



Pengaruh *Psychological Empowerment* Terhadap *Public Service Performance* Aparatur Melalui *Public Service Motivation*

Amad Miftahudin^{1*}, Siti Nur Azizah²

¹Program Pascasarjana, Universitas Putra Bangsa, Indonesia

²Manajemen, Universitas Putra Bangsa, Indonesia

*Email: amadmiftahudin3@gmail.com¹, sitinuraziz@yahoo.com²

Doi : <https://doi.org/10.37339/e-bis.v10i1.3071>

Diterbitkan oleh Politeknik Piki Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :
2026-03-14
Diperbaiki :
2026-05-21
Disetujui :
2026-06-06

Kata Kunci:

Psychological Empowerment, Public Service Motivation, Public Service Performance

Keywords: *Psychological Empowerment, Public Service Motivation, Public Service Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh multidimensi *Psychological Empowerment* terhadap *Public Service Performance* aparatur desa di Kecamatan Alian, Kabupaten Kebumen, melalui mediasi *Public Service Motivation*. Menggunakan pendekatan kuantitatif, data dari 125 perangkat desa dianalisis dengan SEM-PLS. Hasil menunjukkan seluruh dimensi *Psychological Empowerment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan *Impact* sebagai prediktor terkuat motivasi. *Public Service Motivation* terbukti memediasi pengaruh *Meaning*, *Competence*, dan *Impact* terhadap kinerja, namun gagal memediasi pengaruh *Self-determination* ($pvalue = 0,085$) akibat hambatan struktural otonomi. Penelitian ini berkontribusi mendalam pada literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik melalui pemodelan tata kelola psikologis makro. Implikasi praktisnya merekomendasikan restrukturisasi regulasi anggaran desa serta transformasi rekrutmen berbasis nilai altruistik guna mengeliminasi beban administratif kaku.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of multidimensional Psychological Empowerment on Public Service Performance among village apparatus in Alian District, Kebumen Regency, mediated by Public Service Motivation. Using a quantitative approach, data from 125 officials were analyzed via SEM-PLS. Results show all empowerment dimensions significantly affect performance, with Impact as the strongest predictor of motivation. Public Service Motivation mediates the effects of Meaning, Competence, and Impact on performance, but fails to mediate Self-determination (pvalue = 0,085) due to structural autonomy barriers. This study contributes to public sector human resource management literature through macro-psychological governance modeling. Practical implications recommend restructuring village budget regulations and transforming recruitment toward altruistic value-based testing to eliminate rigid administrative burdens.

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 55431

PENDAHULUAN

Pelayanan publik pada level pemerintahan desa di Indonesia telah menjadi episentrum perhatian dalam kajian administrasi publik modern, terutama pasca implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Pergeseran paradigma dari *New Public Management* yang menitikberatkan pada efisiensi pasar menuju *Public Value Management* dan *New Public Service* telah mendefinisikan ulang standar keberhasilan birokrasi, bukan sekadar pada angka-angka

ekonomi, melainkan pada penciptaan nilai sosial, keadilan, dan kepercayaan masyarakat (Zhang & Sweet, 2026). *Public Service Performance* tidak lagi dipandang sebagai output linear dari sebuah proses administratif, melainkan hasil dari interaksi antara kapasitas institusional dan dinamika psikologis para aktor pelaksananya (Mo & Beh, 2025). Desa bukan lagi sekadar obyek pembangunan, melainkan subyek yang memiliki otonomi luas untuk mengelola urusan rumah tangganya secara mandiri (Muhsyaf et al., 2025). Besarnya diskresi dan sumber daya fiskal yang dikelola melalui Dana Desa memunculkan tantangan akuntabilitas dan profesionalisme yang serius pada sektor akar rumput ini.

Aparatur desa, yang bertindak sebagai *street-level bureaucrats*, memegang peran krusial karena aparatur desa adalah wajah negara yang berinteraksi langsung dengan warga setiap hari (Andreotti et al., 2024). Kapasitas aparatur desa dalam mengelola bantuan sosial, administrasi kependudukan, hingga manajemen krisis di tingkat lokal sangat dipengaruhi oleh persepsi internal terhadap peran dan otoritas yang dimiliki (Andreotti et al., 2024). Namun, laporan evaluasi kedinasan di Kecamatan Alian, Kabupaten Kebumen, merepresentasikan realitas tantangan tata kelola pedesaan yang belum optimal di wilayah dengan kerentanan geografis tinggi. Wilayah ini sering menghadapi tantangan mendesak, mulai dari manajemen risiko bencana alam seperti banjir bandang (Hwang et al., 2015), hingga masalah kesehatan masyarakat dan perilaku hidup bersih di desa-desa seperti Kalirancang (Wardan et al., 2023). Ketidaktepatan sasaran dalam distribusi Bantuan Langsung Tunai dan lambatnya respons terhadap keluhan warga menunjukkan adanya gap yang lebar antara harapan kebijakan dengan eksekusi di lapangan (Fakhri & Ma'ruf, 2023).

Fenomena masalah di Kecamatan Alian teridentifikasi nyata dari adanya maladministrasi berupa pelambatan penyelesaian dokumen kependudukan standar yang secara berulang melanggar batas waktu Standar Operasional Prosedur (SOP). Selain itu, muncul gejala kegagalan akurasi birokrasi yang ditunjukkan oleh tidak mutakhirnya data terpadu kesejahteraan sosial, sehingga memicu konflik horizontal akibat distribusi bantuan sosial yang dinilai tidak objektif (Fakhri & Ma'ruf, 2023). Lemahnya responsivitas pemenuhan hak-hak dasar publik dan ketidaksiapan manajemen krisis dalam memitigasi kedaruratan wilayah pedesaan turut mempertegas penurunan performa institusional tersebut (Hwang et al., 2015; Wardan et al., 2023). Berbagai keluhan yang diakumulasi oleh masyarakat lokal mengonfirmasi bahwa eksekusi di lapangan masih terjebak pada pemenuhan formalitas formal tanpa orientasi pada kualitas (Andreotti et al., 2024). Fenomena kegagalan performa ini umumnya berakar pada kompetensi teknis yang belum merata serta lemahnya motivasi internal untuk menghasilkan capaian melampaui standar minimal (Una et al., 2025).

Perspektif manajemen sumber daya manusia menilai bahwa penciptaan nilai publik tersebut hanya dapat diwujudkan jika organisasi mampu memicu motivasi intrinsik pegawai melalui konsep multidimensi *Psychological Empowerment*. Konsep yang sejatinya lahir dalam ekosistem industri privat ini menuntut kontekstualisasi radikal ketika ditransplantasikan ke sektor publik, di mana orientasi kebermaknaannya bergeser dari pencapaian profit korporasi menuju pemenuhan keadilan sosial dan akuntabilitas publik (Zhang & Sweet, 2026). Celah teoretis kemudian mengemuka karena mayoritas riset terdahulu terbiasa menguji variabel ini secara agregat, yang berisiko mengaburkan variasi pengaruh unik dari setiap dimensi spesifiknya, terutama dimensi *Meaning* (Tian et al., 2026). Pada birokrasi akar rumput, perdebatan empiris menunjukkan bahwa rasa bermakna yang tinggi atas pekerjaan sering kali mandek dan gagal berdampak langsung pada *Public Service Performance* akibat kaku dan ketatnya standarisasi kerja (Mo & Beh, 2025). Oleh

karena itu, pengujian dimensi *Meaning* secara parsial sangat mendesak dilakukan untuk mengonfirmasi konsistensi pengaruhnya terhadap efektivitas pelayanan publik riil di lapangan.

Arah hubungan krusial berikutnya yang memerlukan klarifikasi teoretis berada pada jalur dimensi *Competence*, atau tingkat efikasi diri kognitif aparatur terhadap produktivitas kerjanya. Berdasarkan *Self-Determination Theory*, pemenuhan kebutuhan dasar akan perasaan kompeten dapat mendorong kinerja optimal apabila didukung oleh lingkungan yang memfasilitasi kemandirian individu (Kausar et al., 2025). Masalahnya, studi lintas organisasi justru membuktikan bahwa tingginya kapasitas kognitif individu kerap kali mengalami *crowding-out* dan gagal berdampak pada *Public Service Performance* jika dihadapkan pada lingkungan kerja yang terlampaui mengontrol serta regulasi yang tidak pasti (Corduneanu et al., 2020). Jarak temuan yang tidak konsisten ini menjadi celah krusial yang harus diuji kembali pada institusi pemerintahan tingkat desa yang sarat akan perubahan instruksi teknis dari pemerintah pusat. Konfirmasi ulang atas dimensi *Competence* ini diperlukan untuk membuktikan apakah rasa kompeten secara mandiri mampu menjadi stimulus performa tanpa dukungan instrumen eksternal organisasi.

Celah riset di sektor publik juga menyisakan ketidakpastian pada dimensi *Impact*, yaitu tingkat keyakinan aparatur bahwa kontribusi kerja mereka mampu membawa perubahan strategis bagi organisasi maupun masyarakat luas. Secara teoretis, aparatur yang merasa keputusannya berdampak luas bagi kemaslahatan warga akan mengarahkan pencapaian *Public Service Performance* menjadi jauh lebih visioner dan bertanggung jawab. Realitasnya, persepsi mengenai besarnya dampak kerja individu sering kali terdistorsi karena skala perubahan yang dihasilkan oleh aparatur akar rumput tidak terlihat secara instan (*perceived societal Impact*). Rutinitas administratif yang monoton di tingkat desa membuat aparatur merasa kontribusi harian tidak memiliki signifikansi makro terhadap kemajuan tata kelola daerah. Kelesuan psikologis inilah yang menegaskan adanya kebutuhan mendalam untuk menguji kembali sejauh mana kegagalan dimensi *Impact* ini dalam menggerakkan performa pelayanan publik.

Tantangan serupa juga membayangi dimensi *Self-determination* yang mengukur kebebasan diskresi aparatur, di mana peningkatan otonomi di tingkat akar rumput secara empiris justru sering kali stagnan akibat kuatnya intervensi politik lokal (Deni et al., 2025). Rangkaian kontradiksi pada setiap jalur dimensi tersebut menegaskan eksistensi fenomena *black box* yang memisahkan antara persepsi mental dengan tindakan pelayanan nyata (Liu & Perry, 2016). Guna menjembatani mata rantai yang terputus tersebut, variabel *Public Service Motivation* dihadirkan sebagai mediator dengan menggunakan basis *Cognitive Evaluation Theory*. Melalui integrasi teori ini, proses transmisi psikologis dapat dijelaskan secara utuh bahwa *Psychological Empowerment* yang dirasakan secara internal harus mengaktifkan motif afektif altruistik pegawai terlebih dahulu sebelum bertransformasi menjadi *Public Service Performance* yang optimal.

Novelty penelitian ini terletak pada pengembangan model struktural multidimensi yang memecah komponen *Psychological Empowerment* secara parsial, guna mengurai pengaruh uniknya terhadap *Public Service Performance* melalui mediasi eksklusif *Public Service Motivation* pada lokus birokrasi desa. Kehadiran model mediasi ini diposisikan sebagai resolusi ilmiah untuk mengurai kotak hitam psikologis pada organisasi publik tingkat akar rumput yang selama ini sering diabaikan oleh pemodelan agregat (Tian et al., 2026). Secara teoretis, riset ini berkontribusi dalam memperluas aplikasi *Self-Determination Theory* pada sektor pemerintahan lokal yang sarat akan keterbatasan operasional dan kompleksitas perilaku aparat. Secara praktis, hasil analisis ini dapat memberikan arah perbaikan tata kelola sumber daya manusia bagi pemerintah daerah dalam

mendesain sistem kerja aparatur desa yang berbasis penguatan psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengonfirmasi pengaruh multidimensi *Psychological Empowerment* terhadap *Public Service Performance* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi *Public Service Motivation* di Kecamatan Alian.

KAJIAN PUSTAKA

Public Service Performance

Konsep kinerja pada sektor publik telah mengalami transformasi masif dari pendekatan tradisional yang berorientasi pada input dan proses menuju pendekatan nilai yang lebih holistik. Perspektif performa klasik dalam administrasi publik sering kali terjebak dalam jebakan formalisme administratif, di mana keberhasilan organisasi diukur secara kaku berdasarkan kepatuhan terhadap prosedur birokrasi dan penyerapan anggaran semata (Zhang & Sweet, 2026). Namun, dalam ekosistem otonomi desa yang dinamik, ukuran formal tersebut terbukti tidak memadai untuk menangkap realitas efektivitas organisasi di lapangan. Perspektif *Public Value Management* menawarkan cara pandang baru yang menekankan bahwa keberhasilan birokrasi harus diukur melalui legitimasi, kepercayaan publik, dan responsivitas terhadap kebutuhan riil komunitas local (Mo & Beh, 2025). Berdasarkan paradigma tersebut, *Public Service Performance* dalam studi ini didefinisikan sebagai kapasitas operasional aparatur desa untuk memberikan layanan yang berkualitas, tepat waktu, akuntabel, serta adaptif terhadap pemenuhan hak-hak dasar masyarakat (Supriyono et al., 2025).

Public Service Motivation

Diskursus mengenai penggerak utama perilaku aparat di sektor publik tidak dapat dilepaskan dari konstruk *Public Service Motivation*. Konseptualisasi klasik mendefinisikan konstruk ini sebagai kecenderungan orientasi altruistik individu untuk menanggapi motif yang secara unik terdapat di dalam lembaga-lembaga pemerintahan (Perry & Wise, 1990). Manifestasi motif tersebut mencakup ketertarikan pada pembuatan kebijakan publik, komitmen pada kepentingan umum, belas kasih sosial, dan kesediaan melakukan pengorbanan diri demi kemaslahatan warga (Buana, 2022). Kendati demikian, literatur tradisional sering kali menuai kritik tajam karena cenderung memperlakukan motivasi ini sebagai kondisi mental yang statis dan gagal menjelaskan mekanisme pengaktifannya di dalam lingkungan birokrasi desa yang kaku. Melalui integrasi *Cognitive Evaluation Theory*, konstruk ini diposisikan sebagai struktur psikologis dinamis yang memerlukan stimulasi lingkungan agar motif altruistik tersebut dapat bertransformasi menjadi tindakan pelayanan yang nyata.

Psychological Empowerment

Konsep pemberdayaan pegawai secara tradisional sering kali disalahartikan sebagai sekadar delegasi wewenang struktural ataupun pembagian kekuasaan formal dari atas ke bawah. Perspektif perilaku organisasi modern menyanggah simplifikasi tersebut dan membuktikan bahwa pemberdayaan yang sesungguhnya terjadi pada tingkat persepsi kognitif di dalam diri individu (Chompukum & Vanichbuncha, 2025). Konstruk *Psychological Empowerment* mencerminkan manifestasi motivasi intrinsik pegawai yang termanifestasi ke dalam empat dimensi kognitif utama, yaitu *Meaning*, *Competence*, *Self-determination*, dan *Impact* (Spreitzer, 1995). Kritik metodologis muncul karena mayoritas riset terdahulu terbiasa menggabungkan keempat

komponen tersebut menjadi satu variabel tunggal yang bersifat agregat. Pendekatan agregat tersebut dinilai menyesatkan karena setiap dimensi kognitif memiliki arah, interaksi, dan derajat pengaruh yang berbeda terhadap perilaku kerja pegawai di tingkat akar rumput (Tian et al., 2026).

Sintesis Integratif Paradoks Birokrasi

Integrasi antara *Self-Determination Theory* dan *Cognitive Evaluation Theory* dalam ekosistem pemerintahan desa memerlukan resolusi teoretis atas paradoks antara tuntutan otonomi psikologis dan kekakuan struktur birokrasi. Sektor publik tingkat akar rumput secara inheren dikepeng oleh standardisasi prosedur yang ketat, sehingga ruang diskresi mutlak yang diidealkan oleh literatur privat tradisional menjadi mustahil diterapkan (Zhang & Sweet, 2026). Jembatan konseptual untuk mengurai hambatan ini terletak pada proses internalisasi nilai, di mana aparatur desa tidak melihat regulasi formal sebagai instrumen pengekang, melainkan sebagai panduan etis untuk mewujudkan keadilan sosial (Schott & Pronk, 2014). Ketika keempat dimensi kognitif *Psychological Empowerment* berhasil diinternalisasi, batas-batas birokrasi yang kaku tersebut akan diadopsi secara sadar oleh aparatur desa sebagai bentuk tanggung jawab moral yang melahirkan *Public Service Motivation*. Melalui mekanisme konversi nilai inilah, keterbatasan operasional di tingkat tapak tidak lagi menjadi pelemah performa, melainkan bertransformasi menjadi katalisator bagi terciptanya *Public Service Performance* yang akuntabel (Liu & Perry, 2016; Mo & Beh, 2025).

Hubungan Dimensi *Psychological Empowerment* dan *Public Service Motivation*

Berdasarkan *Self-Determination Theory*, pemenuhan kebutuhan psikologis dasar manusia atas pekerjaan yang bermakna (*Meaning*) secara instan mengaktifkan orientasi motivasi pro-sosial (Jensen & Bro, 2018). Ketika aparatur desa menginternalisasi keselarasan antara nilai-nilai kemanusiaan pribadi dengan misi mulia instansi publik, komitmen pada kepentingan umum akan tumbuh secara organik (Corduneanu et al., 2020). Penghayatan dimensi ini mentransformasikan kewajiban kerja dinas menjadi bentuk pengabdian sosial yang sarat akan nilai ketulusan dan belas kasih. Rasa bermakna ini mengalihkan fokus aparatur desa dari sekadar mengejar kompensasi material menuju pencapaian kemaslahatan publik makro. Pola transmisi nilai ini membuktikan bahwa spiritualitas kerja merupakan jangkar utama yang mempertahankan integritas moral birokrat (Buana, 2022; Jensen & Bro, 2018).

H1: *Meaning* berpengaruh positif terhadap *Public Service Motivation*.

Tingginya perasaan mampu yang diwakili oleh dimensi *Competence* memberikan dorongan emosional bagi aparatur desa untuk terlibat lebih jauh dalam urusan kemasyarakatan (Buana, 2022). Aparatur desa yang merasa menguasai regulasi teknis akan memiliki kepercayaan diri yang lebih besar untuk mengambil tanggung jawab sosial yang lebih kompleks. Keberhasilan kognitif ini memperkuat keyakinan aparatur desa bahwa keterlibatan aktif dalam pelayanan publik akan membuahkan solusi nyata bagi warga desa. Perasaan kompeten ini bertindak sebagai bahan bakar psikologis yang meningkatkan kesiapan berkorban demi memecahkan masalah komunitas lokal. Temuan terdahulu mengonfirmasi bahwa penguasaan keahlian teknis secara linear menumbuhkan gairah untuk berkontribusi pada ruang publik (Buana, 2022; Kausar et al., 2025).

H2: *Competence* berpengaruh positif terhadap *Public Service Motivation*.

Dimensi *Self-determination* memberikan ruang kebebasan bagi aparatur desa untuk mengekspresikan nilai-nilai altruistik secara mandiri tanpa tekanan eksternal birokrasi yang

membelenggu (Houtgraaf & Borst, 2025). Sesuai dengan postulat *Cognitive Evaluation Theory*, lingkungan kerja yang memfasilitasi otonomi akan menggeser lokus kendali individu dari eksternal menuju internal. Kebebasan berpikir dan bertindak ini menumbuhkan komitmen yang mendalam pada kebijakan publik karena aparatur desa merasa memiliki kontrol penuh atas keputusan etisnya. Rasa berdaulat atas pekerjaan ini mengikis kecemasan administratif dan membebaskan energi psikologis aparatur desa untuk berfokus pada kepentingan masyarakat. Pembuktian literatur kontemporer mempertegas bahwa ruang kebebasan kerja merupakan prasyarat mutlak bagi bertumbuhnya etos altruistik aparatur akar rumput (Houtgraaf & Borst, 2025; Yuan et al., 2022).

H3: *Self-determination* berpengaruh positif terhadap *Public Service Motivation*.

Persepsi aparatur desa mengenai besarnya *Impact* secara teoretis mampu mengkristalkan dimensi pengorbanan diri dalam ekosistem organisasi (Buana, 2022). Ketika aparatur desa melihat secara langsung bahwa keputusan taktis lapangan mampu menyelamatkan hak-hak warga miskin, ketertarikan pada misi publik akan menguat. Validasi dampak sosial ini memicu kepuasan batin yang mendalam, sehingga mereduksi ketergantungan aparatur desa pada penghargaan material eksternal. Keyakinan atas dampak riil ini mengonfirmasi bahwa pengorbanan waktu dan energi yang diberikan membuahkan kemajuan nyata bagi tata kelola daerah. Konsistensi riset terdahulu menunjukkan bahwa visualisasi atas hasil kerja nyata secara efektif memelihara api pengabdian sosial pegawai (Buana, 2022; Spreitzer, 1996)

H4: *Impact* berpengaruh positif terhadap *Public Service Motivation*.

Hubungan Dimensi *Psychological Empowerment* dan *Public Service Performance*

Aparatur desa yang memiliki penghayatan tinggi terhadap dimensi *Meaning* akan memandang tugas pelayanan bukan sekadar rutinitas administratif, melainkan sebuah panggilan moral demi kemaslahatan publik (Rahmawati et al., 2024). Berdasarkan *Self-Determination Theory*, internalisasi nilai kebermaknaan ini menggerakkan dorongan otonom individu untuk menampilkan dedikasi kerja melampaui batas minimal prosedur formal. Ketulusan dalam memaknai pekerjaan ini memicu aparatur desa untuk bertindak lebih responsif dan akuntabel ketika menghadapi berbagai keluhan dari warga lokal. Penguatan orientasi nilai spiritual dan sosial dari pekerjaan terbukti mampu memitigasi kelesuan kerja akibat kejenuhan birokrasi di tingkat akar rumput. Konfrontasi empiris terdahulu mengonfirmasi bahwa kejelasan makna tugas berkorelasi linear dengan lonjakan efektivitas pelayanan warga (Mo & Beh, 2025; Rahmawati et al., 2024).

H5: *Meaning* berpengaruh positif terhadap *Public Service Performance*.

Dimensi *Competence* bertindak sebagai fondasi utama yang menentukan kapasitas teknis aparatur desa dalam mengeksekusi standar pelayanan (Kausar et al., 2025). Penghayatan yang kuat atas kapasitas kognitif diri membuat individu merasa siap menghadapi kompleksitas administrasi kependudukan maupun pengelolaan Dana Desa secara transparan. Secara psikologis, rasa kompeten yang tinggi menumbuhkan keyakinan diri aparatur desa untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sesuai dengan aturan operasional. Ketiadaan rasa kompeten ini sebaliknya akan memicu kegagalan akurasi birokrasi serta pelambatan penyelesaian dokumen publik riil di lapangan. Berbagai pembuktian empiris terdahulu sepakat bahwa penguasaan kapabilitas teknis merupakan prediktor mutlak bagi kualitas output birokrasi (Corduneanu et al., 2020; Kausar et al., 2025).

H6: *Competence* berpengaruh positif terhadap *Public Service Performance*.

Kebebasan diskresi yang tercermin dalam dimensi *Self-determination* sangat krusial bagi aparatur desa yang berhadapan langsung dengan kedaruratan di tingkat tapak (Yuan et al., 2022). Otonomi mental ini memungkinkan munculnya inisiatif adaptif tanpa harus selalu lumpuh menunggu instruksi birokrasi yang panjang dari pemerintah pusat. Ketika menghadapi krisis wilayah pedesaan seperti bencana alam atau konflik distribusi bantuan, keluwesan bertindak ini memastikan pelayanan tetap berjalan prima. Fleksibilitas operasional yang terukur ini mendorong efektivitas tata kelola pemerintahan desa dalam merespons hak-hak dasar komunitas lokal. Eksperimen lapangan terdahulu membuktikan bahwa pengekanan otonomi secara ketat justru melumpuhkan daya inovasi pelayanan aparat (Deni et al., 2025; Yuan et al., 2022).

H7: *Self-determination* berpengaruh positif terhadap *Public Service Performance*.

Penghayatan atas dimensi *Impact* memberikan keyakinan psikologis kepada aparatur desa bahwa kontribusi kerja harian membawa perubahan strategis bagi kesejahteraan masyarakat (Spreitzer, 1996). Ketika aparatur desa menyadari bahwa akurasi data yang dikerjakan mampu mencegah konflik sosial, motivasi untuk menghasilkan capaian berkualitas akan berlipat ganda. Pengakuan mental atas signifikansi kontribusi ini mengeliminasi persepsi bahwa tugas-tugas di balai desa hanyalah formalitas administratif yang monoton. Keberadaan dampak yang dirasakan secara riil ini memperkuat komitmen aparatur desa untuk menjaga reputasi institusional melalui pelayanan publik yang visioner. Data empiris berskala luas menegaskan bahwa kejelasan dampak sosial dari sebuah pekerjaan menjadi stimulus terkuat bagi produktivitas pegawai (Spreitzer, 1996; Tian et al., 2026).

H8: *Impact* berpengaruh positif terhadap *Public Service Performance*.

Peran *Public Service Motivation* Sebagai Mediator

Public Service Motivation telah diidentifikasi secara luas sebagai variabel pendorong paling krusial yang menentukan kualitas dan responsivitas tindakan di sektor pemerintahan (Buana, 2022). Aparatur desa dengan tingkat motivasi pelayanan yang tinggi menampilkan ketekunan kerja yang superior karena didorong oleh dorongan afektif untuk membantu sesama secara tulus. Hubungan struktural ini membuktikan bahwa dedikasi pro-sosial yang tinggi berkorelasi mutlak dengan pencapaian performa organisasi publik (Buana, 2022; Perry & Wise, 1990). Namun, dinamika psikologis internal menegaskan bahwa keempat dimensi pemberdayaan kognitif memerlukan mekanisme konversi nilai sebelum mewujudkan menjadi tindakan nyata. Jembatan konseptual ini didukung oleh *Cognitive Evaluation Theory* yang menetapkan bahwa internalisasi nilai personal harus mengaktifkan motif pelayanan publik altruistik terlebih dahulu demi melahirkan kinerja pelayanan prima (Liu & Perry, 2016)

H9: *Public Service Motivation* berpengaruh positif terhadap *Public Service Performance*.

Pada jalur mediasi pertama, *Public Service Motivation* bertindak sebagai mesin konversi yang mengubah penghayatan dimensi *Meaning* menjadi tindakan pelayanan yang nyata. Ketika aparatur desa merasakan makna mendalam atas pekerjaannya, kesadaran emosional tersebut tidak otomatis meningkatkan performa jika terjebak dalam kaku dan ketatnya standardisasi birokrasi desa (Mo & Beh, 2025). Melalui basis *Cognitive Evaluation Theory*, rasa bermakna secara personal ini harus mengaktifkan komitmen pada kepentingan umum dan ketulusan mengabdikan terlebih dahulu di dalam diri aparatur desa. Begitu *Public Service Motivation* tersebut menyala, barulah dorongan moral internal itu bertransformasi menjadi performa pelayanan yang responsif

dan akuntabel di lapangan. Keberadaan jalur mediasi ini menjelaskan secara utuh bagaimana nilai spiritual pekerjaan diubah menjadi energi pro-sosial yang produktif (Corduneanu et al., 2020; Rahmawati et al., 2024).

H10: *Public Service Motivation* memediasi pengaruh *Meaning* terhadap *Public Service Performance*.

Mekanisme mediasi berikutnya menjelaskan bahwa tingginya dimensi *Competence* memerlukan penyelarasan motif pelayanan agar tidak terjebak pada pemenuhan target egoistik semata. Aparatur desa yang merasa memiliki kapasitas kognitif dan teknis superior rawan mengalami kelesuan kerja jika kemampuan tersebut hanya diorientasikan untuk mengejar insentif material (Corduneanu et al., 2020). *Public Service Motivation* hadir untuk menjembatani celah ini dengan mengarahkan efikasi diri aparatur desa menuju nilai-nilai pengorbanan diri dan belas kasih sosial demi menolong warga (Buana, 2022). Ketika rasa kompeten tersebut berkelindan dengan semangat altruistik yang tinggi, aparatur desa akan tergerak untuk menyelesaikan dokumen publik secara akurat dan tepat waktu. Penyelarasan psikologis ini membuktikan bahwa kompetensi teknis yang ditopang oleh motivasi pengabdian sosial akan menghasilkan luaran performa institusional yang jauh lebih optimal (Kausar et al., 2025; Liu & Perry, 2016).

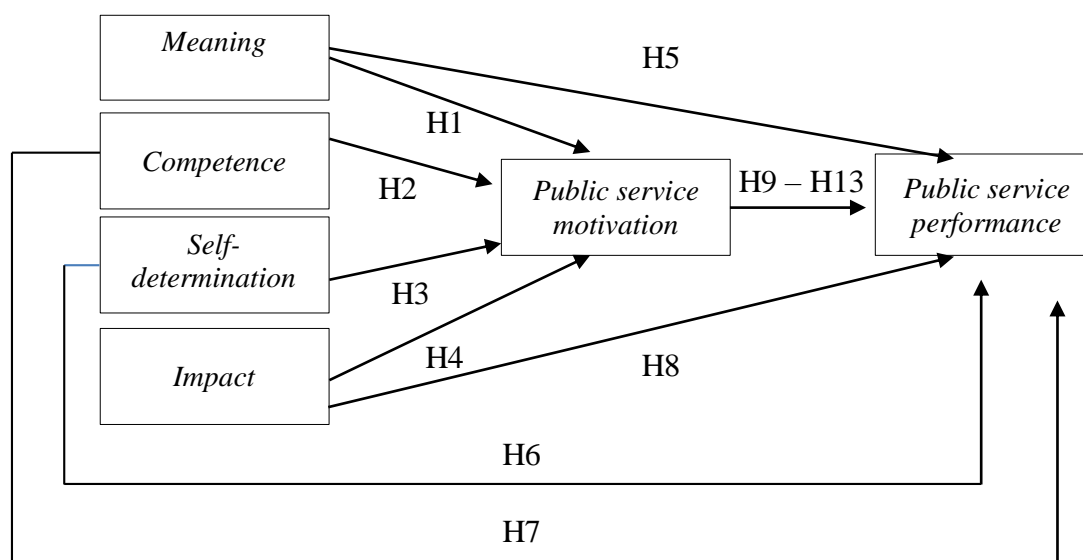
H11: *Public Service Motivation* memediasi pengaruh *Competence* terhadap *Public Service Performance*.

Selanjutnya, peran mediasi pada dimensi *Self-determination* menjadi sangat krusial untuk mengarahkan penggunaan kebebasan diskresi aparatur desa agar tetap berada pada koridor kepentingan publik. Kebebasan berpikir dan otonomi kerja yang tinggi di tingkat desa secara empiris rawan disalahgunakan atau justru stagnan akibat kuatnya intervensi politik lokal (Deni et al., 2025). Guna mengantisipasi penyimpangan tersebut, *Public Service Motivation* bertindak sebagai kompas moral internal yang memastikan otonomi mental aparatur desa didasarkan pada komitmen kebijakan publik yang etis. Ketika aparatur desa yang berdaulat secara psikologis memiliki *Public Service Motivation* yang tinggi, diskresi administratif yang diambil akan selalu berorientasi pada penyelesaian krisis warga secara cepat. Efek mediasi ini menegaskan bahwa kebebasan bertindak akan melahirkan pelayanan publik yang adaptif dan berkualitas hanya jika dikendalikan oleh motif pengabdian yang tulus (Houtgraaf & Borst, 2025; Yuan et al., 2022).

H12: *Public Service Motivation* memediasi pengaruh *Self-determination* terhadap *Public Service Performance*.

Jalur mediasi terakhir berada pada dimensi *Impact*, di mana keyakinan aparatur desa mengenai besarnya dampak kerja memerlukan penguatan motivasi internal agar konsistensi performa tetap terjaga. Rutinitas administratif yang monoton di tingkat desa sering kali mendistorsi persepsi aparatur desa karena skala perubahan yang mereka hasilkan tidak terlihat secara instan di lapangan (Tian et al., 2026). *Public Service Motivation* berfungsi sebagai jangkar psikologis yang mereduksi kelesuan tersebut dengan cara mengkristalkan dimensi pengorbanan diri dan kebanggaan sebagai pelayan masyarakat. Melalui penguatan motif afektif ini, aparatur desa tetap bersedia menjaga kualitas akurasi data kemiskinan meskipun kontribusi harian mereka terkesan sederhana secara makro. Dengan demikian, proses mediasi ini berhasil menjelaskan bagaimana pengakuan atas dampak strategis pekerjaan mampu mempertahankan performa pelayanan prima secara berkelanjutan melalui stimulasi motivasi intrinsik (Buana, 2022; Spreitzer, 1996).

H13: *Public Service Motivation* memediasi pengaruh *Impact* terhadap *Public Service Performance*.



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan kerangka kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional survey* untuk menguji pola hubungan antarvariabel secara empiris. Populasi dalam studi ini mencakup seluruh aparatur desa di Kecamatan Alian, Kabupaten Kebumen, dengan total riil sebanyak 180 individu yang tersebar di 16 desa. Penentuan sampel menghasilkan kumpulan data yang komprehensif melalui penetapan target sebanyak 125 partisipan dari berbagai peran fungsional dan struktural dalam administrasi desa. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah *proportionate stratified random sampling* guna menjamin keterwakilan data dari setiap elemen populasi secara kuat (Sahban et al., 2024). Alasan pemilihan teknik sampling ini didasarkan pada karakteristik heterogenitas otoritas aparatur desa yang berpotensi memengaruhi variasi persepsi mereka terhadap dimensi *Psychological Empowerment* maupun *Public Service Performance*.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui dukungan perangkat lunak SmartPLS 4. Pendekatan SEM-PLS dipilih karena model penelitian ini memiliki fitur variabel laten multidimensional yang diukur menggunakan beberapa indikator spesifik. Selain itu, metode berbasis varians ini memiliki kesesuaian yang tinggi dengan tujuan penelitian yang berorientasi pada *theoretical explanation* dan prediksi (Hair et al., 2019). Penggunaan teknik ini juga dinilai sangat adaptif dalam memproses model struktural kompleks tanpa memerlukan asumsi normalitas data yang ketat. Karakteristik tersebut membuat SEM-PLS menjadi instrumen analisis yang paling ideal untuk mengakomodasi keterbatasan sebaran data sektor publik di tingkat pemerintahan desa.

Evaluasi model dilakukan secara terstruktur, dengan memasukkan penilaian outer model untuk memeriksa *convergent validity* melalui nilai outer loading di atas 0,70. Validitas konvergen tersebut juga diperkuat melalui pemenuhan ambang batas parameter Average Variance Extracted (AVE) yang harus lebih besar dari 0,50 (Hair et al., 2019). Pengujian tingkat reliabilitas konstruk dinilai secara ketat melalui pengamatan nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha yang keduanya disyaratkan berada di atas 0,70. Selanjutnya, evaluasi inner model diimplementasikan

untuk menilai kekuatan hubungan antarvariabel melalui nilai koefisien determinasi. Validasi atas seluruh hipotesis dilakukan menggunakan teknik bootstrapping yang melibatkan 5.000 subsamples, di mana tingkat signifikansi hubungan dua arah ditetapkan berdasarkan nilai t-statistic > 1,96 dan nilai p-value < 0,05 (Hair et al., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 125 responden yang merupakan perangkat desa di kecamatan Alian. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	97	77,6
	Perempuan	28	22,4
Usia (tahun)	20 – 28	3	2,4
	29 – 44	45	36
	45 – 60	77	61,6
Pendidikan Terakhir	SLTP	5	4
	SLTA	92	73,6
	DI/DII/DIII	6	4,8
	DIV/S-I	22	17,6

Sumber: Data primer di olah, 2026

Profil responden menunjukkan dominasi laki-laki (77,6%) dan kelompok usia senior, di mana 61,6% aparatur desa berada pada rentang usia 45-60 tahun. Dari aspek pendidikan, mayoritas responden adalah lulusan SLTA (73,6%). Komposisi ini mencerminkan struktur birokrasi perdesaan yang mapan secara usia namun menghadapi tantangan dalam regenerasi dan adaptasi terhadap tuntutan digitalisasi pelayanan publik. Tingginya persentase aparatur di usia senior serta latar belakang pendidikan menengah menegaskan urgensi dimensi *Competence* dalam model penelitian ini, karena kapasitas teknis seringkali menjadi hambatan dalam merespons dinamika kebijakan modern.

Evaluasi Model Pengukuran

Hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam kerangka kerja ini memiliki validitas yang sangat kuat. Nilai outer loading untuk seluruh butir kuesioner secara signifikan telah melampaui ambang batas standarisasi sebesar 0,70 (Hair et al., 2019). Hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator tersebut secara efektif mampu merepresentasikan karakteristik konstruk laten yang mendasarinya. Hasil komputasi nilai outer loading untuk masing-masing dimensi dan variabel disajikan secara detail pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Loading Faktor	Ket
<i>Meaning</i>	M1	0,875	Valid
	M2	0,905	Valid
	M3	0,857	Valid
	M4	0,881	Valid
<i>Competence</i>	C1	0,846	Valid
	C2	0,895	Valid

Variabel	Indikator	Loading Faktor	Ket
<i>Self- Determination</i>	C3	0,912	Valid
	C4	0,889	Valid
	SD1	0,815	Valid
	SD2	0,899	Valid
	SD3	0,894	Valid
<i>Impact</i>	SD4	0,909	Valid
	I1	0,713	Valid
	I2	0,832	Valid
	I3	0,823	Valid
<i>Public Service Motivation</i>	I4	0,837	Valid
	PSM1	0,862	Valid
	PSM2	0,905	Valid
	PSM3	0,884	Valid
<i>Public Service Performance</i>	PSM4	0,867	Valid
	PSP1	0,848	Valid
	PSP2	0,854	Valid
	PSP3	0,858	Valid
	PSP4	0,804	Valid
	PSP5	0,836	Valid

Sumber: data primer diolah, 2026

Selain pengujian validitas konvergen melalui nilai muatan faktor, model ini juga diuji reliabilitas konstraknya untuk menjamin konsistensi internal. Kriteria keandalan indikator dievaluasi menggunakan estimasi nilai Cronbach's Alpha serta Composite Reliability dengan ambang batas minimal sebesar 0,70. Validitas konvergen diperkuat secara matematis melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) yang diwajibkan berada di atas nilai 0,50 (Hair et al., 2019). Seluruh parameter hasil pengujian konsistensi internal dan pengukuran AVE untuk setiap konstruk dirangkum dalam Tabel 3.

Tabel 3. Uji Reliabilitas dan Validitas Konstruk

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
<i>Meaning</i>	0,903	0,904	0,774
<i>Competence</i>	0,909	0,917	0,785
<i>Self-determination</i>	0,902	0,906	0,775
<i>Impact</i>	0,815	0,819	0,645
<i>Public Service Motivation</i>	0,902	0,905	0,774
<i>Public Service Performance</i>	0,896	0,896	0,706

Sumber: data primer diolah, 2026

Data pada Tabel 3 secara konsisten menunjukkan pencapaian nilai AVE > 0,50 dan Composite Reliability > 0,70 untuk seluruh konstruk empiris. Temuan statistik tersebut mengonfirmasi bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi prasyarat validitas konvergen dan stabilitas reliabilitas yang mapan. Langkah pengujian model pengukuran tahap akhir dilakukan melalui pengujian validitas diskriminan dengan menggunakan pendekatan kriteria Fornell-Larcker. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki korelasi yang lebih kuat dengan indikator internalnya sendiri dibanding dengan konstruk lain.

Tabel 4. Uji Validitas Discriminant (Fornell-Larcker criterion)

Konstruk	M	C	SD	I	PSM	PSP
<i>Meaning</i>	0,880					
<i>Competence</i>	0,561	0,886				

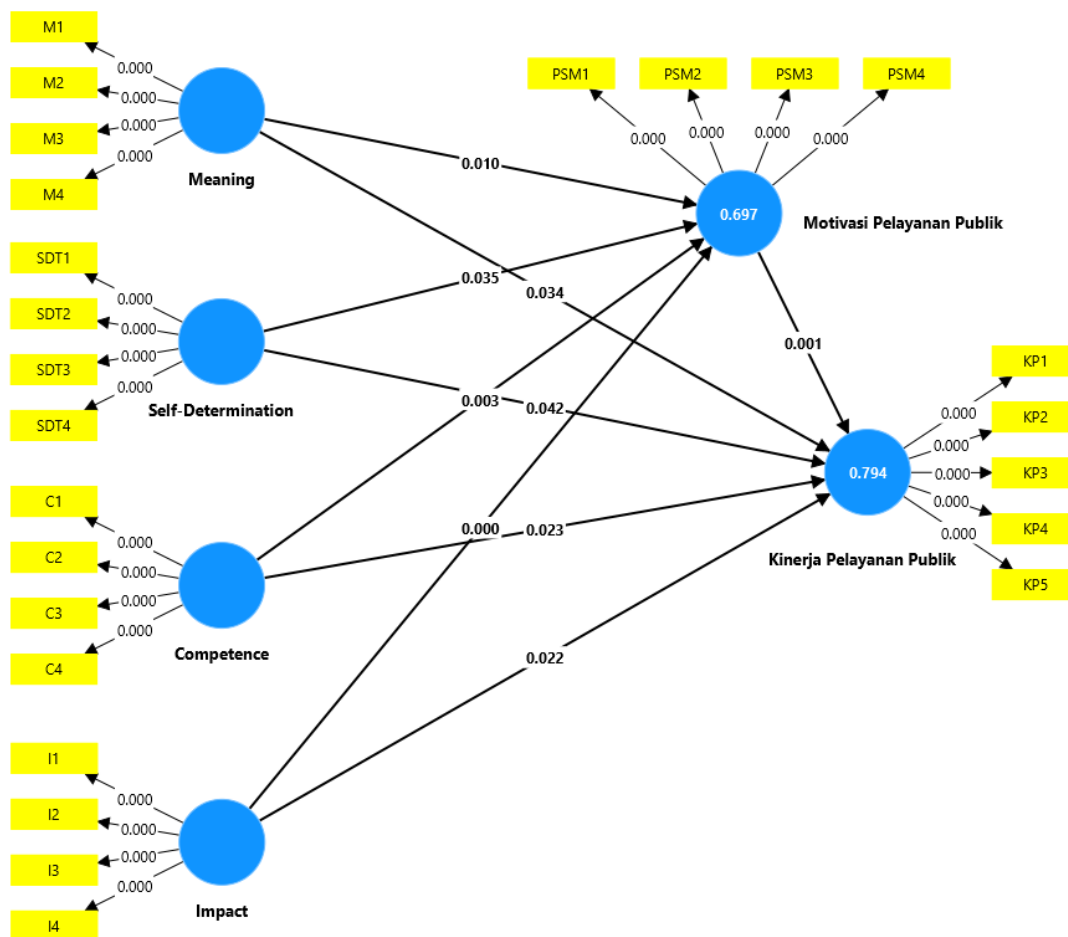
<i>Self-determination</i>	0,480	0,452	0,879			
<i>Impact</i>	0,492	0,498	0,457	0,801		
<i>Public Service Motivation</i>	0,610	0,611	0,539	0,655	0,879	
<i>Public Service Performance</i>	0,621	0,617	0,538	0,635	0,699	0,840

Sumber: data primer diolah, 2026

Evaluasi validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker dalam Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat dari AVE setiap konstruk melebihi nilai korelasinya dengan konstruk lain. Sebagai ilustrasi nyata, nilai akar kuadrat dari AVE untuk konstruk *Meaning* adalah sebesar 0,880, yang terbukti melampaui koefisien korelasi linier dengan variabel lainnya. Pola keunggulan nilai diagonal ini juga berlaku secara konsisten untuk seluruh variabel laten struktural lainnya dalam model penelitian. Berdasarkan hasil pembuktian tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk secara efektif mampu membedakan karakteristik dirinya dari konstruk lain.

Evaluasi Model Struktural

Model struktural yang diuji dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan kausalitas antar-konstruk melalui prosedur *bootstrapping*. Visualisasi diagram jalur dari hasil komputasi perangkat lunak SmartPLS 4 yang memuat nilai koefisien jalur dan tingkat signifikansi disajikan secara utuh pada Gambar 1. Pengukuran kekuatan prediksi dari model struktural ini dianalisis secara lebih mendalam melalui pengamatan nilai koefisien determinasi. Langkah ini krusial untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi varians dari seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model penelitian. Melalui visualisasi makro pada diagram jalur tersebut, pembaca dapat dengan mudah menangkap alur hubungan hierarkis dari setiap dimensi variabel yang dihipotesiskan.



Gambar 1 Diagram Jalur Model Struktural Hasil Komputasi SmartPLS 4

Hasil analisis kuantitatif menunjukkan nilai R² untuk variabel *Public Service Motivation* adalah sebesar 0,697, yang mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan varians variabel tersebut sebesar 69,7%. Sementara itu, nilai R² untuk konstruk *Public Service Performance* mencapai angka yang sangat tinggi yaitu sebesar 0,794, yang membuktikan adanya kontribusi prediktif gabungan sebesar 79,4%. Berdasarkan hasil pengujian pada diagram tersebut, seluruh panah jalur hubungan antarvariabel menunjukkan angka p-value yang bervariasi. Seluruh data angka signifikansi tersebut kemudian ditabulasi secara sistematis ke dalam tabel statistik untuk mempermudah proses pengujian hipotesis pengaruh langsung. Rincian statistik mengenai nilai estimasi sampel asli, nilai t-statistic, dan pencapaian p-value untuk pengaruh langsung dirangkum dalam Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Hipotesis	Koefisien Jalur	O	T	P	Ket
H1	M → PSM	0,232	2,580	0,010	Diterima
H2	C → PSM	0,245	2,978	0,003	Diterima
H3	SD → PSM	0,153	2,113	0,035	Diterima
H4	I → PSM	0,364	3,979	0,000	Diterima
H5	M → PSP	0,198	2,118	0,034	Diterima
H6	C → PSP	0,183	2,279	0,023	Diterima
H7	SD → PSP	0,112	2,030	0,042	Diterima
H8	I → PSP	0,190	2,294	0,022	Diterima
H9	PSM → PSP	0,358	3,384	0,001	Diterima

Sumber: data primer diolah, 2026

Data pengujian langsung mengonfirmasi bahwa dimensi *Impact* merupakan prediktor langsung yang paling kuat bagi *Public Service Motivation* (O = 0,364). Di sisi lain, variabel *Public Service Motivation* ditemukan menjadi pendorong peningkatan performa kerja yang paling dominan dalam keseluruhan sistem model struktural (O = 0,358). Seluruh pengujian pengaruh langsung dari (H1) sampai dengan (H9) secara empiris dinyatakan diterima karena memenuhi batas kriteria pvalue < 0,05. Langkah evaluasi model struktural kemudian dilanjutkan dengan menguji signifikansi koefisien jalur pada pengaruh tidak langsung. Rincian indikator statistik mengenai pengaruh tidak langsung atau efek mediasi dirangkum secara lengkap dalam Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Koefisien Jalur	O	T	P	Ket
H10	M → PSM → PSP	0,083	2,200	0,028	Diterima
H11	C → PSM → PSP	0,088	2,313	0,021	Diterima
H12	SD → PSM → PSP	0,055	1,719	0,086	Ditolak
H13	I → PSM → PSP	0,130	2,411	0,016	Diterima

Sumber: data primer diolah, 2026

Analisis efek tidak langsung menunjukkan peran esensial *Public Service Motivation* sebagai jembatan kognitif yang memediasi peningkatan kinerja aparatur desa. Namun, terdapat satu temuan unik pada jalur mediasi dimensi *Self-determination* (H12) yang secara statistik dinyatakan ditolak karena memiliki nilai p-value sebesar 0,086. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kebebasan otonom dalam bekerja tidak secara otomatis mampu menstimulasi kinerja pelayanan tanpa adanya dorongan motivasi publik yang kuat. Secara keseluruhan, integrasi dimensi *Psychological Empowerment* dan motivasi internal terbukti menjadi instrumen krusial dalam mengeskalasi kualitas pelayanan administrasi desa.

Pembahasan

Satu temuan teoretis yang sangat menonjol dalam pemodelan hulu ini adalah dimensi *Impact* yang menempati posisi sebagai anteseden atau pemicu terkuat bagi *Public Service Motivation* (O = 0,364; p = 0,000). Realitas statistik ini memperjelas bahwa gairah pengabdian aparatur desa di Kecamatan Alian sangat ditentukan oleh persepsi visual mereka terhadap kemanfaatan nyata dari hasil kerjanya bagi lingkungan sekitar. Sebagai aktor birokrasi garis depan atau street-level bureaucrats, mereka berinteraksi langsung setiap hari dengan dampak dari diskresi kebijakan yang diambil, baik dalam penyaluran bantuan sosial maupun pembangunan infrastruktur (Yuan et al., 2022). Fenomena psikologis ini mengindikasikan bahwa konstruksi motivasi intrinsik untuk melayani pada birokrasi tingkat desa memiliki karakteristik yang sangat *outcome-oriented*.

Pengakuan dan keyakinan bahwa kontribusi kerja mereka mampu mengubah taraf hidup warga menjadi pemantik altruisme yang jauh lebih kuat daripada sekadar perasaan otonom, yang kemudian turut diperkuat oleh kehadiran dimensi keberdayaan psikologis lainnya.

Dimensi *Meaning* ($p = 0,010$) dan *Competence* ($p = 0,003$) terbukti memberikan kontribusi positif yang signifikan dalam menstimulasi *Public Service Motivation* aparatur desa. Kebermaknaan kerja yang dirasakan oleh aparatur muncul dari kesadaran moral bahwa mereka adalah instrumen negara yang memegang tanggung jawab luhur dalam mengayomi komunitas lokalnya sendiri. Di sisi lain, efikasi diri bertindak sebagai motor penggerak adaptasi teknis aparatur dalam menguasai regulasi tata kelola serta mengoperasikan aplikasi digital sistem informasi desa saat ini (Una et al., 2025). Integrasi pengondisian psikologis ini memperkuat pilar New Public Service yang menegaskan bahwa efektivitas organisasi sektor publik akan mencapai titik optimal ketika orientasi humanistik mengungguli logika transaksional (Bojang, 2021). Ketika seorang birokrat merasa kompeten dan memahami esensi eksistensial dari pekerjaannya, semangat melayani tersebut secara otomatis akan mentransformasikan kualitas luaran kerja nyata mereka di lapangan.

Public Service Performance secara empiris terbukti dipengaruhi secara langsung dan signifikan oleh dimensi *Meaning* ($p = 0,034$), *Competence* ($p = 0,023$), dan *Impact* ($p = 0,022$). Keberhasilan ini membuktikan bahwa penguatan aspek mental-psikologis aparatur berbanding lurus dengan peningkatan kualitas luaran pelayanan administrasi di tingkat desa. Ketika aparatur desa merasa bahwa kapabilitas teknis mereka dihargai dan kontribusi nyata mereka terlihat jelas, mereka akan menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi. Secara teoretis, integrasi ini membuktikan bahwa *Psychological Empowerment* tidak dapat berjalan parsial melainkan harus mewujudkan sebagai satu kesatuan utuh guna menggerakkan motor kinerja organisasi (Sahban et al., 2024). Pengkondisian lingkungan kerja yang mendukung akumulasi aspek-aspek pemberdayaan ini terbukti mampu meminimalkan friksi birokrasi, meskipun tidak semua dimensi psikologis dapat tereskalasi menjadi kinerja melalui jalur motivasi yang sama.

Peran mediasi *Public Service Motivation* secara mengejutkan ditemukan tidak signifikan pada hubungan antara *Self-determination* terhadap *Public Service Performance* ($p = 0,086$). Paradoks teoretis ini dapat dianalisis melalui struktur tata kelola pemerintahan desa di Indonesia yang kerap menciptakan kondisi otonomi semu bagi aparaturnya (Muhsyaf et al., 2025). Meskipun aparatur memiliki kebebasan administratif dalam menentukan metode pelaksanaan tugas harian, ruang gerak strategis mereka terkunci rapat oleh regulasi kaku pemerintah pusat terkait batas pemanfaatan anggaran (Ginting et al., 2023). Menurut prinsip *Job Characteristics Model*, otonomi terhadap *how to work* tanpa kebebasan menentukan *why to work* akan gagal menstimulasi motivasi intrinsik dan justru berpotensi memicu beban kerja administratif berupa *red tape*. Akibatnya, otonomi yang terisolasi ini hanya mampu mendorong efisiensi tugas rutin yang bersifat mekanistik tanpa mampu membangkitkan gairah pengabdian yang lebih luas, berbeda dengan variabel motivasi umum yang memegang kendali penuh atas performa keseluruhan.

Public Service Motivation yang didorong oleh orientasi altruistik murni pada akhirnya membuktikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Public Service Performance* ($O = 0,358$; $p = 0,001$). Aparatur desa di Kecamatan Alian yang memiliki derajat motivasi melayani yang tinggi terbukti mampu mengatasi keterbatasan infrastruktur organisasi melalui tindakan prososial yang mandiri di lapangan. Manifestasi nyata dari fenomena ini terlihat saat situasi darurat bencana, di mana aparatur secara sukarela mengorbankan waktu pribadi di luar jam dinas untuk melakukan

evakuasi warga dan verifikasi data (Banjar et al., 2023). Perilaku ini mencerminkan karakteristik *Organizational Citizenship Behavior* murni yang digerakkan oleh nilai melayani masyarakat tanpa mengharapkan kompensasi material tambahan (Hwang et al., 2015). Temuan akhir ini sekaligus memberikan rekomendasi strategis bagi pengambil kebijakan untuk menggeser instrumen rekrutmen dan evaluasi kinerja aparatur desa agar lebih berbasis pada pengujian nilai-nilai altruistik spiritual.

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap Empowerment Theory dengan memvalidasi penggunaan model multidimensi dalam konteks sektor publik pedesaan. Temuan bahwa dimensi *Meaning, Competence, Self-determination*, dan *Impact* memiliki profil pengaruh yang berbeda membuktikan bahwa memperlakukan pemberdayaan sebagai variabel tunggal adalah sebuah penyederhanaan yang mengabaikan dinamika psikologis yang kaya (Tian et al., 2026). Selain itu, studi ini memperdalam integrasi antara *Psychological Empowerment* dengan *Self-Determination Theory* dan literatur *Public Service Motivation*, dengan mengidentifikasi bahwa *Impact* adalah pemicu motivasi otonom yang paling kuat di tingkat *street-level bureaucracy* (Schott & Pronk, 2014). Temuan mengenai kegagalan mediasi otonomi juga memberikan peringatan teoretis tentang batas-batas otonomi individu dalam lingkungan birokrasi yang memiliki tingkat formalisasi tinggi (Houtgraaf & Borst, 2025).

Bagi Pemerintah Desa di Kecamatan Alian dan pengambil kebijakan di Kabupaten Kebumen, hasil ini memberikan rekomendasi strategis:

1. Mekanisme penguatan persepsi dampak, Pemimpin desa perlu mengomunikasikan secara eksplisit dampak positif dari kinerja perangkat desa kepada mereka sendiri. Pengakuan publik atas keberhasilan program desa akan memicu lonjakan *Public Service Motivation* yang merupakan pendorong kinerja tertinggi (Tahili, 2018).
2. Redesain otonomi struktural, Pemerintah pusat dan daerah harus memberikan ruang diskresi yang lebih luas kepada pemerintah desa dalam penentuan prioritas lokal. Otonomi tidak boleh hanya sebatas pada teknis operasional, tetapi harus menyentuh ranah substansi agar mampu memotivasi aparatur secara intrinsik (Yuan et al., 2022).
3. Investasi pada kompetensi berkelanjutan, mengingat kompetensi berpengaruh langsung pada kinerja, pelatihan yang tidak hanya bersifat teknis tetapi juga manajerial sangat diperlukan untuk meningkatkan efikasi diri aparatur dalam menghadapi tantangan desa yang semakin kompleks (Una et al., 2025).
4. Budaya kerja berbasis nilai, rekrutmen dan penilaian kinerja aparatur desa sebaiknya mengintegrasikan indikator-indikator *Public Service Motivation*, bukan hanya kepatuhan administratif, untuk memastikan aparatur memiliki keselarasan nilai dengan misi pelayanan publik (Liu & Perry, 2016).

SIMPULAN

Penelitian ini berhasil membuktikan secara empiris bahwa *Psychological Empowerment* multidimensi merupakan anteseden krusial bagi *Public Service Performance* aparatur desa di Kecamatan Alian. Melalui analisis SEM-PLS, ditemukan bahwa dimensi *Meaning, Competence, Self-determination*, dan *Impact* berpengaruh langsung terhadap performa kerja. *Public Service Motivation* bertindak sebagai mekanisme mediasi yang signifikan, dengan dimensi *Impact* sebagai pendorong motivasi yang paling dominan. Namun, terdapat keunikan di mana *Public Service Motivation* tidak mampu memediasi pengaruh otonomi terhadap kinerja, yang mencerminkan

adanya ketidaksesuaian antara kebebasan cara kerja dengan kekakuan tujuan yang ditetapkan secara *top-down*.

Studi ini hanya terbatas pada satu kecamatan dengan jumlah sampel 125 orang, sehingga generalisasi hasil ke perkotaan atau wilayah di luar Pulau Jawa perlu dilakukan secara hati-hati. Penggunaan kuesioner mandiri juga berpotensi menimbulkan *common method bias* dan *social desirability bias*.

Penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan pendekatan penilaian 360 derajat untuk mendapatkan gambaran kinerja yang lebih obyektif. Selain itu, variabel moderasi seperti budaya organisasi atau gaya kepemimpinan transformasional dapat ditambahkan untuk menguji apakah kondisi lingkungan dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh pemberdayaan terhadap *Public Service Motivation*.

REFERENSI

- Andreotti, A., Coletto, D., & Rio, A. (2024). Street-level bureaucrats' discretion between individual and institutional factors: The analysis of the minimum income policy implementation in two Italian regions. *Social Policy & Administration*, 58(3), 368–384. <https://doi.org/10.1111/spol.12964>
- Banjar, S. S., Hadna, A. H., Darwin, M., & Kutaneegara, P. M. (2023). The Role of Babinsa as Street-Level Bureaucrats in COVID-19 Handling through a Collaborative Governance Approach. *International Journal of Science and Society*, 5(3), 87–101. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v5i3.717>
- Bojang, M. B. S. (2021). Public Value Management: An Emerging Paradigm in Public Administration. *International Journal of Business, Management and Economics*, 2(4), 225–238. <https://doi.org/10.47747/ijbme.v2i4.395>
- Buana, I. K. (2022). the Effect of *Public Service Motivation* Toward Regional Civil Servants Performance During the Covid-19 Pandemic. *Cobuss*, (No.34), pp 1-13.
- Chompukum, P., & Vanichbuncha, T. (2025). Building a Positive Work Environment: The Role of *Psychological Empowerment* in Engagement and Intention to Leave. *Behavioral Sciences*, 15(2), 131. <https://doi.org/10.3390/bs15020131>
- Corduneanu, R., Dudau, A., & Kominis, G. (2020). Crowding-in or crowding-out: the contribution of *Self-Determination Theory* to *Public Service Motivation*. *Public Management Review*, 22(7), 1070–1089. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1740303>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the *Self-determination* of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deni, S., Deni, A., & Husein, T. (2025). Navigating Meritocracy and Political Influence in Regional Bureaucratic Recruitment: Insights from Indonesia. *Journal of Public Policy and Administration*, 9(4), 214–223. <https://doi.org/10.11648/j.jpaa.20250904.11>
- Fakhri, A., & Ma'ruf, M. F. (2023). Efektivitas Program Bantuan Langsung Tunai Dana Desa Pada Masyarakat Miskin Terkena Dampak Covid-19 Di Desa Sidoharum Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. *Publika*, 2593–2608. <https://doi.org/10.26740/publika.v11n4.p2593-2608>

- Ginting, A. H., Widianingsih, I., Mulyawan, R., & Nurasa, H. (2023). Village Government's Risk Management and Village Fund Administration in Indonesia. *Sustainability*, 15(24), 16706. <https://doi.org/10.3390/su152416706>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis Eighth Edition*. www.cengage.com/highered
- Houtgraaf, G., & Borst, R. T. (2025). Does bureaucracy demotivate public servants? An assessment of psychological mechanisms and the moderating role of age. *Public Management Review*, 1–25. <https://doi.org/10.1080/14719037.2025.2504723>
- Hwang, H.-S., Ra, I.-K., & Kim, C.-S. (2015). A Web-based System for Shelter and Evacuation Path Selection Using Spatial Models in Disaster Situations. *International Journal of Smart Home*, 9(10), 87–96. <https://doi.org/10.14257/ijsh.2015.9.10.10>
- Jensen, U. T., & Bro, L. L. (2018). How Transformational Leadership Supports Intrinsic Motivation and *Public Service Motivation*: The Mediating Role of Basic Need Satisfaction. *The American Review of Public Administration*, 48(6), 535–549. <https://doi.org/10.1177/0275074017699470>
- Kausar, F., Ijaz, M. U., Rasheed, M., Suhail, A., & Islam, U. (2025). Empowered, accountable, and committed? Applying *Self-Determination Theory* to examine work-place procrastination. *BMC Psychology*, 13(1), 620. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02968-7>
- Knevelsrud, H.-C., Hetland, J., Bakker, A. B., Krabberød, T., Sørli, H. O., Espevik, R., & Olsen, O. K. (2025). Empowering leadership and employee work engagement: a diary study using *Self-Determination Theory*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2025.2594485>
- Liu, B., & Perry, J. L. (2016). The Psychological Mechanisms of *Public Service Motivation*. *Review of Public Personnel Administration*, 36(1), 4–30. <https://doi.org/10.1177/0734371X14549672>
- Mo, H., & Beh, L.-S. (2025). From Expectation and Participation to Satisfaction: The Moderating Role of Perceived Government Responsiveness in Digital Government. *Administrative Sciences*, 15(9), 364. <https://doi.org/10.3390/admsci15090364>
- Muhsyaf, S. A., Suryantara, A. B., Isnawati, I., & Riandi, H. (2025). An Integrated Framework For Measuring Public Sector Performance At The Village Level : Insight From The Balanced Scorecard And AHP. *Global Review of Tourism and Social Sciences*, 78–88. <https://journal.gpp.or.id/index.php/grtss/index>
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50(3), 367. <https://doi.org/10.2307/976618>
- Rahmat, F. (2025). Government Employees : A Systematic Literature Review. *International Student Conference on Business, Education, Economics, Accounting, and Management (ISC-BEAM) 2025*.
- Rahmawati, R., Alfitri, Slamet Widodo, & Raniasa Putra. (2024). *Public Service Motivation Model in Rural and Urban Land and Building Tax Services At Badan Pendapatan Daerah Banyuwangi Regency*. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 21(1), 93–103. <https://doi.org/10.31113/jia.v21i1.1080>
- Sahban, M. A., Lasharan, S., & Makassar, J. (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Di Bidang Manajemen Dan Bisnis Penerbit Cv. Eureka Media Aksara*. <https://www.researchgate.net/publication/386290729>

- Schott, C., & Pronk, J. L. J. (2014). Investigating and explaining organizational antecedents of PSM. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 2(1), 28–56. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-07-2013-0021>
- Spreitzer, G. M. (1995). *Psychological Empowerment* in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.5465/256865>
- Spreitzer, G. M. (1996). Social Structural Characteristics Of *Psychological Empowerment*. *Academy of Management Journal*, 39(2), 483–504. <https://doi.org/10.5465/256789>
- Supriyono, B., Said, M., Winoto, S., Cahyasari, E., & Widodo, N. (2025). The effectiveness of performance management for local government: A bibliometric study. *Corporate Law and Governance Review*, 7(2), 84. <https://doi.org/10.22495/clgrv7i2p9>
- Tahili, M. H. (2018). The Effect of *Public Service Motivation* on Integrated Administration Services at District Level of Government. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 25(2). <https://doi.org/10.20476/jbb.v25i2.9827>
- Tian, Y., Jia, Z., Li, N., Wu, Y., Deng, J., Tang, Y., Huang, J., & Xu, X. (2026). Latent profiles of *Psychological Empowerment* in Chinese police officers: links to emotional support and work well-being. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1694664>
- Una, A., Wantu, S. M., & Mozin, S. Y. (2025). Disparities in Village Apparatus Human Resources in Public Service Delivery in Bone Subdistrict, Bone Bolango Regency. *International Journal of Current Science Research and Review*, 08(06). <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V8-i6-24>
- Wardan, R., Arifin, R., Kartika, Y., Masayu, N., & Fera, F. (2023). Implementation of a Clean and Healthy Lifestyle to Increase Body Immunity during the Covid-19 Outbreak. *Jurnal Bina Desa*, 4(2), 264–273. <https://doi.org/10.15294/jbd.v4i2.31490>
- Yeboah, S., & Amankwah, M. O. (2026). Authentic leadership, *Psychological Empowerment*, and employee work engagement: a reflective-formative higher-order perspective. *Strategy & Leadership*, 1–23. <https://doi.org/10.1108/SL-07-2025-0222>
- Yuan, S., Chen, Z., & Sun, M. (2022). Discretion: Whether and How Does It Promote Street-Level Bureaucrats' Taking Charge Behavior? *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.805872>
- Zhang, M., & Sweet, M. M. R. (2026). Department of Government Efficiency in the United States: Institutional Approaches and Reform Potential. *Public Administration Research*, 15(2), 55. <https://doi.org/10.5539/par.v15n2p55>