitian ini.
8. Penelitian berikutnya yang berkaitan dengan kinerja berikut ini merupakan penelitian yang dilakukan oleh Syafranuddin dan Rahmanto (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur dalam *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen*

Indonesia. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syafranuddin dan Rahmanto (2019) yaitu pada penggunaan variabel independen pendukung lainnya pada penelitian. Variabel bebas yang digunakan oleh Syafranuddin dan Rahmanto (2019) untuk mendukung penelitiannya selain motivasi intrinsik yaitu motivasi ekstrinsik. Sedangkan pada penelitian yang diajukan oleh peneliti saat ini variabel bebas yang digunakan selain motivasi intrinsik adalah *occupational self-efficacy* dan budaya kolektivisme.

9. Penelitian selanjutnya berjudul *Investigating The Effect of National Culture and Affective Commitment on Employee Performance : An Empirical Study in Indonesian Banking Sector* yang dilakukan oleh Ahyar dkk (2020) dalam jurnal Revista ESPACIOS. Perbedaan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti saat ini dengan penelitian milik Ahyar dkk (2020) terletak variabel tambahan yang ada pada penelitian sebelumnya, *nation culture* tidak hanya menjadi variabel bebas tunggal tetapi juga terdapat *affective commitment* yang menjadi variabel bebas, dengan variabel terikat *employee performance*. Sedangkan pada penelitian yang diajukan oleh peneliti saat ini menggunakan *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik dan budaya kolektive yang berperan sebagai variabel bebas dengan variabel terikat adalah kinerja. Selain itu terdapat perbedaan terkait dengan sampel penelitian yang digunakan, dimana sampel dari penelitian sebelumnya adalah karyawan darisektor perbankan di wilayah Jawa Tengah. Sedangkan sampel yang akan digunakan pada penelitian yang diajukan peneliti saat ini adalah ASN yang bekerja di wilayah D.I.Yogyakarta.

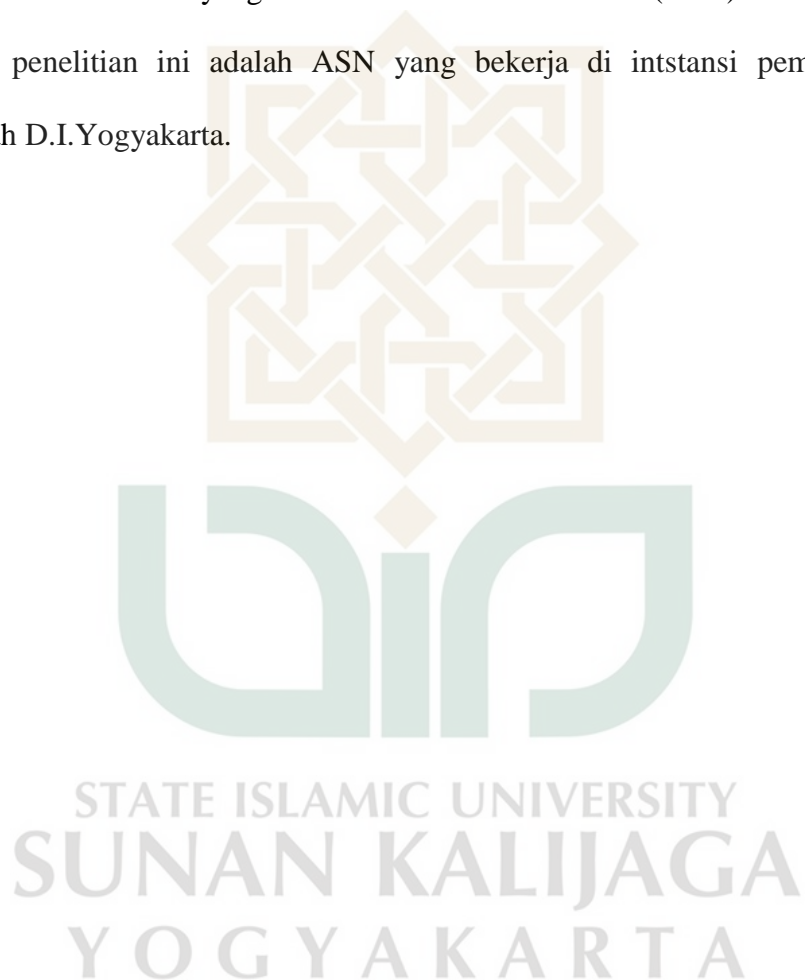
10. Penelitian berikutnya terkait dengan kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Khawaja (2017) dengan judul *Impact of Spiritual Intelligence on Employee Task Performance and OCB; Mediating Role of Self-Efficacy, Moderating Role of Collectivist Culture of Pakistan* dalam *Jinnah Business Review*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khawaja (2017), yakni variabel bebas yang digunakan untuk mengkaji penelitian ini serta susunan variabel yang digunakan. Penelitian sebelumnya menggunakan *spiritual intelligence* sebagai variabel bebas dengan variabel terikat yaitu *employee task performance* dan *organizational citizenship behavior* atau OCB. Selain itu, variabel *self-efficacy* berperan sebagai variabel mediator dan *collectivist culture* sebagai variabel moderator. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini budaya kolektivisme berperan sebagai variabel bebas dan dikaji kaitannya terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan dukungan variabel bebas lainnya yaitu *occupational self-efficacy* dan motivasi intrinsik.
11. Penelitian dengan judul *The Relationship Between National Culture and Employee Performance Among US Multinational Companies in Bangkok* yang dilakukan oleh Krongchuchuen & Ngamkroekjoti (2016) dalam *Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences)*. Perbedaan yang ada pada penelitian ini dengan penelitian yang diajukan oleh peneliti saat ini adalah subyek yang digunakan, pada penelitian sebelumnya Krongchuchuen & Ngamkroekjoti (2016) menggunakan sampel karyawan yang bekerja di perusahaan multinasional US yang beroperasi di Bangkok,

Thailand. Sedangkan pada penelitian saat ini peneliti mengkaji tentang hubungan antara budaya kolektivisme dengan kinerja pada ASN yang ada di Provinsi D.I.Yogyakarta.

12. Penelitian terkait kinerja selanjutnya yaitu penelitian milik Shahwan (2016) dengan judul *Relationship Between "Power-Distance" and Employee Performance in Multi-National Organizations* dalam *Skyline Business Journal*. Perbedaan yang ada antara penelitian yang dilakukan peneliti saat ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shahwan (2016) yaitu variabel bebas yang dikaji oleh peneliti. Pada penelitian yang dilakukan oleh Shahwan (2016) peneliti mengkaji variabel bebas *power distance* yang mana merupakan salah satu dimensi dari teori *nation culture* Hofstede (2001) dan hubungannya dengan kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang diajukan oleh peneliti saat ini, peneliti menggunakan variabel bebas budaya kolektivisme secara keseluruhan untuk dikaji keterkaitannya dengan kinerja karyawan khususnya ASN.

Berdasarkan sejumlah penelitian yang telah dibahas sebelumnya, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena topik yang diidentifikasi oleh peneliti adalah *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivisme terhadap kinerja yang terkonsentrasi pada ASN yang bekerja di wilayah D.I.Yogyakarta. Empat skala digunakan sebagai perangkat pengukuran dalam penelitian ini. Alat ukur pertama yang digunakan yaitu skala kinerja karyawan yang disusun oleh peneliti berdasarkan definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Koopmans (2014). Berikutnya adalah skala OSE yang mana

peneliti menggunakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan definisi OSE dari Bandura (2006). Selanjutnya adalah skala motivasi intrinsik yang disusun oleh peneliti berdasarkan definisi motivasi intrinsik dari Stipek (2002). Berikutnya yaitu skala budaya kolektivisme yang disusun oleh peneliti berdasarkan definisi budaya kolektivisme yang dikemukakan oleh Triandis (2001). Terakhir, subjek dalam penelitian ini adalah ASN yang bekerja di instansi pemerintahan di wilayah D.I.Yogyakarta.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa terdapat kontribusi positif yang signifikan secara bersama-sama antara *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivis terhadap dimensi *task performance* dari variabel kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivis maka akan semakin tinggi *task performance* pada ASN di Wilayah DIY. Selain itu, dari penelitian ini juga didapatkan hasil bahwa terdapat kontribusi positif yang signifikan secara bersama-sama antara *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivis terhadap dimensi *contextual performance* dari variabel kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivis maka akan semakin tinggi *contextual performance* pada ASN di Wilayah DIY. Kemudian pada penelitian ini juga didapatkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan secara bersama-sama antara *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivis terhadap dimensi *counterproductive work behavior* dari variabel kinerja karyawan. Semakin rendah tingkat *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivis maka akan semakin tinggi tingkat *counterproductive work behavior* pada ASN di Wilayah DIY. Hipotesis pertama dan kedua pada penelitian ini diterima yaitu ada peran positif secara bersama-sama antara *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivis terhadap dimensi *task performance* dan dimensi

*contextual performance*. Selanjutnya, untuk hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima yaitu terdapat peran negatif dan signifikan secara bersama-sama antara *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivis terhadap dimensi *counterproductive work behavior*. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan sebab-akibat antara *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivis terhadap kinerja karyawan khususnya pada ASN yang bertugas di Wilayah DIY.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

### **1. Bagi Pemerintah Daerah**

Bagi pihak pemerintah khususnya di wilayah DIY, dapat menjadi pengetahuan atau informasi bahwa *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya kolektivis merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu dari karyawan yang dalam hal ini adalah ASN. Pihak pemerintah maupun pengawas diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk menunjang kinerja individu pada ASN sehingga dapat lebih baik lagi melalui program-program pelatihan dan pengembangan kapasitas yang ditujukan untuk ASN tidak hanya *skill* untuk pekerjaan namun juga memfasilitasi program pengembangan individu *softskill* untuk para ASN sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja, tanggung jawab dan kerjasama antar tim sehingga peningkatan kinerja dari ASN dapat membangun kembali citra baik pada masyarakat.

## 2. Bagi Responden (ASN di Wilayah DIY)

Bagi ASN yang bertugas di Wilayah DIY, diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan budaya gotong royong yang dalam hal ini dimaksudkan adalah budaya kolektivis dalam meningkatkan kinerja karyawan dari segi individual yang mana kinerja karyawan ini juga merupakan faktor penting untuk menilai kinerja institusi.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji lebih luas lagi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta melakukan kajian mendalam adakah pengaruh moderator lain atau adanya variabel intervening yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor budaya organisasi untuk dikaji pada penelitian selanjutnya karena selain faktor internal, faktor-faktor eksternal juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu diharapkan memperluas populasi penelitian sehingga data yang diperoleh lebih banyak dan beragam.

Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan subyek dengan bidang pekerjaan lain, atau mengelompokkan ASN khusus berdasarkan ranah kerja masing-masing seperti contohnya akademisi, abdi negara, tenaga kerja kesehatan, dan lain-lain. Saran selanjutnya yaitu penelitian dapat mencoba untuk melaksanakan penelitian melalui pendekatan kualitatif atau studi komparatif yang tentunya mampu memberikan gambaran seberapa besar peran dari *occupational self-efficacy*, motivasi intrinsik dan budaya kolektivis terhadap kinerja karyawan



pada ASN di Wilayah DIY dengan lebih spesifik dari sudut pandang subyek pada sebuah situasi atau *urgensi* lainnya. Misalnya mengeksplorasi lebih jauh terkait dengan budaya kolektivis yang dimaksud apakah mengarah kepada hubungan antar-kelompok yang saling menguntungkan atau sebaliknya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Nicolas, T. M., Apollo, P. E., Magallanes, T., Encarnacion, J. M. (2021). Employees' Self-Efficacy an Work Performance of Employees as Mediated by Work Environment. *International Journal of Research in Business and Social Science*,10(7), 01-15. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1470>.
- Adi, A. W. I., Suardikha, S. M. I., & Putri, D. A. M. A. G. I. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Pengguna SIMDA pada Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), 2587-2616. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/31696> .
- Ahyar, Y., Indi, D., Retno, H., & Udin. (2020). Investigating the Effect of National Culture and Affective Commitment on Employee Performance : An Empirical Study in Indonesian Banking Sector. *Revista Espacios*, 41(22), 67-78. <https://www.revistaespacios.com/>.
- Aliyyah, N., Prasetyo, I., Rusdiyanto, Endarti., W. E., Mardiana, F., Winarko, R., Chamariyah, Mulyani, S., Grahani, O. F., Rochman, S. A, Kalbuana, N., Hidayat, W., Tjaraka, H. (2021). What Affects Employee Performance Through Work Motivation?. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(1). <http://eprints.uwp.ac.id/id/eprint/3314/1/what-affects-employee-performance-through-work-motivation.pdf>.
- Amaliah, R. Nur. (2022). *Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kabupaten Bone* [Skripsi, Universitas HasanuddinMakassar].[http://repository.unhas.ac.id/13449/2/E051181303\\_s\\_kripsi\\_14-02-2022%201-2.pdf](http://repository.unhas.ac.id/13449/2/E051181303_s_kripsi_14-02-2022%201-2.pdf).
- Amandawati, Risqi. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Kolektivisme Sebagai Moderator (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional IV Jateng dan DIY)* [Skripsi, Universitas Diponegoro]. <https://repofeb.undip.ac.id/3526/> .
- Armstrong, M. & Baron, A. (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action* (1st ed.,). CIPD Publishing.
- Azwar, Saifuddin. (2013). *Metode Penelitian* (14th ed.,). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.,Vol.9). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan Skala Psikologi* (3th ed.,). Pustaka Pelajar.
- Balkis, S. (2021). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Inspektorat Provinsi Aceh [Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry]. <https://repository.ar->

[raniry.ac.id/19165/1/Soraya%20Balkis%2C%20150802108%2C%20FISIP%2C%20IAN%2C%20082210070332.pdf](http://raniry.ac.id/19165/1/Soraya%20Balkis%2C%20150802108%2C%20FISIP%2C%20IAN%2C%20082210070332.pdf).

- Bandura, A. (2006). Guide for Constructing Self-Efficacy Scales. In Frank Pajares & Tim Urdan (Eds.), *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents* (Vol.5, pp. 307-337). Information Age Publishing.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2005). Yes, Personality Matters : Moving On to More Important Matters. *Human Performance*, 18(4), 359-372. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1207/s15327043hup1804\\_3](https://psycnet.apa.org/doi/10.1207/s15327043hup1804_3).
- Byars, L.L. & Rue, L. W. (2004). *Human Resources Management* (7th ed.). McGraw- Hill.
- Cerasoli, P. C., Nicklin, M. J., & Ford, T. M. (2014). Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance : A 40-Year Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980-1008. DOI: 10.1037/a0035661.
- Cetin, Fatih & Askun, Duysal. (2017). The Effect of Occupational Self-Efficacy, On Work Performance Through Intrinsic Work Motivation. *Emerald Insight*. DOI 10.1108/MRR-03-2017-0062.
- Chaudahary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2012). Relationship Between Occupational Self-Efficacy, Human Resource Development Climate, and Work Engagement. *Team Performance Management : An International Journal*, 18(7/8), 370-383. <https://doi.org/10.1108/13527591211281110>.
- Cohen, B. A., Wu, S. M., & Miller, J. Religion and Culture : Individualism and Collectivism in the East and West. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1-14. DOI: 10.1177/0022022116667895.
- Davidoff, L. (1991). *Psikologi Suatu Pengantar* (2nd ed.,) [Alih Bahasa, Drs. Marijuniati]. Erlangga.
- Efendy, Rezza & Sjahrudin, Herman. (2016). Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya pada Kinerja Aparatur Sipil Negara. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya. *E-Library STIE YPBUP Bongaya* (2). : <https://www.researchgate.net/publication/306404434>.
- Fauziyyah, Azmi & Budiman, Agus. Pengaruh Occupational Self-Efficacy Terhadap Work Engagement pada Karyawan PT. BRN. *Psychology Science*, 2(2), 135-141. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i3.2918>.
- Febrina, Rima & Aisyah, A. Shally. (2021). Pengaruh Penguasaan Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Oleh Kompetensi SMART ASN pada Jabatan Pelaksana Penyusun Bahan Publikasi dan Kehumasan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 5(1), 50-62. <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v5i1.13141>.

- Felfe, J. & Schyns, B. (2006). Personality and The Perception of Transformational Leadership: the Impact of Extraversion, Neuroticism, Personal Need For Structure, and Occupational Self-Efficacy. *Journal Applied Social Psychology*, 36(3), 708– 739. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00026.x>.
- Fitriyah & Ismail, Iriani. (2018). Analisis Perbedaan Tingkat Disiplin Kerja PNS Sebelum dan Sesudah Implementasi Peraturan Bupati Nomor 43 Tahun 2015 (Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan, Bangkalan). *Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA)* 8. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/1222>.
- Forsyth, R. Donelson. (2006). *Group Dynamic* (4th ed.). Wadsworth Thomson Higher Education.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to Design and Evaluate Research In Education* (8th ed.). McGraw Hill.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. S. (2010). Teori-Teori Psikologi (Vol.1). Ar-Ruzz Media. <https://onsearch.id/Record/IOS6.INLIS000000000007301>.
- Greenberg, Jerald & Baron, A. Robert. (2003). *Behavior in Organization* (8th ed.). Prentice Hall.
- Grijalva, E., & Newman, D. A. (2014). Narcissism and Counterproductive Work Behavior (CWB): Meta-Analysis and Consideration of Collectivist Culture, Big Five Personality, and Narcissism's Facet Structure. *Applied Psychology*, 64(1). doi: 10.1111/apps.12025.
- Gunarsa, S. D. (2008). *Psikologi Anak : Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja* (13th ed.). PT BPK Gunung Mulia.
- Halungunan, Hadia. (2015). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self- efficacy Pada Karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang* [Skripsi, Universitas Negeri Semarang]. <http://lib.unnes.ac.id/21888/>.
- Hamalik, Oemar. (2013). *Proses Belajar Mengajar* (2nd ed.). Bumi Aksara.
- Handoyo, W. Agnes & Setiawan, Roy. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *AGORA*, 5(1). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5264>.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Revisi ed.). Bumi Aksara.

- Heslin, P.A., & Klehe, U. C. (2006). Self-Efficacy. In S.G Rogelberg (ed.) *Encyclopedia of Industrial/Organizational Psychology* (Vol. 2, pp. 705-708). Sage.
- Hofstede, Geert. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *International Association for Cross-Cultural Psychology*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>.
- Ilham & Aqfir. (2022). Pengaruh Kemampuan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Economics and Business Management Journal (EBMJ)*, 1(1), 169-179. <https://ejournal-rmg.org/index.php/EBMJ/article/download/36/38>.
- Jawahar, M. I., Schreurs, B., & Mohammed, J. S. (2018). How and When LMX Quality Relates to Counterproductive Performance : A Mediated Moderation Model. *Career Development International*, 23(67), 557-575. DOI 10.1108/CDI-05-2018-0134.
- Jiang, Z. & Park. (2012). Career Decision-Making Self-Efficacy as a Moderator in the Relationships of Entrepreneurial Career Intention With Emotional Intelligence and Cultural Intelligence. *African Journal Of Business Management*, 6(30), 8862-8872. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.1816>.
- Joo, B. K. B., Jeung, C. W., & Yoon, H. J. (2010). Investigating the Influences of Core Self- Evaluations, Job Autonomy, and Intrinsic Motivation on In-Role Job Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 1(4), 353-371. <http://dx.doi.org/10.1002/hrdq.20053>.
- Jungert, T., Koestner, R. F., Houliort, N., & Schattke, K. (2013). Distinguishing Source of Autonomy Support in Relation to Workers' Motivation and Self-Efficacy. *The Journal of Social Psychology*, 153(6), 651-666. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/00224545.2013.806292>.
- Kalhor, M., Jhatial, A. A., & Khokhar, S. (2017). Investigating The Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Work Performance : Study of Bank Officers. *GMJACS*, 7(1). <https://gmjacs.bahria.edu.pk/index.php/ojs/article/view/26>.
- Kartiningrum, D. E., Notobroto, B. H., Otok, W. B., Kumarijati, E. N., Yuswatiningsih, E. (2022). *Aplikasi Regresi dan Korelasi Dalam Analisis Data Hasil Penelitian*. STIKes Majapahit Mojokerto. <https://ejournal.stikesmajapahit.ac.id/index.php/EBook/article/view/807>.
- Kaseger, G. Regina. (2013). Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, 1(4), 906-916. <https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2013.2827>.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajagrafindoPersada. [http://opac.lib.um.ac.id/index.php?s\\_data=bp\\_buku&s\\_field=0&mod=b&cat=3&id=58266](http://opac.lib.um.ac.id/index.php?s_data=bp_buku&s_field=0&mod=b&cat=3&id=58266).
- Khawaja, F. Shazia. (2017). Impact of Spiritual Intelligence on Employee Task Performance and OCB; Mediating Role of Self Efficacy, Moderating Role of Collectivist Culture of Pakistan. *Jinnah Business Review*, 5(1), 34-45. <http://dx.doi.org/10.53369/GETH6821>.
- Komara, Endang. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *MIMBAR PENDIDIKAN : Jurnal Indonesia untuk Kajian Pendidikan*, 4(1), 73-84. <http://ejournal.upi.edu/index.php/mimbardik>.
- Koopmans, L., Bernaards, et all. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance a Systematic Review. *Journal of Occupational and Enviromental Medicine*, 53(8), pp. 856-866. DOI: 10.1097/JOM.0b013e318226a763.
- Krongchucuen, Rosesakorn & Ngamkroekjoti, Chittapa. (2016). The Relationship between National Culture and Employee Performance Among US Multinational Companies in Bangkok. *Journal od Community Development Research (Humanities and Social Sciences)*, 9(2), 23-29. <https://www.journal.nu.ac.th/JCDR/article/view/1436>.
- Kurniati, Mia. (2022). Analisis Gaya Komunikasi Pegawai Negeri Sipil Generasi Milenial di Badan Kepegawaian Negara. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 16(2), 56-76. <https://doi.org/10.61133/pns.v16i2.382>.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, L. G. C. (2017). Do Intrinsic and Extrinsic Motivation Relate Differently to Employee Outcomes?. *Journal of Economic Psychology*, 244-258. <https://www.journal.nu.ac.th/JCDR/article/view/1436>.
- Lewis, T. (2011). Assessing Social Identity and Collective Efficacy as Theories of Group Motivation at Work. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(4), 963-980. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.555136>.
- Li, Y., Wei, F., Ren, S., & Di, Y. (2015). Locus of Control, Psychological Empowerment and Intrinsic Motivation Relation to Performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 133-150. <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-10-2012-0318>.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.,). Andi Offset.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.

- Lwin, N. Nu. (2020). Organizational Culture and Job Performance in Microfinance Firms : A Study of Yangon. *Borneo Journal of Social Science & Humanities*, <https://doi.org/10.35370/bjssh.2020.2.2-02>.
- Marpaung, Levina & Mas'ud, Fuad. (2017). Gaya Kepemimpinan yang Diinginkan Karyawan (Studi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1-14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.
- Motowidlo, S. J. & Kell, H. J. (2012). *Industrial and Organizational Psychology*. In N. W. Schmitt & S. Highhouse (Eds.), *Handbook of Psychology* (2nd ed., pp. 91-131). Wiley Publishing, Inc. <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1203>
- Murty, A. Windy & Hudiwinarsih, Gunasti. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215-228. <http://dx.doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>.
- Musaljon. (2015). Hubungan Antara Intelegensi Siswa, Penguasaan Kosakata dengan Pemahaman Bacaan Siswa (Survei di SD Swasta Kabupaten Bogor). *Jurnal Lingua*, 1(2), 68-73. <http://lib.unnes.ac.id/39312/1/1401416484.pdf>.
- Nalendra, Y. R. A. R. Aloysius. (2021). *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS*. Media Sains Indonesia.
- Nassazi, N. (2013). *Effects of Training on Employee Performance : Evidence from Uganda*. University of Applied Sciences.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metode Penelitian Kesehatan*. PT Rineka Cipta.
- Novella, I., Armawinda, P., Afdila, Fauzi, R. A., & Syamsir. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Self Efficacy, dan Koordinasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *Ensiklopedia of Journal*, 5(1), 189-195. <http://jurnal.ensiklopediaku.org/>.
- Nugraha, A. Afrizal & Kasmari. (2022). Dampak Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non ASN (Studi Kasus di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang). *YUME : Journal of Management*, 5(1), 122-127. DOI: 10.37531/yume.vxix.546.
- Nurhayati, & Amir, A. Lia. (2022). Analisa Implementasi Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Sebagai Bagian Proses Pengembangan Sumber Daya

- Manusia : Pendongkrang Motivasi atau Penyebab Demotivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 606-615. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i6>.
- Park, J., Sohn, W. Y., & Ha, J. Y. (2015). South Korean Salespersons' Calling, Job Performance, and organizational Citizenship Behavior : The Mediating Role of Occupational Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*, 1-14. DOI: 10.1177/1069072715599354.
- Peng, H. (2012). Counterproductive Work Behavior Among Chinese Knowledge Workers. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(2) : 120-135. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2012.00586.x>.
- Priyatama, A. N. (2009). Peran Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikohumanika*, 2 (2), 1-9. <https://scholar.google.co.id/citations?user=ScfDkccAAAAJ&hl=en>.
- Retnawati, Heri. (2016). *Validitas, Reliabilitas & Karakteristik Butir*. Parama Publishing.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr G. (2008). A Short Version of The Occupational Self- Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal Career Assessment*, 16, 238–255. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1069072707305763>.
- Rimper, R. Rina & Kawet, Lotje. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2(4), 413-423. <https://doi.org/10.35794/emba.2.4.2014.6345>.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (3rd ed.,). Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2009). *Manajemen* (10th ed., Vol.1). Erlangga.
- Rodriguez, Joel & Walters, Kelley. (2017). The Importance of Training and Development in Employee Performance and Evaluation. *World Wide Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 3(10), 206-212. <https://wwjmr.com/upload/1509114292.pdf>.
- Rollinson, D., & Broadfield, A. (2002). *Organisational Behaviour and Analysis: An Integrated Approach* (2nd ed.). Ashford Colour Press.
- Rurkkhum, Suthinee & Bartlett, R. Kenneth. (2017). Organizational Citizenship Behaviour for Collectivist Cultures : Instrument Development and Human Resource Development Implications. *Human Resource Development International*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/13678868.2017.1400820>.
- Sabrina, B. A., Muhammad, H. A., & Undarwati, A. (2018). Pengaruh Training Umum Orientasi (TUO) Untuk Meningkatkan Occupational Self-Efficacy



- pada Karyawan Baru. *INTUISI JURNAL PSIKOLOGI ILMIAH*, 10(2), 167-179. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>.
- Sardiman, A. M. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sembai, R. P., Suaib, H., & Bintari, C. W. Pentingnya Motivasi dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong. *JURNAL FAKSI*, 4(3), 8-15. <https://ejournal.um-sorong.ac.id/index.php/jf/article/view/764>.
- Sewa, R. S., Posumah, H. J., & Plangiten, N. N. (2022). Perilaku Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat. *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 8(114), 68-75. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/38190>.
- Shahwan, Usamah. (2016). Relationship between “Power-Distance” and Employee Performance in Multi-National Organizations. *Skyline Business Journal*, 12(1), 48-54. <https://www.skylineuniversity.ac.ac/sbj/volume12/relationship-between-power-distance-and-employee-performance-in-multinational-organizations>.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sumendap, J., Mandey, J., & Mambo, R. (2015). Pentingnya Kompetensi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(32). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/9900>.
- Schyns, B. (2004). The Influence of Occupational Self-Efficacy on The Relationship of Leadership Behavior and Preparedness for Occupational Change. *Journal Career Development*, 30(4), 247-261. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1023/B:JOCD.0000025114.45945.08>.
- Stipek, D. J. (2002). *Motivation to Learn: Integrating Theory and Practice* (4th ed.,). Allyn & Bacon.
- Syafranuddin, H. A. Rizky & Rahmanto, Efendi. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *INOBISS : Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 412-418. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.100>.
- Thomas, Kenneth W. (2000). *Intrinsic Motivation at Work: Building Energy and*

*Commitment*. Berrett-Koehler Publishers.

- Tika, M. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). Daily Job Crafting and The Self-Efficacy- Performance Relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490-507. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/JMP-05-2012-0148>.
- Triandis, H.C. (2001). Individualism-Collectivism and Personality. *Journal of Personality*, 69, 907-924. <http://dx.doi.org/10.1111/1467-6494.696169>.
- Trisnasari, A. Septa & Wicaksono, A. Dimas. (2021). Pengaruh Loneliness terhadap Job Stress Pekerja Work From Home (WFH) pada Masa Pandemi Covid-19. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1218-1226. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>.
- Usman. (2005). *Proses Belajar Mengajar*. Remaja Rosdakarya.
- Wahyuni, T. D., Tadung, E., & Fadli, D. M. A. (2022). Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. *Journal of Government Science (GovSci) : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol 3 (1) : 63-73. <https://doi.org/10.54144/govsci.v3i1.26>.
- Walgito, Bimo. (2003). *Psikologi Sosial (Sebuah Pengantar)*. Andi Offset.
- Widodo, S. Djoko. (2020). *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work Engagement Among Employees Facing Emotional Demands: The Role of Personal Resources. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 74–84. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1027/1866-5888/a000085>.
- Yuliara, M. I. (2016). Modul Regresi Linier Sederhana [Modul, Universitas Udayana]. [https://simdos.unud.ac.id/uploads/file\\_pendidikan\\_1\\_dir/3218126438990fa0771ddb555f70be42.pdf](https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/3218126438990fa0771ddb555f70be42.pdf).
- Zammuto, R. F. & Krakower, J. C. (1991). Quantitative and Qualitative Studies of Organizational Culture. *Research in Organizational Change and Development*, 5, 83-114. <https://espace.library.uq.edu.au/view/UQ:277734>.

#### Daftar Pustaka Website :

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20220723064349-4-357905/jumlah-pns-bakal-turun-drastis-ternyata-ini-penyebabnya>. Diakses pada 17 Oktober 2022 pukul 16:35 WIB.

<https://nasional.sindonews.com/read/798353/15/ungkap-3-masalah-sdm-di-birokrasi-kemendagri-hanya-20-asn-yang-bisa-diandalkan-1655230018> .  
Diakses pada 18 Oktober 2022 pukul 20:10 WIB.

<https://mediaindonesia.com/opini/475779/problematika-kompetensi-sumber-daya-pegawai-negeri-sipil> .Diakses pada 18 Oktober 2022 pukul 20:19 WIB.

<https://balitbangdiklat.kemenag.go.id/berita/menjawab-tantangan-manajemen-kinerja-asn-kedepan> .Diakses pada 19 Oktober 2022 pukul 22:19 WIB.

<https://www.jawapos.com/nasional/01389499/kemendagri-sebut-3-kelemahan-asn-saat-menjalankan-kinerja-pemerintahan> . Diakses pada 18 Desember 2023 pukul 08:20 WIB.

<https://www.kompas.id/baca/riset/2021/11/22/impian-menjadi-pns-tinggal-impian> .  
Diakses pada 19 Desember 2023 pukul 14:48 WIB.