

**PENGARUH PUBLIC SERVICE MOTIVATION (PSM), ORGANIZATION
CITIZEN BEHAVIOR (OCB) DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PERANGKAT DESA KECAMATAN SIAK KECIL**

¹ Billy Yanis Saputra

¹api87berkobar@gmail.com

² Imam Fakhruddin

²³imamfakhruddin@kampusmelayu.ac.id

³ Firdaus

³firdaus@kampusmelayu.ac.id

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Bengkalis

Abstract

This research is motivated by the low assessment given by the community on the performance of village officials. This research is a quantitative study with an associative approach that aims to analyze the effect of public service motivation, organizational citizen behavior and competence on the performance of village officials. Hypothesis testing in this study uses multiple linear regression analysis methods using SPSS version 26.0 as a test tool. The results showed that public service motivation and organization citizen behavior had a positive and significant effect on the performance of village officials. In government organizations there is a motivation to serve the public. This motivation encourages them to choose the public sector as a place to devote their efforts and energy.

Keywords: *Public service motivation, organization citizen behavior, competency and performance*

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh masih rendahnya penilaian yang diberikan oleh masyarakat terhadap kinerja Perangkat Desa. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *public service motivation*, *organization citizen behavior* dan kompetensi terhadap kinerja perangkat desa. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 26.0 sebagai alat uji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *public service motivation* dan *organization citizen behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Dalam organisasi pemerintahan terdapat motivasi untuk melayani publik. Motivasi itu mendorong mereka untuk memilih sektor publik sebagai tempat untuk mencurahkan *effort* dan tenaganya.

Kata Kunci: *Public service motivation, organization citizen behavior, kompetensi dan kinerja*

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan desa tidak terpisahkan dari penyelenggaraan otonomi daerah. Pemerintahan desa merupakan garda terdepan dalam pelayanan kepada masyarakat serta tombak strategis untuk keberhasilan semua program. Karena itu upaya untuk memperkuat desa (Pemerintah Desa dan Lembaga Kemasyarakatan) merupakan langkah mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan otonomi daerah (Widjaja, 2003). Sehingga penyelenggaraan Pemerintahan Desa merupakan sub sistem dari sistem penyelenggaraan pemerintahan, sehingga desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya.

Pemerintah Desa dikatakan garda terdepan karena desa berhadapan langsung dengan masyarakat (Mokalu et al., 2019), oleh karena itu aparat desa harus mampu menjadi tempat bagi masyarakat untuk diselesaikan atau meneruskan aspirasi dan keinginan tersebut kepada pihak yang berkompeten untuk ditindak lanjuti. Disamping itu peran desa di atas menjembatani program-program pemerintah untuk di sosialisasikan kepada masyarakat sehingga dapat dipahami dan didukung oleh masyarakat (Arifin, 2018). Adapun yang berpengaruh dengan permasalahan tersebut adalah dalam hal pemberian kesempatan meningkatkan kemampuan dan

pemberian wewenang secara proporsional sehingga dapat menentukan baik-buruknya kinerja pemerintah desa.

Pemerintahan Desa terdiri dari Kepala Desa dan Perangkat Desa. Perangkat Desa terdiri dari Aparat Desa dan Perangkat Desa lainnya. Sedangkan yang dimaksud dengan Pemerintahan Desa adalah kegiatan penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa. Badan Permusyawaratan Desa adalah lembaga legislasi dan pengawasan dalam hal pelaksanaan peraturan desa, anggaran pendapatan dan belanja desa dan keputusan Kepala Desa (Sugiman, 2018). BPD berkedudukan sejajar dan menjadi mitra pemerintah Desa. Sementara kedudukan Aparat Desa menjadi sangat penting dalam membantu pelaksanaan tugas Kepala Desa.

Dalam lingkungan pemerintah desa, kepala desa dan seluruh perangkat desa sebagai pelaksana tugas pemerintah di desa yang diharapkan dapat melaksanakan tugas pemerintah desa dengan baik demi terciptanya kesejahteraan dan pembangunan rakyat di desa (Wuri et al., 2017). Peran aparatur pemerintah desa merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Pada perkembangannya sebagian besar desa di Indonesia pada hakekatnya sampai sekarang masih tetap merupakan kesatuan masyarakat hukum asli, dengan berlandaskan pada peraturan hukum adat. Penyeragaman peraturan desa justru menghambat tumbuhnya kreativitas dan partisipasi masyarakat dalam memenuhi kehidupan dan penghidupannya secara mandiri, sehingga hanya membuatnya tertinggal dibanding masyarakat lain. Di pihak lain, antisipasi terhadap berbagai perkembangan masyarakat akibat berbagai tuntutan termasuk perkembangan penyelenggaraan pemerintahan sangat diperlukan.

Tujuan Pemerintah Desa tersebut akan tercapai apabila seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya (Dina et al., 2022). Tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam melakukan segala kegiatan untuk mencapai tujuan sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusianya. Kinerja Perangkat Desa yang maksimal sangat diharapkan dalam suatu proses pencapaian tujuan. Menurut (Tangkilisan, 2005) "Kinerja adalah seperangkat keluaran yang dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu selama kurun waktu tertentu" Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Sebagai fungsionaris dalam sistem pemerintahan desa tentunya kedudukan Aparatur Desa memiliki kendala dalam pelaksanaan tugas di bidang penyelenggaraan otonomi desa. Kendala tersebut dapat saja berasal dari dalam organisasi pemerintahan desa maupun juga dari luar pemerintahan desa itu sendiri. Dalam pelaksanaannya banyaknya terjadi persinggungan antara Pemerintah Desa dan Masyarakat (Nasution, 2014).

Penulis melakukan pra survei terhadap Perangkat Desa yang bertujuan untuk melihat bagaimana penilaian masyarakat terhadap kinerja Perangkat Desa. Pra survei dilakukan di 7 Desa yang ada di Kecamatan Siak Kecil dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Berdasarkan hasil penilaian pra survei menunjukkan hasil rata-rata (*Mean*) yang diperoleh sebesar 2,71 dari skala maksimal 5,00. Belum mencapai standar cukup dengan nilai 3,00. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya penilaian yang diberikan oleh masyarakat terhadap kinerja Perangkat Desa.

Indikasi Kinerja Pemerintah Desa yang kurang baik ini juga tidak terlepas dari peran serta orang-orang yang ikut andil dalam menjalankan pemerintahan tersebut. Idealnya organisasi perlu memiliki orang-orang yang termotivasi untuk melakukan kegiatan kemasyarakatan atau lebih dikenal dengan istilah *Public Service Motivation* (PSM).

Implementasi pelayanan prima dalam pelayanan publik di Pemerintah Desa mengalami berbagai masalah.

Masalah tersebut antara lain sulitnya merubah kondisi dan mental aparatur yang sudah sedemikian lama kurang memposisikan dirinya sebagai pelayan publik, tetapi lebih merasa sebagai kelompok elit masyarakat yang memainkan peran memerintah. Dalam hal ini muncul anggapan bahwa mereka harus dilayani daripada melayani. Kondisi ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh (Thoha, 2006) bahwa para pemimpin atau birokrat di Indonesia lebih menyenangi kekuasaan daripada melayani dan memperhatikan kepentingan rakyatnya. Masalah yang sering muncul adalah sikap aparatur yang kurang memiliki komitmen terhadap pelayanan kepada masyarakat dan lebih mementingkan pelayanan kepada atasan yang mungkin saja berbeda dengan kebutuhan masyarakat.

Keberhasilan organisasi juga tidak terlepas dari tingginya toleransi dan rasa pengertian yang tinggi antara sesama karyawan (Makmun & Khoiriyah, 2020). Karyawan tidak hanya melakukan tugasnya dengan baik, melainkan turut mendukung kesuksesan organisasi dengan melakukan berbagai hal diluar tugas formalnya. Dengan demikian karyawan tidak hanya puas dengan selesainya tugas, bisa juga turut mendukung kesuksesan sesama organisasi, mendukung keberhasilan organisasi, serta berinisiatif untuk berbuat lebih dari yang diisyaratkan.

Dalam konteks organisasi, perilaku dan orientasi umum menggambarkan upaya ekstra yang ditunjukkan oleh individu demi organisasi secara keseluruhan. Perilaku kewarganegaraan ini lebih dikenal dengan istilah *organizational citizen behavior* (OCB). Jika organisasi memiliki orang yang memiliki OCB tinggi, maka dapat diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal. Untuk dapat membentuk OCB memang tidak mudah untuk dilakukan suatu organisasi. Hal inilah belum terciptanya sinergi yang baik antara Perangkat Desa dalam menjalankan roda pemerintahan di desa.

Indikasi kinerja Perangkat Desa yang rendah ini tidak terlepas dari rendahnya kompetensi yang dimiliki perangkat desa untuk menyelesaikan pekerjaan dan permasalahan yang ada. (Robbins & Judge, 2017) menyatakan efektifitasnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi intelektual, emosional dan sosial yang dimiliki karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (June et al., 2013) yang menunjukkan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin baik pula *Job Performance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Rofiatun & Masluri, 2011) dan (Safwan & Abdullah, 2014). Hal berbeda ditemukan (Dubey & Samar Ali, 2013) yang meneliti di perusahaan manufaktur di India menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja, yang disebabkan rendah upah tenaga kerja disana. Tidak konsistensinya hasil penelitian ini membuat penelitian tentang kompetensi ini perlu dilakukan penulurusan lebih lanjut.

Kompetensi perangkat desa yang rendah mengakibatkan tidak tercapai harapan Pemerintah, pemberantasan kemiskinan yang tak kunjung menunjukkan hasil yang signifikan, kurangnya tindakan yang kreatif dan inovatif untuk mendongkrak kesejahteraan masyarakat, perencanaan program kerja yang kurang baik, target yang tidak jelas serta prosedur kerja yang tidak dijalankan sepenuhnya membuat banyak proses administrasi di Desa banyak tumpang tindih.

Desa sebagai garda terdepan yang langsung menyentuh kepentingan masyarakat kecil, sangat memerlukan orang-orang yang mempunyai kemampuan manajerial, negosiasi dan *problem solver* yang handal. Kemampuan inilah yang sangat minim dimiliki oleh perangkat desa. Berangkat dari latar belakang masalah diatas maka peneliti mengambil judul “Pengaruh *Public Service Motivation, Organization Citizen Behavior* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Siak Kecil”.

METODE

A. Jenis Penelitian

Jenis dari penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang berlangsung, dengan tujuan agar objek yang dikaji dapat dibahas secara mendalam (Firdaus, 2021). Dimana peneliti menyajikan data kuantitatif yang kemudian dijabarkan secara deskriptif.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah Kantor Kepala Desa yang ada di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis, Riau. Waktu penelitian dilakukan mulai September sampai November 2024.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2017). Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh Perangkat Desa Kecamatan Siak Kecil yang terdiri dari 17 Desa yang tersebar diseluruh Kecamatan Siak Kecil berjumlah 116 orang. Data rinci mengenai jumlah populasi yang diambil dalam penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 1. Jumlah Perangkat Desa Kecamatan Siak Kecil

No.	Desa	Jumlah Perangkat Desa
1.	Tanjung Belit	7
2.	Sungai Siput	7
3.	Sepotong	7
4.	Lubuk Gaung	7
5.	Langkat	7
6.	Sadar Jaya	7
7.	Sungai Linau	7
8.	Bandar Jaya	7
9.	Muara Dua	7
10	Tanjung Damai	7
11	Sumber Jaya	7
12	Lubuk Garam	6
13	Liang Banir	7
14	Tanjung Datuk	7
15	Koto Raja	6
16	Sungai Nibung	6
17	Lubuk Muda	7
Jumlah		116

Sumber: Kantor Kecamatan Siak Kecil (2024)

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik relatif sama dan dianggap dapat mewakili populasi, (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan memperhatikan kriteria tertentu. Diantaranya Perangkat Desa yang telah bekerja minimal 1 tahun. Pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n : \frac{116}{1+116(0,05)^2}$$

$$n : \frac{116}{1+116 (0,0025)}$$

$$n : \frac{116}{1+0,29}$$

$$n : \frac{116}{1,29}$$

$$n : \underline{90}$$

D. Sumber Data

Penelitian ini akan menggunakan dua sumber data untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Kedua sumber data itu adalah:

1. Data Primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti, (Sugiyono, 2017).

Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang profil sosial dan identifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden, dan keadaan sosialnya seperti; usia, jabatan, pendidikan terakhir, dan lama bekerja di Desa yang ada di Kecamatan Siak Kecil

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, (Sugiyono, 2017). Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data yang berasal dari Kantor Kecamatan Siak Kecil.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat langsung didalam penelitian ini untuk memperoleh informasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian. Wawancara dilakukan dengan beberapa orang Kepala Desa dan Perangkat Desa yang ada di Kecamatan Siak Kecil.

2. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Teknik menggunakan angket atau kuesioner dalam suatu cara pengumpulan data adalah dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

3. Studi Dokumentasi

Pengumpulan data-data juga akan dilakukan dengan cara studi pustaka (buku-buku) untuk mendapatkan data-data atau teori-teori pendukung.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dan intepretasi untuk penelitian yang dimaksudkan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diimplementasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisis data, harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti.

a. Metode Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, Sugiyono (2008:206). Metode ini merupakan suatu metode analisis dimana data yang dikumpulkan mula-mula disusun, diklasifikasikan dan dianalisis sehingga akan memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang sedang diteliti.

b. Metode Analisis Statistik

1) Analisis Tabulasi Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk melihat persentase responden dalam memilih kategori tertentu. Dalam analisis tabulasi sederhana ini, data yang diperoleh diolah ke dalam bentuk persentase menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = fi / \Sigma fi \times 100\%$$

Dimana:

P : Persentase responden yang memilih kategori tertentu

fi : Jumlah responden yang memilih kategori tertentu

Σfi : Banyaknya jumlah responden

2) Analisis Regresi Berganda

Metode analisis regresi linier berfungsi untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independent* (*Public Service Motivation*, *Organization Citizen Behavior*, Kompetensi) dan variabel *dependent* (Kinerja Perangkat Desa) akan digunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Untuk memperoleh hasil yang lebih terarah, maka peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS* versi 26.0. Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Perangkat Desa

a : Konstanta

b_1 - b_3 : Koefisien regresi

X_1 : *Public Service Motivation*

X_2 : *Organization Citizen Behavior*

X_3 : Kompetensi

e : *Standard error*

Sebelum data tersebut dianalisis, model regresi linier berganda diatas harus memenuhi syarat asumsi klasik sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Distribusi data tidak normal, karena terdapat nilai ekstrem data yang diambil (Uma Sekaran, 2017).

b) Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi linier ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel dengan melihat nilai dari *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

d) Uji F (Uji Serentak)

Uji F (uji serentak) adalah untuk melihat apakah variabel *independent* secara bersama-sama (serentak) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*. Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Artinya secara bersama-sama (serentak) tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *independent* (*Public Service Motivation, Organization Citizen Behavior*) dan variabel *dependent* (Kinerja Perangkat Desa).

$$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama (serentak) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *independent* (*Public Service Motivation, Organization Citizen Behavior, Kompetensi*) dan variabel *dependent* (Kinerja Perangkat Desa) Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dengan tingkat keyakinan 95%.

H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dengan tingkat keyakinan 95%.

3) Uji t (Uji Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y). Bentuk pengujiannya yaitu: $H_0: b_i = 0$ (variabel *independent* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*).

$H_1: b_i \neq 0$ (variabel *independent* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*).

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai T_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

4) Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Untuk mengetahui signifikansi variabel, harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$). Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 2. Hubungan Antar Variabel

Nilai	Interpretasi
0.0 – 0.19	Sangat Tidak Erat
0.2 – 0.39	Tidak Erat
0.4 – 0.59	Cukup Erat
0.6 – 0.79	Erat
0.8 – 0.99	Sangat Erat

Sumber: Situmorang, Dalimunthe, dkk (2007)

PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pengujian Hipotesis

Sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis, dilakukan pengujian hubungan kausal menggunakan uji-t. Pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Dengan taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%, pengujian dua sisi dan dk (n-k) maka diperoleh $t_{tabel} = 1,98609$. Sementara itu untuk pengujian uji f dengan $df_1=k-1$, $df_1=4-1=3$, $df_2=n-k$, $df_2=90-4=86$ maka diperoleh f_{table} sebesar 2,71.

a. Uji F (Serentak)

Berikut hasil uji F hitung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5342,030	3	1780,677	79,790	,000 ^b
	Residual	1919,259	86	22,317		
	Total	7261,289	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, PSM, OCB

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat dilihat bahwa: $F_{hitung} = 79,790 > F_{tabel} = 2,71$ maka tolak H_0 (terima H_1) $Sig.tabel = 0,000 < (\alpha) = 0,05$

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara serentak kompetensi, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pengurus, Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, dimana $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya secara bersama-sama (serentak) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *independent* (*Public Service Motivation, Organization Citizen Behavior, Kompetensi*) terhadap variabel *dependent* (Kinerja Perangkat Desa).

b. Uji t (Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk melihat apakah variabel *independent* yaitu kompetensi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja pengurus (Y).

Hasil uji t hitung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1,969	5,001		,695
	PSM	,518	,129	,383	,000
	OCB	,750	,212	,458	,001
	Kompetensi	,087	,150	,066	,565

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0 (2024)

1) Pengujian Hipotesis Pertama

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_1) yang menyebutkan bahwa *public service motivation* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus. Berdasarkan Tabel 4.21 diatas dapat dilihat: $t_{hitung} = 4,014 > t_{tabel} = 1,98698$ maka **terima H_0 (tolak H_1)** **Sig.tabel = 0,000 < (α) = 0,05**

Dapat disimpulkan bahwa *public service motivation* (X_1) sebagai variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat desa (Y) sebagai variabel terikat. Dengan demikian semakin baik atau tidaknya *public service motivation* mampu mempengaruhi perangkat desa di Kecamatan Siak Kecil.

2) Pengujian Hipotesis Kedua

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_2) yang menyebutkan bahwa *organization citizen behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Berdasarkan Tabel 4.21 diatas dapat dilihat: $t_{hitung} = 3,530 > t_{tabel} = 1,98698$ maka **terima H_0 (tolak H_1)** **Sig.tabel = 0,001 < (α) = 0,05**

Dapat disimpulkan bahwa *organization citizen behavior* (X_2) sebagai variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y) di Kecamatan Siak Kecil sebagai variabel terikat. Dengan demikian semakin tinggi rendahnya *organization citizen behavior* mampu mempengaruhi kinerja perangkat desa.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) yang menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Berdasarkan Tabel 4.21 diatas dapat dilihat: $t_{hitung} = 0,578 < t_{tabel} = 1,98698$ maka **tolak H_0 (terima H_1)** **Sig.tabel = 0,565 > (α) = 0,05**

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X_3) sebagai variabel bebas tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Siak Kecil. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kompetensi tidak mampu mempengaruhi kinerja perangkat desa.

c. Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Determinan berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel, maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel *public service motivation* (X_1), *organization citizen behavior* (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap variabel kinerja perangkat desa. Koefisien determinan (R^2) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hasil dari pengujian Determinan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,736	,726	4,72408

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat:

1. Nilai R sebesar 0,858 sama dengan 85,8% yang menunjukkan bahwa hubungan antara *public service motivation* (X_1), *organization citizen behavior* (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja perangkat desa (Y) hubungannya sangat erat.
2. Nilai Adjusted R Square 0,736 berarti 73,6% kinerja perangkat desa (Y) di Kecamatan Siak Kecil dapat dijelaskan oleh *public service motivation* (X_1), *organization citizen behavior* (X_2) dan kompetensi (X_3). Sedangkan sisanya 26,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. *Standard Error of Estimate* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Nilai *Standard Error of Estimatenya* 4,72408 Semakin kecil *Standard Error of Estimatenya* berarti model semakin baik.

C. Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh *public service motivation* (X_1), *organization citizen behavior* (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja perangkat desa (Y). Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H_1	<i>Public service motivation</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa	Diterima
H_2	<i>Organization citizen behavior</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa	Diterima
H_3	kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa	Ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0 (2024)

1. Pengaruh *Public Service Motivation* Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa *public service motivation* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini dapat dipahami bahwa *public service motivation* yang dimiliki perangkat desa Kecamatan Siak Kecil mampu meningkatkan kinerja perangkat desa tersebut. Dalam organisasi pemerintahan terdapat motivasi untuk melayani publik. Motivasi itu mendorong mereka untuk memilih sektor publik sebagai tempat untuk mencurahkan *effort* dan tenaganya. Motivasi berfungsi sebagai pendorong bagi individu untuk bertindak, berbuat, dan berkontribusi positif terhadap masyarakat. Dalam konteks pelayanan publik, motivasi ini dapat meningkatkan komitmen pegawai untuk memberikan kinerja yang baik.

Motivasi pelayanan publik juga berkaitan dengan pemahaman pegawai terhadap tujuan dan misi organisasi. Ketika pegawai menyadari bahwa pekerjaan mereka bukan sekadar rutinitas, tetapi bagian dari pencapaian tujuan besar yang berfokus pada pelayanan masyarakat, mereka cenderung merasa lebih bertanggung jawab dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Motivasi ini dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi dan meningkatkan rasa tanggung jawab. Pegawai yang merasa memiliki tujuan dan misi organisasi akan lebih berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Motivasi pelayanan publik turut membentuk identitas profesional dan moralitas pegawai. Ketika pegawai merasa pekerjaan mereka berdampak positif bagi masyarakat, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras demi mencapai standar kinerja yang tinggi dan menjaga nilai-nilai etika.

Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugas pelayanan publik akan bekerja lebih optimal dan memberikan hasil yang lebih baik.

Hal ini konsisten dengan penelitian (Komalasari et al., 2009), (Nurlita, 2019), (Hamid, 2021), (Winarsih, 2016), (Setyawan et al., 2024), (Puspitasari et al., 2020) dan (Lusinto, 2024) yang menemukan pengaruh positif antara PSM dengan kinerja pekerjaan.

2. Pengaruh *Organization Citizen Behavior* Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa *organization citizen behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Organization citizen behavior atau Perilaku Kewargaan Organisasi merujuk pada serangkaian tindakan sukarela yang dilakukan oleh individu di dalam organisasi yang tidak tercakup dalam tugas formal mereka, tetapi yang mendukung efektivitas dan kelancaran organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks perangkat desa, OCB sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka terhadap masyarakat desa.

Perangkat desa yang menunjukkan perilaku kewargaan organisasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan tugas mereka. Mereka tidak hanya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajiban mereka, tetapi juga bersedia melangkah lebih jauh untuk memastikan bahwa kegiatan dan pelayanan kepada masyarakat berjalan lancar. Ini meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat desa. OCB dapat menciptakan atmosfer kerja yang lebih kolaboratif di antara perangkat desa. Perilaku seperti membantu rekan kerja tanpa diminta atau berbagi pengetahuan dan sumber daya akan memperkuat kerja sama dalam tim. Kerja tim yang efektif ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dalam melaksanakan program atau kegiatan pembangunan desa.

Ketika perangkat desa melakukan perilaku kewargaan, mereka tidak hanya merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, tetapi mereka juga merasa dihargai oleh rekan kerja dan masyarakat. Kepuasan kerja yang lebih tinggi ini dapat memotivasi mereka untuk terus bekerja dengan lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. OCB, seperti saling mendukung, menunjukkan rasa tanggung jawab, dan berinisiatif dalam membantu tugas-tugas tambahan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Lingkungan yang positif ini dapat meningkatkan semangat dan produktivitas perangkat desa dalam melayani masyarakat.

Perilaku kewargaan organisasi, seperti berbagi informasi, memberikan saran konstruktif, atau menyelesaikan masalah tanpa harus menunggu instruksi, dapat mengurangi hambatan dan meningkatkan efisiensi dalam proses administrasi atau pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, perangkat desa yang menunjukkan OCB cenderung lebih produktif dalam melaksanakan tugas mereka, yang berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

Selain itu penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2021), Suzana (2017) dan Asgari (2009) yang menyatakan bahwa OCB signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Siak Kecil. Hal ini dapat dipahami bahwa kompetensi yang dimiliki perangkat desa belum mampu meningkatkan kinerja pengurus perangkat desa tersebut. Hasil penelitian tidak ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2017) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejauh mana kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehari-hari.

Hal ini tidak terlepas dari Perangkat desa yang beroperasi dalam konteks sosial dan budaya tertentu mungkin menghadapi tantangan yang tidak dapat diatasi hanya dengan kompetensi teknis. Misalnya, faktor budaya lokal, tekanan sosial, atau dinamika politik di tingkat desa dapat memengaruhi kinerja perangkat desa meskipun mereka memiliki kompetensi yang baik. Dalam beberapa kasus, kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sosial lebih penting daripada keterampilan teknis. Perangkat desa sering kali berada di bawah tekanan sosial dari masyarakat desa yang memiliki harapan atau tuntutan tertentu terhadap pelayanan yang diberikan. Selain itu, dinamika di tingkat desa juga dapat memengaruhi kinerja mereka. Seperti, adanya perbedaan pandangan politik di antara warga

atau antar pemimpin desa bisa menciptakan ketegangan yang mempengaruhi cara perangkat desa bekerja. Meskipun mereka memiliki kompetensi dalam hal administrasi atau kebijakan, ketegangan politik atau sosial dapat menghambat pelaksanaan tugas mereka.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Elizar & Tanjung, 2018), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Hidayat, 2021), (Triastuti, 2019) dan (Sarumaha, 2022) yang menunjukkan kompetensi signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. *Public service motivation* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini dapat dipahami bahwa *public service motivation* yang dimiliki perangkat desa Kecamatan Siak Kecil mampu meningkatkan kinerja perangkat desa tersebut. Dalam organisasi pemerintahan terdapat motivasi untuk melayani publik. Motivasi itu mendorong mereka untuk memilih sektor publik sebagai tempat untuk mencurahkan *effort* dan tenaganya.
2. *Organization citizen behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Perangkat desa yang menunjukkan perilaku kewargaan organisasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan tugas mereka. Mereka tidak hanya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajiban mereka, tetapi juga bersedia melangkah lebih jauh untuk memastikan bahwa kegiatan dan pelayanan kepada masyarakat berjalan lancar.

SARAN

Berdasarkan fakta temuan penelitian, maka beberapa saran yang dapat disampaikan bagi keperluan praktis maupun akademis, sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Desa

Pemerintah desa perlu merancang dan menerapkan sistem evaluasi kinerja yang transparan, adil, dan objektif untuk menilai kinerja perangkat desa. Evaluasi yang dilakukan secara berkala akan memberikan umpan balik yang konstruktif bagi perangkat desa dalam memperbaiki kinerjanya.

2. Bagi Perangkat Desa

Perangkat desa hendaknya melakukan upaya peningkatan kompetensi yang terintegrasi dengan permasalahan kompleks yang dihadapi oleh Pemerintah Desa.

3. Bagi Keperluan Akademis

Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan model *public service motivation*, *organization citizen behavior* dan kompetensi terhadap kinerja perangkat desa dengan wilayah pengamatan yang lebih luas lagi tidak sebatas satu kecamatan saja. Serta ikut menyertakan variabel yang lebih kompleks untuk mendapatkan acuan yang lebih luas tentang kinerja perangkat desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, T., & Hakim, M. Z. (2021). Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility, Intensitas Modal, Dan Likuiditas Terhadap Penghindaran Pajak. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 425–437.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Arifin, M. Z. (2018). Pengelolaan Anggaran Pembangunan Desa Di Desa Bungin Tinggi, Kecamatan Sirah Pulau Padang, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan.

- Jurnal Thengkyang*, [Http://Jurnaltengkiang.Ac.Id/Jurnal/Index.Php/JurnalTengkiang/Issue/View/1/Halaman](http://Jurnaltengkiang.Ac.Id/Jurnal/Index.Php/JurnalTengkiang/Issue/View/1/Halaman), 20(20), 1–21.
- Dina, A., Anis, F., & Hasiatul, A. (2022). *PENGARUH PARTISIPASI MASYARAKAT, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DAN PENGAWASAN TERHADAP AKUNTABILITAS PENGELOLAAN DANA DESA (STUDI KASUS PADA KECAMATAN LUBAI ULU KABUPATEN MUARA ENIM)* [PhD Thesis, Universitas Baturaja]. <http://repository.unbara.ac.id/id/eprint/830/>
- Dubey, R., & Samar Ali, S. (2013). An exploratory study on logistics competency and firm performance. *International Journal of Logistics Systems and Management*, 14(2), 179–199.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Firdaus, M. M. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Analisis Regresi Ibm Spss Statistics Version 26.0*. CV. Dotplus Publisher.
- Hamid, N. (2021). Pengaruh Public Service Motivation dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(2), 170–181.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- June, S., Yeoh, K. K., & Mahmood, R. (2013). Determining the importance of competency and person-job fit for the job performance of service SMEs employees in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(10), 114–123.
- Komalasari, P. T., Nasih, M., & Prasetyo, T. (2009). Pengaruh public service motivation dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja organisasi pemerintahan. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 2(2), 128–141.
- Lusinto, W. H. (2024). Pengaruh Customer Service Orientation Dan Public Service Motivation Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Tangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 420–431.
- Makmun, S., & Khoiriyah, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. *Puskesmas Ambulu. Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 19(2), 88–107.
- Mokalu, E. E., Gosal, R., & Sampe, S. (2019). Transparansi Dan Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Desa Singsingon Kecamatan Passi Timur Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Eksekutif*, 3(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksekutif/article/view/26246>
- Nasution, I. (2014). Kinerja Aparat Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Desa Pantai Labu Pekan. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, 2(2), 99–110.
- Nurlita, D. E. (2019). The effect of public service motivation on employee performance with organizational citizenship behavior and job satisfaction as its intervening variables. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8, 283–300.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670.
- Puspitasari, D., Hendrayady, A., & Edison, E. (2020). HUBUNGAN MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK DAN PERILAKU ORGANISASI POSITIF DENGAN KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS KUNDUR BARAT KABUPATEN KARIMUN. *Student Online Journal (SOJ) UMRAH-Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(2), 256–264.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. pearson.

- Rofiatun, R., & Masluri, M. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi pada Dinas-dinas di Kabupaten Kudus. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Safwan, N., & Abdullah, S. (2014). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akuntansi ISSN*, 2302, 0164.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.
- Setyawan, A. A., Ningsih, Y., Utami, E. Y., Yakin, I., & Sulastri, T. (2024). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, PUBLIC SERVICE MOTIVATION DAN AFFECTIVE COMMITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(2). <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/13791>
- Sugiman, S. (2018). Pemerintahan Desa. *Binamulia Hukum*, 7(1), 82–95.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225, 87.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen publik*. Grasindo.
- Thoha, M. (2006). *Kepemimpinan dalam manajemen*.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208.
- Uma Sekaran. (2017). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Widjaja, H. A. W. (2003). *Otonomi Desa: Merupakan otonomi yang asli, bulat dan utuh*. PT. RajaGrafindon Persada.
- Winarsih, T. (2016). Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Di Puskesmas Rawat Inap Kota Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 7(1), 85–105.
- Wuri, R. R., Kaunang, M., & Pioh, N. (2017). KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK (Studi di Desa Sinsingon Kecamatan Passi Timur Kabupaten Bolaang Mongondow). *Jurnal Eksekutif*, 1(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksekutif/article/view/16192>