E-ISSN: 3025-0994
Halaman 3554-3567
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2026

Pengaruh Kompetensi dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai melalui Mediasi *Public Service Motivation* pada BPVP Kendari

Usman[1], Agus Setiya[2], Rahmat Madjid[3], Muhamad Masri[4]

[1,2,3,4] Program Studi Manajemen (S2), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo
e-mail: usman.feb@uho.co.id

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan penentu keberhasilan organisasi sektor publik, namun capaian indikator kinerja utama Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari pada tahun 2025 mengalami penurunan di sejumlah unit kerja. Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui mediasi *public service motivation*. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai negeri sipil Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari sebanyak 52 orang yang seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin dan dianalisis dengan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *public service motivation*. *Self-efficacy* dan *public service motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. *Public service motivation* terbukti memediasi secara penuh pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dan memediasi secara parsial pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai. Model penelitian mampu menjelaskan 82,7 persen variasi kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi baru berdampak pada kinerja apabila disertai dorongan intrinsik untuk melayani publik, sehingga pengembangan kompetensi pegawai perlu dipadukan dengan penguatan keyakinan diri dan internalisasi nilai pelayanan publik.

Kata Kunci: Kompetensi, Self-Efficacy, Public Service Motivation, Kinerja Pegawai.

Abstract

Employee performance determines the success of public sector organizations, yet several key performance indicators of the Kendari Vocational Training and Productivity Center declined in 2025. This study aimed to examine the effects of competence and self-efficacy on employee performance, both directly and through the mediating role of public service motivation. A quantitative survey approach was employed. The population consisted of all 52

civil servants of the Kendari Vocational Training and Productivity Center, all of whom were included as respondents through a census technique. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire and analyzed with Partial Least Squares Structural Equation Modeling using SmartPLS version 4. The results show that competence and self-efficacy have positive and significant effects on public service motivation. Self-efficacy and public service motivation have positive and significant effects on employee performance, whereas competence has a positive but insignificant effect on employee performance. Public service motivation fully mediates the effect of competence on employee performance and partially mediates the effect of self-efficacy on employee performance. The model explains 82.7 percent of the variance in employee performance. These findings indicate that competence translates into performance only when it is accompanied by an intrinsic drive to serve the public; therefore, competence development should be integrated with efforts to strengthen self-efficacy and to internalize public service values.

Keywords: Competence, Self-Efficacy, Public Service Motivation, Employee Performance.

LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Kinerja tidak hanya mencerminkan pencapaian tugas individu, tetapi juga menjadi fondasi bagi pertumbuhan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Meyer & Peng, 2006; Peng, 2008). Oleh karena itu, organisasi dituntut mampu memetakan dan mengevaluasi kinerja pegawai secara akurat agar seluruh pegawai dapat memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan strategis (Suhasto, 2018; Irfansyah, 2020).

Kinerja sendiri dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan (Simamora, 2006; Mangkunegara, 2017), yang mencakup mutu hasil kerja, jumlah keluaran, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas (Hartini, 2021).

Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Kendari merupakan unit pelaksana teknis Kementerian Ketenagakerjaan yang bertugas menyelenggarakan pelatihan vokasi, peningkatan produktivitas, sertifikasi kompetensi, serta pengembangan jejaring pelatihan. Laporan kinerja BPVP Kendari tahun 2025 menunjukkan penurunan capaian indikator kinerja utama di beberapa unit kerja. Ketepatan waktu pelaporan kegiatan pelatihan hanya mencapai 79%, turun dari 88% pada tahun 2024; kepuasan peserta terhadap layanan instruktur turun dari 91% menjadi 83%; dan jumlah peserta pelatihan produktivitas yang tersertifikasi turun sebesar 12% dibandingkan tahun sebelumnya.

Observasi awal juga menemukan bahwa penguasaan keterampilan teknis pegawai, khususnya pemanfaatan teknologi digital untuk pengelolaan data dan pelaporan, belum merata; sebagian pegawai masih ragu mengambil keputusan dan bergantung pada arahan pimpinan; serta pelaksanaan tugas sebagian pegawai masih lebih berorientasi pada pemenuhan aspek administratif dibandingkan esensi pelayanan kepada peserta pelatihan. Kesenjangan pemanfaatan teknologi ini penting karena efisiensi operasional tidak cukup

ditentukan oleh ketersediaan sistem digital, tetapi oleh intensitas penggunaan, integrasi, dan persepsi manfaat sistem tersebut oleh penggunanya (Usman, 2026).

Secara teoretis, salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah kompetensi, yaitu kemampuan melaksanakan pekerjaan yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016). Kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan kinerja efektif atau superior dalam suatu pekerjaan (Spencer & Spencer, 1993) dan dapat dikembangkan melalui pelatihan serta pengalaman kerja (Dessler, 2019). Sejumlah penelitian menegaskan bahwa kompetensi menjaga keteraturan dan kualitas proses kerja serta meningkatkan kuantitas dan kualitas keluaran pegawai (Nofiar, 2021; Basri & Umar, 2021).

Faktor lain yang berperan adalah *self-efficacy*, yakni keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas tertentu (Bandura, 1997). Menurut teori kognitif sosial, keyakinan tersebut memengaruhi pilihan tindakan, besarnya usaha, ketekunan, dan cara individu merespons hambatan. Pegawai dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih kuat, lebih tahan terhadap tekanan, dan mencapai kinerja yang lebih baik (Luthans, 2011; Satria, 2022; Nurkhakiki, 2024).

Dalam konteks organisasi publik, kinerja juga ditentukan oleh *public service motivation*, yaitu kecenderungan individu untuk merespons motif yang berakar terutama atau secara khusus pada institusi dan organisasi publik (Perry & Wise, 1990). Konstruk ini mencakup ketertarikan terhadap pelayanan publik, komitmen terhadap nilai-nilai publik, rasa kepedulian, dan kesediaan berkorban (Perry, 1996).

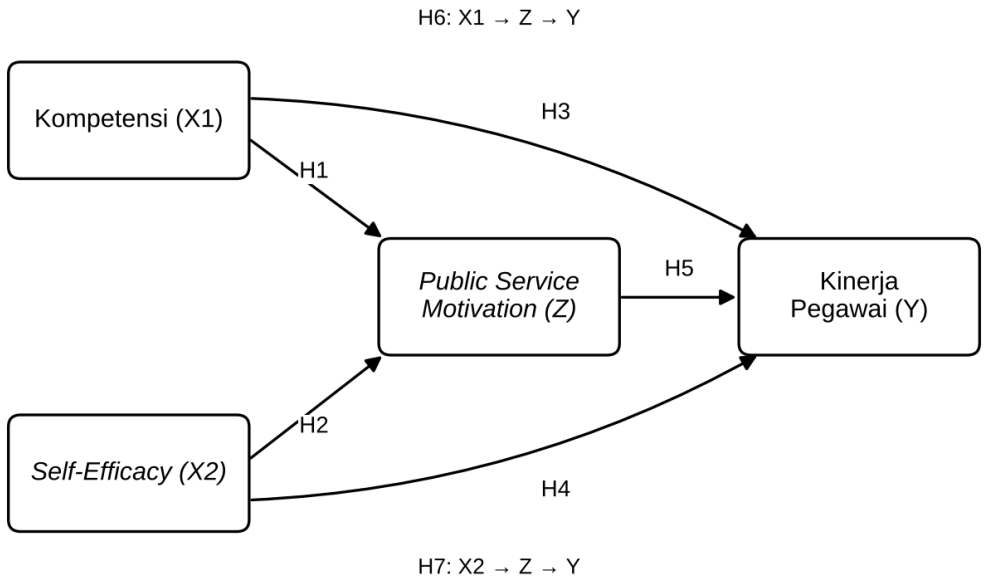
Kajian sistematis menunjukkan bahwa *public service motivation* berkaitan dengan perilaku dan kinerja pegawai sektor publik (Perry dkk., 2010; Ritz dkk., 2016). Penelitian di Indonesia juga menemukan bahwa *public service motivation* menjembatani pengaruh kompetensi dan *self-efficacy* terhadap kinerja aparatur (Darmayanti dkk., 2023; Suma, 2023; Perizade, 2024).

Meskipun demikian, temuan empiris mengenai hubungan variabel-variabel tersebut belum konsisten. Sebagian penelitian melaporkan pengaruh positif dan signifikan kompetensi serta *self-efficacy* terhadap kinerja (Nofiar, 2021; Satria, 2022; Alhempi dkk., 2024; Usman & Ilwan, 2026; Soemargo dkk., 2026), sedangkan penelitian lain menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Desmawati & Riyadi, 2021) dan *self-efficacy* tidak selalu berkontribusi signifikan terhadap kinerja (Novitasari dkk., 2021).

Faktor motivasional pun tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja; Nurmiati dkk. (2026) menemukan motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan Usman dkk. (2025) serta Akmar dkk. (2025) menemukan pengaruh yang kuat dan signifikan. Hal serupa terjadi pada *public service motivation*: Erliani (2024) dan Abbas (2025) menemukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara Hasna dkk. (2023) tidak menemukan hubungan yang signifikan. Inkonsistensi ini membuka ruang untuk menguji kembali mekanisme mediasi *public service motivation* dalam hubungan kompetensi dan *self-efficacy* dengan kinerja, terutama pada lembaga pelatihan vokasi pemerintah yang belum banyak dikaji.

Penelitian ini menggunakan tiga landasan teori. Teori manajemen sumber daya manusia menjelaskan kompetensi dan kinerja sebagai bagian dari praktik strategis pengelolaan pegawai (Dessler, 2019). Teori kognitif sosial (Bandura, 1997) menjelaskan peran *self-efficacy* dalam membentuk perilaku kerja. Teori *public service motivation* (Perry & Wise, 1990) menjelaskan dorongan intrinsik pegawai publik untuk melayani masyarakat, yang dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan landasan tersebut, pegawai yang kompeten diduga lebih memahami peran dan manfaat sosial dari pekerjaannya sehingga memiliki motivasi pelayanan yang lebih tinggi (H1), dan pegawai yang yakin akan kemampuannya lebih terdorong untuk berkontribusi bagi masyarakat (H2). Kompetensi (H3), *self-efficacy* (H4), dan *public service motivation* (H5) diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, *public service motivation* diduga memediasi pengaruh kompetensi (H6) dan *self-efficacy* (H7) terhadap kinerja pegawai. Kerangka konseptual penelitian disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan *self-efficacy* terhadap *public service motivation* dan kinerja pegawai, serta peran *public service motivation* dalam memediasi pengaruh kompetensi dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai pada BPVP Kendari.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan dilaksanakan di Kantor Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari, Kelurahan Anawai, Kecamatan Wua-Wua, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara, selama kurang lebih satu bulan pada tahun 2026. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai berstatus pegawai negeri sipil

di BPVP Kendari yang berjumlah 52 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan responden melalui teknik sensus (sampel jenuh). Data primer diperoleh melalui kuesioner yang dilengkapi kolom alasan pemilihan jawaban serta wawancara dengan responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi.

Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin, dari 1 (sangat tidak baik) sampai 5 (sangat baik). Kompetensi (X1) diukur melalui indikator pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Wibowo, 2016). *Self-efficacy* (X2) diukur melalui dimensi *magnitude*, *strength*, dan *generality* (Bandura, 1997; Ghufron & Risnawita, 2010). *Public service motivation* (Z) diukur melalui dimensi *attraction to public service*, *commitment to public values*, *compassion*, dan *self-sacrifice* (Perry, 1996).

Kinerja pegawai (Y) diukur melalui sebelas indikator yang mengacu pada pengelolaan kinerja aparatur sipil negara (Kementerian PANRB, 2022), yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif.

Uji validitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung antara 0,305 dan 0,913, lebih besar dari r tabel 0,2732 (df = 50; α = 0,05), sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,919 untuk kompetensi, 0,909 untuk *self-efficacy*, 0,946 untuk *public service motivation*, dan 0,952 untuk kinerja pegawai. Seluruh nilai tersebut melampaui batas 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Data dianalisis secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif menggunakan rata-rata skor jawaban dengan kategori 1,00–1,80 (sangat tidak baik), 1,81–2,60 (tidak baik), 2,61–3,40 (netral), 3,41–4,20 (baik), dan 4,21–5,00 (sangat baik). Analisis inferensial menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS versi 4.1.1.5.

Evaluasi model pengukuran meliputi *outer loading* (> 0,70), *Average Variance Extracted* (AVE > 0,50), *discriminant validity* dengan kriteria Fornell-Larcker (Fornell & Larcker, 1981), serta *composite reliability* (> 0,70). Evaluasi model struktural meliputi koefisien determinasi (R^2) dan relevansi prediktif (Q^2). Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan tingkat signifikansi 5% dua arah; hipotesis diterima apabila *t-statistic* ≥ 1,96 dan *p-value* < 0,05. Pengaruh mediasi diuji melalui *specific indirect effect*, dan jenis mediasi ditentukan berdasarkan signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung (Hair dkk., 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian berjumlah 52 pegawai. Karakteristik responden pada Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 26–32 tahun (34,61%), berjenis kelamin laki-laki (57,69%), memiliki masa kerja 1–10 tahun (59,62%), dan berpendidikan sarjana (73,08%). Komposisi ini menggambarkan bahwa sumber daya manusia BPVP Kendari didominasi pegawai usia produktif dengan kualifikasi pendidikan tinggi yang berada pada tahap awal hingga menengah karier.

Tabel 1. Karakteristik responden (n = 52)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Umur (tahun)	26–32	18	34,61
	33–39	15	28,84
	40–46	9	17,31
	47–53	7	13,46
	54–60	3	5,76
Jenis kelamin	Laki-laki	30	57,69
	Perempuan	22	42,31
Masa kerja (tahun)	1–10	31	59,62
	11–20	15	28,85
	21–30	5	9,62
	31–40	1	1,92
Pendidikan terakhir	SMA/sederajat	1	1,92
	Diploma (D1/D2/D3)	2	3,85
	Sarjana (S1/D4)	38	73,08
	Magister (S2)	11	21,15

Sumber: Data primer diolah (2026)

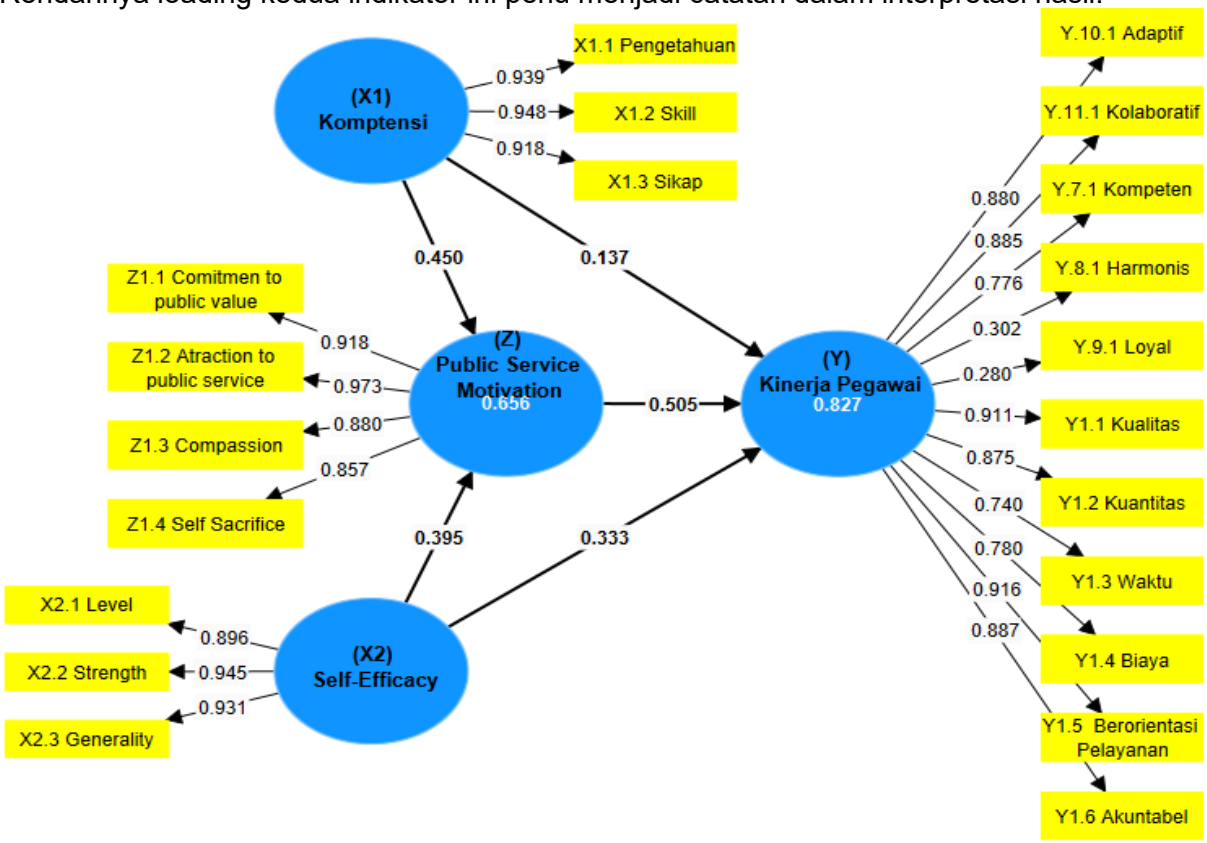
Hasil analisis deskriptif pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel berada pada kategori sangat baik. Pada variabel kompetensi, indikator pengetahuan memperoleh rata-rata tertinggi (4,43) dan sikap terendah (4,30). Pada *self-efficacy*, *generality* tertinggi (4,33), sedangkan *strength* terendah (4,18) dan menjadi satu-satunya indikator yang berada pada kategori baik. Pada *public service motivation*, *commitment to public values* tertinggi (4,41) dan *self-sacrifice* terendah (4,29). Pada kinerja pegawai, indikator kompeten tertinggi (4,48), sedangkan indikator waktu (4,16) dan biaya (4,08) berada pada kategori baik. Temuan ini sejalan dengan fenomena penurunan ketepatan waktu pelaporan yang tercatat dalam laporan kinerja lembaga.

Tabel 2. Rata-rata skor variabel penelitian

Variabel	Rata-rata	Indikator tertinggi	Indikator terendah
Kompetensi (X1)	4,36	Pengetahuan (4,43)	Sikap (4,30)
Self-efficacy (X2)	4,26	*Generality* (4,33)	*Strength* (4,18)
Public service motivation (Z)	4,36	*Commitment to public values* (4,41)	*Self-sacrifice* (4,29)
Kinerja pegawai (Y)	4,34	Kompeten (4,48)	Biaya (4,08)

Sumber: Data primer diolah (2026)

Evaluasi model pengukuran diawali dengan pemeriksaan *outer loading* yang hasilnya disajikan pada Gambar 2. Seluruh indikator kompetensi (0,918–0,948), *self-efficacy* (0,896–0,945), dan *public service motivation* (0,857–0,973) memiliki loading di atas 0,70. Pada variabel kinerja pegawai, sembilan indikator memiliki loading 0,740–0,916, sedangkan indikator harmonis (Y.8.1 = 0,302) dan loyal (Y.9.1 = 0,280) memiliki loading di bawah 0,50. Kedua indikator tersebut tetap signifikan secara statistik (p = 0,046 dan p = 0,021) dan merupakan bagian dari nilai dasar aparatur dalam penilaian kinerja, sementara nilai AVE konstruk kinerja tetap memenuhi syarat, sehingga keduanya dipertahankan dalam model. Rendahnya loading kedua indikator ini perlu menjadi catatan dalam interpretasi hasil.



Gambar 2. Hasil estimasi model (*outer loading*, koefisien jalur, dan R^2)
Sumber: Olah data SmartPLS 4.1.1.5 (2026)

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50, yaitu 0,875 untuk kompetensi, 0,854 untuk *self-efficacy*, 0,825 untuk *public service motivation*, dan 0,609 untuk kinerja pegawai, sehingga validitas konvergen terpenuhi. Nilai *composite reliability* (*rho_a*) berada pada rentang 0,919–0,955 dan nilai *Cronbach's Alpha* pada rentang 0,909–0,952, yang menunjukkan konsistensi internal yang tinggi.

Tabel 3. Hasil evaluasi validitas konvergen dan reliabilitas

Konstruk	Rentang loading	*Cronbach's Alpha*	Composite reliability (*rho_a*)	AVE
Kompetensi (X1)	0,918–0,948	0,919	0,935	0,875
Self-efficacy (X2)	0,896–0,945	0,909	0,919	0,854
Public service motivation (Z)	0,857–0,973	0,946	0,929	0,825
Kinerja pegawai (Y)	0,280–0,916	0,952	0,955	0,609

Sumber: Olah data SPSS dan SmartPLS 4.1.1.5 (2026)

Validitas diskriminan diuji menggunakan kriteria Fornell-Larcker. Tabel 4 memperlihatkan bahwa akar kuadrat AVE setiap konstruk (diagonal) lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain. Misalnya, akar AVE kinerja pegawai sebesar 0,881 lebih besar daripada korelasinya dengan *public service motivation* (0,868), *self-efficacy* (0,836), dan kompetensi (0,809). Dengan demikian, setiap konstruk dapat dibedakan secara empiris dari konstruk lainnya.

Tabel 4. Validitas diskriminan (kriteria Fornell-Larcker)

Konstruk	X1	X2	Y	Z
Kompetensi (X1)	0,935			
Self-efficacy (X2)	0,836	0,924		
Kinerja pegawai (Y)	0,809	0,836	0,881	
Public service motivation (Z)	0,780	0,771	0,868	0,908

Sumber: Olah data SmartPLS 4.1.1.5 (2026)

Evaluasi model struktural menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,656 (*R^2 adjusted* 0,642) untuk *public service motivation* dan 0,827 (*R^2 adjusted* 0,816) untuk kinerja pegawai. Artinya, kompetensi dan *self-efficacy* menjelaskan 65,6% variasi *public service motivation*, sedangkan kompetensi, *self-efficacy*, dan *public service motivation* secara bersama-sama menjelaskan 82,7% variasi kinerja pegawai. Nilai Q^2 yang dihitung dengan rumus $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$ sebesar 0,9405 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang sangat baik. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil pengujian hipotesis

H	Jalur	Koefisien	*t-statistic*	*p-value*	Keputusan
H1	Kompetensi → *Public service motivation*	0,450	3,300	0,001	Diterima

H	Jalur	Koefisien	*t-statistic*	*p-value*	Keputusan
H2	*Self-efficacy* → *Public service motivation*	0,395	3,291	0,001	Diterima
H3	Kompetensi → Kinerja pegawai	0,137	1,057	0,291	Ditolak
H4	*Self-efficacy* → Kinerja pegawai	0,333	2,100	0,036	Diterima
H5	*Public service motivation* → Kinerja pegawai	0,505	3,346	0,001	Diterima
H6	Kompetensi → *Public service motivation* → Kinerja pegawai	0,227	–	0,011	Diterima
H7	*Self-efficacy* → *Public service motivation* → Kinerja pegawai	0,119	–	0,039	Diterima

Sumber: Olah data SmartPLS 4.1.1.5 (2026)

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *public service motivation* (β = 0,450; t = 3,300; p = 0,001). Semakin baik pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai, semakin kuat dorongannya untuk memberikan pelayanan yang berorientasi pada kepentingan masyarakat. Pengetahuan membantu pegawai memahami tujuan dan manfaat sosial dari pekerjaannya, keterampilan menumbuhkan perasaan mampu memberikan kontribusi nyata, dan sikap kerja mengarahkan pegawai untuk bertanggung jawab terhadap penerima layanan.

Dalam konteks BPVP Kendari, pegawai yang memahami substansi program pelatihan lebih mudah melihat bahwa pekerjaannya berdampak pada peningkatan keterampilan dan kesiapan kerja masyarakat, sehingga pekerjaan tidak lagi dipandang semata sebagai kewajiban jabatan. Temuan ini sejalan dengan Suma (2023) dan Darmayanti dkk. (2023) yang menempatkan kompetensi sebagai anteseden motivasi pelayanan publik pada aparatur sipil negara.

Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *public service motivation* (β = 0,395; t = 3,291; p = 0,001). Sesuai teori kognitif sosial (Bandura, 1997), pegawai yang yakin akan kemampuannya memandang tugas sulit sebagai tantangan dan tidak mudah menarik diri ketika menghadapi kendala.

Keyakinan bahwa dirinya mampu membantu penerima layanan memperkuat ketertarikan pada pelayanan publik, keberanian mempertahankan nilai-nilai publik, kesiapan merespons kebutuhan peserta, dan kesediaan memberikan usaha tambahan. Sebaliknya, pegawai yang meragukan kemampuannya cenderung pasif meskipun memiliki niat baik untuk melayani. Temuan ini mendukung Perizade (2024) dan Darmayanti dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan dasar psikologis bagi tumbuhnya motivasi pelayanan publik.

Hasil pengujian H3 menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (β = 0,137; t = 1,057; p = 0,291), sehingga H3 ditolak. Kompetensi merupakan kapasitas potensial, sedangkan kinerja adalah hasil nyata dari penerapan kapasitas tersebut. Pegawai dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan yang

memadai, tetapi kemampuan itu belum tentu digunakan secara maksimal tanpa dorongan, kesempatan, dan dukungan organisasi.

Pelaksanaan program di BPVP Kendari juga bergantung pada koordinasi antarunit, sarana, anggaran, dan pembagian tugas. Selain itu, rata-rata kompetensi yang tinggi dan relatif seragam (4,36) sebagai akibat standar jabatan dan dominasi lulusan sarjana membuat perbedaan kinerja antarpegawai tidak lagi terutama ditentukan oleh kompetensi. Temuan ini berbeda dengan Nofiar (2021), Basri dan Umar (2021), Alhempi dkk. (2024), serta Usman dan Ilwan (2026) yang menemukan pengaruh langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru, tetapi sejalan dengan Desmawati dan Riyadi (2021) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, sementara motivasi menjadi faktor yang lebih dominan.

Hasil pengujian H4 menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (β = 0,333; t = 2,100; p = 0,036). Pekerjaan di BPVP Kendari mencakup pelayanan peserta, administrasi program, koordinasi dengan instruktur, dan hubungan dengan dunia usaha, sehingga menuntut inisiatif dalam situasi yang beragam. Pegawai dengan *self-efficacy* tinggi lebih aktif mencari alternatif ketika terjadi perubahan jadwal atau kendala administrasi, lebih tahan terhadap tekanan, dan lebih proaktif menyampaikan gagasan.

Temuan ini sejalan dengan Satria (2022), Nurkhakiki (2024), Darmayanti dkk. (2023), dan Soemargo dkk. (2026) yang menemukan pengaruh positif *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai Bank Sultra Cabang Raha, tetapi berbeda dengan Novitasari dkk. (2021) yang menemukan *self-efficacy* tidak selalu signifikan terhadap kinerja. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan: pada pekerjaan yang rutin dan sangat terstandar, kepatuhan prosedur lebih menentukan, sedangkan pada pekerjaan yang menuntut penyelesaian masalah dan adaptasi seperti di BPVP Kendari, keyakinan diri memiliki peran yang lebih besar.

Hasil pengujian H5 menunjukkan bahwa *public service motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (β = 0,505; t = 3,346; p = 0,001) dan merupakan koefisien jalur terbesar dalam model. *Public service motivation* berfungsi sebagai kekuatan yang mengarahkan kemampuan, waktu, dan usaha pegawai pada tujuan pelayanan. Pegawai yang menyadari bahwa kualitas pekerjaannya memengaruhi keberhasilan peserta pelatihan akan lebih teliti mempersiapkan program, lebih responsif terhadap kebutuhan peserta, dan lebih serius memastikan kegiatan berjalan sesuai standar.

Temuan ini mendukung teori *public service motivation* (Perry & Wise, 1990) serta hasil Hamid (2021), Erliani (2024), dan Abbas (2025), serta temuan pada organisasi di Sulawesi Tenggara bahwa motivasi kerja merupakan penentu kuat kinerja pegawai (Akmar dkk., 2025; Usman dkk., 2025), namun berbeda dengan Hasna dkk. (2023) dan Nurmiati dkk. (2026). Kajian Ritz dkk. (2016) menunjukkan bahwa kekuatan hubungan *public service motivation* dengan kinerja dapat bervariasi menurut konteks organisasi; pada lembaga yang misinya bersentuhan langsung dengan masyarakat seperti BPVP Kendari, motivasi pelayanan menjadi penggerak kinerja yang kuat.

Hasil pengujian H6 menunjukkan bahwa *public service motivation* memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (koefisien tidak langsung = 0,227; p =

0,011). Karena pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja tidak signifikan, mediasi yang terjadi bersifat penuh (*full mediation*). Artinya, kompetensi meningkatkan kinerja terutama melalui penguatan motivasi pelayanan publik.

Kompetensi memberikan kemampuan untuk bertindak, sedangkan *public service motivation* memberikan alasan dan kesungguhan untuk menggunakan kemampuan tersebut bagi kepentingan peserta pelatihan dan masyarakat. Temuan ini sejalan dengan Suma (2023), Darmayanti dkk. (2023), dan Perizade (2024) yang menempatkan *public service motivation* sebagai variabel intervening antara kompetensi dan kinerja aparatur.

Pola mediasi penuh serupa juga ditemukan Rahmadhanti dkk. (2026) pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kendari, ketika budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja tetapi berpengaruh melalui kepuasan kerja. Implikasinya, program pengembangan kompetensi di BPVP Kendari perlu dikaitkan secara eksplisit dengan misi pelayanan organisasi agar kemampuan yang diperoleh benar-benar diterjemahkan menjadi hasil kerja.

Hasil pengujian H7 menunjukkan bahwa *public service motivation* juga memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai (koefisien tidak langsung = 0,119; p = 0,039). Karena pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap kinerja juga signifikan dan searah, mediasi yang terjadi bersifat parsial komplementer. Pegawai yang yakin akan kemampuannya dapat menghasilkan kinerja yang baik secara langsung, tetapi pengaruh tersebut menjadi lebih kuat ketika keyakinan diri turut menumbuhkan ketertarikan terhadap pelayanan publik, komitmen terhadap nilai publik, dan kepedulian kepada penerima layanan.

Temuan ini sejalan dengan Darmayanti dkk. (2023) dan Perizade (2024), serta dengan pola mediasi parsial yang ditemukan pada aparatur sipil negara oleh Aganaim dkk. (2026) dan pada guru oleh Usman dan Ilwan (2026). Perbedaan pola mediasi antara kompetensi dan *self-efficacy* menunjukkan bahwa keyakinan diri merupakan sumber daya psikologis yang dapat langsung mendorong usaha dan ketekunan, sedangkan kompetensi lebih membutuhkan mekanisme motivasional sebelum berdampak pada kinerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa kinerja pegawai BPVP Kendari lebih kuat ditentukan oleh *self-efficacy* dan *public service motivation*, sementara kompetensi berperan melalui penguatan motivasi pelayanan publik. Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu jumlah responden yang terbatas pada satu lembaga, penggunaan data persepsi diri, serta dua indikator kinerja dengan loading rendah, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati.

SIMPULAN

Kompetensi dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *public service motivation*. *Self-efficacy* dan *public service motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara langsung. *Public service motivation* memediasi penuh pengaruh kompetensi dan memediasi parsial pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja. BPVP Kendari disarankan mengaitkan pelatihan kompetensi dengan misi pelayanan, memperkuat keteguhan keyakinan diri pegawai melalui penugasan bertahap dan umpan balik, serta meningkatkan

efisiensi waktu dan biaya. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek dan menambahkan variabel kepemimpinan atau budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Aganaim, A., Samdin, S., Hatani, L. & Usman, U. 2026. The Effect Of Work Discipline On Employee Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction. Paradigm: Journal Of Multidisciplinary Research And Innovation, 4(02): 247–259. Https://Doi.Org/10.62668/Paradigm.V4i02.2865

Akmar, M.Z., Sarita, B., Tangalayuk, A. & Usman, U. 2025. The Determinants Of Leadership, Work Motivation, And Organizational Culture On Employee Performance. Jurnal Multidisipliner Kapalamada, 4(04): 534–546. Https://Doi.Org/10.62668/Kapalamada.V4i04.2003

Abbas, B. 2025. Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 12(1): 45–58

Alhempi, Dkk. 2024. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Terapan, 10(2): 112–130

Bandura, A. 1997. Self-Efficacy: The Exercise Of Control. New York: W.H. Freeman

Basri & Umar. 2021. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 15(2): 112–125

Darmayanti, B.P., Perizade, B., Isnurhadi & Yuliani. 2023. Effect Of Public Service Motivation, Self-Efficacy, And Competency On The Performance Of Civil Apparatuses. Journal Of Namibian Studies, 34: 1234–1256

Desmawati, D. & Riyadi, A.S. 2021. The Influence Of Competence, Motivation And Work Environment On The Performance. Golden Ratio Of Human Resource Management, 1(1)

Dessler, G. 2019. Human Resource Management (15th Ed.). New York: Pearson

Erliani, S. 2024. Public Service Motivation Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit. Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik, 11(2): 78–92

Fornell, C. & Larcker, D.F. 1981. Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error. Journal Of Marketing Research, 18(1): 39–50

Ghufron, M.N. & Risnawita, R. 2010. Teori-Teori Psikologi. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. 2017. A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) (2nd Ed.). Thousand Oaks: Sage

Hamid, N. 2021. Pengaruh Public Service Motivation Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Dan Riset Akuntansi Bisnis, 5(2): 120–135

Hartini. 2021. Kinerja Karyawan: Konsep Penilaian Kinerja Di Perusahaan. Bandung: Widina Bhakti Persada

Hasna, Dkk. 2023. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Publik, 8(1): 34–45

Irfansyah. 2020. Evaluasi Kinerja Sebagai Instrumen Pengembangan Sdm. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 25(3): 210–225

Kementerian Panrb. 2022. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Kementerian Panrb

Luthans, F. 2011. Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (12th Ed.). New York: Mcgraw-Hill

Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya

Meyer, K.E. & Peng, M.W. 2006. Probing Theoretically Into Central And Eastern Europe: Transactions, Resources, And Institutions. Journal Of International Business Studies, 36(6): 600–621

Nofiar. 2021. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen, 14(1): 67–79

Novitasari, Dkk. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Terapan, 9(2): 145–160

Nurkhakiki. 2024. Self-Efficacy Sebagai Prediktor Kinerja Pegawai. Jurnal Psikologi Industri, 7(1): 23–38

Peng, M.W. 2008. An Institution-Based View Of International Business Strategy: A Focus On Emerging Economies. Journal Of International Business Studies, 39(5): 920–936

Perizade, B. 2024. Public Service Motivation As An Intervening Variable Of Self-Efficacy And Competency Towards State Civil Apparatus Performance. Kne Social Sciences, 9(14): 799–810

Nurmiati, Zaid, S., Sukotjo, E. & Usman. 2026. Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Instruksional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Negeri Di Kabupaten Konawe. Arus Jurnal Psikologi Dan Pendidikan, 5(3): 2736–2750. Https://Doi.Org/10.57250/Ajpp.V5i3.3306

Perry, J.L. 1996. Measuring Public Service Motivation: An Assessment Of Construct Reliability And Validity. Journal Of Public Administration Research And Theory, 6(1): 5–22

Perry, J.L., Hondeghem, A. & Wise, L.R. 2010. Revisiting The Motivational Bases Of Public Service: Twenty Years Of Research And An Agenda For The Future. Public Administration Review, 70(5): 681–690

Perry, J.L. & Wise, L.R. 1990. The Motivational Bases Of Public Service. Public Administration Review, 50(3): 367–373

Rahmadhanti, A.D., Nurwati, Yusuf, H., Awal, T.S. & Usman. 2026. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. At-Tariiz: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, 5(03): 315–329. Https://Doi.Org/10.62668/Attariiz.V5i03.2882

Ritz, A., Brewer, G.A. & Neumann, O. 2016. Public Service Motivation: A Systematic Literature Review And Outlook. Public Administration Review, 76(3): 414–426

Satria, M.Y. 2022. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jambi. Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan, 11(3): 189–198

Simamora, H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Stie Ykpn

Soemargo, W., Hatani, L., Rommy, N. & Usman, U. 2026. The Influence Of Self-Efficacy, Organizational Culture, And Work Motivation On Employee Performance: Evidence From Bank Sultra Raha Branch. Ecotechnopreneur: Journal Economics, Technology And Entrepreneur, 5(2): 152–164. Https://Doi.Org/10.62668/Ecotechnopreneur.V5i2.2619

Spencer, L.M. & Spencer, S.M. 1993. Competence At Work: Models For Superior Performance. New York: John Wiley & Sons

Suhasto. 2018. Sistem Evaluasi Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Sdm, 12(2): 134–148

Suma, D. 2023. Public Service Motivation As An Intervention Variable Of Self-Efficacy, Competence, And Organisational Commitment. Journal Of Social Management And Business, 3(2): 79–95

Usman, U. 2026. Adoption Of Digital Inventory Management Systems And Its Impact On Operational Efficiency In Retail Smes. Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research, 4(4): 39–50. Https://Doi.Org/10.69693/Ijim.V4i4.2901

Usman, U. & Ilwan. 2026. The Mediating Role Of Organizational Commitment In The Relationship Between Work Discipline, Teacher Competence, And Teacher Performance. Arus Jurnal Psikologi Dan Pendidikan, 5(2): 2067–2075. Https://Doi.Org/10.57250/Ajpp.V5i2.3023

Usman, U., Qorilani, R., Anto, L.O. & Kristian, F.A.B. 2025. Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Ecotechnopreneur: Journal Economics, Technology And Entrepreneur, 4(04): 550–563. Https://Doi.Org/10.62668/Ecotechnopreneur.V4i04.1917

Wibowo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers