
Analisis Motivasi Pelayanan Publik dan Diklat Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Kualitas Sumber Daya Manusia pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar

Darmawang¹, Rosnaini Daga¹, Hendra Gunawan¹

¹ Institut Bisnis dan Keuangan Nitro

*Correspondent Email: darmawang123@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar, berlangsung selama kurang lebih 2 (dua) bulan yakni bulan Agustus 2023 sampai dengan September 2023. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar sebanyak 122 pegawai. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga sampel adalah seluruh populasi yakni 122 pegawai. Tehnik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) motivasi pelayanan publik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumberdaya manusia pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar, (2) pendidikan dan pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumberdaya manusia pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar, (3) motivasi pelayanan publik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar, (4) pendidikan dan pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar, (5) kualitas sumberdaya manusia secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar, (6) motivasi pelayanan publik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) melalui kualitas sumberdaya manusia pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar, (7) pendidikan dan pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) melalui kualitas sumberdaya manusia pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata Kunci: Motivasi pelayanan publik; diklat; kualitas sumber daya manusia; kinerja aparatur sipil negara.

Abstract

The research was carried out at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of the Selayar Islands district, lasting for about 2 (two) months, from August 2023 to September 2023. The research population is the entire staff of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) in the Selayar Islands district, consisting of 122 staff. Using saturated sampling techniques, the sample used is the entire population of 122 officers. Data collection techniques are done through observations, questionnaires, and documentation, while data analysis uses SEM-PLS. The results showed that (1) public service motivation directly has a positive and significant effect on the quality of human resources at the Selayar Islands Regency Regional People's Representative Council (DPRD) Secretariat office, (2) education and training

directly has a positive and significant effect on the quality of human resources at the Selayar Islands Regency Regional People's Representative Council (DPRD) Secretariat office, (3) direct public service motivation positive and significant effect on the performance of the state civil apparatus (ASN) at the office of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Selayar Islands Regency, (4) education and training directly have a positive and significant effect on the performance of the state civil apparatus (ASN) at the office of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Selayar Islands Regency. (5) the quality of human resources directly has a positive and significant effect on the performance of the state civil apparatus (ASN) at the office of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Selayar Islands Regency, (6) the motivation of public services directly has a positive and significant effect on the performance of the state civil apparatus (ASN) through the quality of human resources at the office of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Selayar Islands Regency, (7) education and training directly have a positive and significant effect on the performance of the state civil apparatus (ASN) through the quality of human resources at the office of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Selayar Islands Regency.

Keywords: *public service motivation; training; quality of human resources; performance of the state civil apparatus.*

I. Pendahuluan

Penyelenggaraan pelayanan publik merupakan upaya negara untuk memenuhi kebutuhan dasar dan hak-hak sipil setiap warga negara atas barang, jasa, dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan kepada negara agar memenuhi kebutuhan dasar setiap warganya demi kesejahteraannya, sehingga efektivitas suatu sistem pemerintahan sangat ditentukan oleh baik buruknya penyelenggaraan pelayanan publik. Penyelenggara pelayanan publik di Indonesia adalah semua organ negara seperti Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah (Provinsi, Kabupaten, Kota). Dalam hal ini, Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pun secara tegas menyatakan bahwa salah satu tujuan didirikan Negara Republik Indonesia adalah untuk memajukan kesejahteraan publik dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Kualitas sumber daya manusia dalam pelayanan publik memainkan peran penting dalam keberhasilan setiap organisasi. Sumber daya manusia adalah individu yang dipekerjakan dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi karena sumber daya manusia merupakan penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Gunawan et al, 2021). Pelayanan publik yang berkualitas merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu negara dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Kualitas pelayanan publik yang baik sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di dalamnya (Pratiwi et al, 2021). Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan komponen utama yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis motivasi pelayanan publik dan pelatihan dan pengembangan (diklat) terhadap kualitas SDM ASN serta dampaknya pada kinerja aparatur sipil negara.

Motivasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja (Yusuf, 2014). Dalam konteks pelayanan publik, motivasi yang tinggi akan meningkatkan semangat dan dedikasi ASN dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Motivasi dapat berasal dari berbagai faktor, seperti dorongan intrinsik (kepuasan

pribadi, kebanggaan dalam melayani) dan dorongan ekstrinsik (pengakuan, penghargaan, dan imbalan materiil). Analisis motivasi merupakan aspek penting dalam pelayanan publik karena secara langsung berdampak pada kualitas sumber daya manusia dan kinerja aparatur sipil negara. Analisis motivasi mengacu pada studi tentang faktor-faktor yang mendorong individu bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Widarni & Irawan, 2020). Dalam konteks pelayanan publik, analisis motivasi sangat penting karena membantu memastikan bahwa pegawai berkomitmen untuk memberikan layanan berkualitas tinggi kepada publik. Selain itu, membantu mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi motivasi pegawai, yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Beberapa faktor kunci yang mempengaruhi motivasi pegawai pelayanan public (Abdulsamad, 2019). Faktor-faktor tersebut antara lain kondisi kerja, keamanan kerja, kesempatan pengembangan karir, dan remunerasi. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa faktor-faktor ini ditangani dan pegawai termotivasi untuk melakukan tugasnya. Analisis motivasi dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan dan harapan pegawai, yang dapat digunakan untuk menyesuaikan program pelatihan yang meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka (Hadiprayugo, 2023).

Diklat (pendidikan dan pelatihan) merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui diklat, ASN dapat mengembangkan kualitas SDM, meningkatkan pemahaman terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan publik. Diklat yang baik akan mempersiapkan ASN dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan kompleks dalam lingkungan pelayanan publik yang terus berkembang.

Program diklat sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam pelayanan publik. Program-program ini memberi pegawai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka secara efektif. Program diklat dapat membantu pegawai tetap mengikuti perkembangan terbaru di bidangnya, yang sangat penting dalam pelayanan publik, di mana undang-undang dan peraturan baru sering diperkenalkan, (Wicaksono, 2022). Investasi dalam program diklat bagi pegawai layanan publik sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pada akhirnya kinerja aparatur sipil negara.

Ada berbagai jenis program diklat yang biasanya diberikan kepada pegawai layanan publik. Ini termasuk program pelatihan dasar dan lanjutan, yang memberi pegawai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka secara efektif. Program pelatihan juga dapat digunakan untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Misalnya, Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 memberikan panduan tentang pelatihan dasar dengan AKHLAK, yang dirancang untuk meningkatkan kinerja dan perilaku pegawai. Program diklat dapat digunakan tidak hanya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tetapi juga untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Dampak diklat terhadap motivasi karyawan dan prestasi kerja adalah signifikan. Studi telah menunjukkan bahwa program diklat dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan kinerja pekerjaan (Daga & Hamu, 2021). Program diklat juga dapat berdampak positif pada pengembangan karir, yang sangat penting dalam pelayanan

publik, di mana peluang peningkatan karir seringkali terbatas. Pengaruh diklat, motivasi, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir telah dibuktikan dalam berbagai penelitian (Muhammad, 2020). Program diklat dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia, motivasi pegawai, prestasi kerja, dan pengembangan karir di bidang pelayanan publik.

Motivasi memegang peranan penting dalam kinerja aparatur sipil negara. Sebuah studi oleh Widarni, (2020) menemukan bahwa motivasi pelayanan publik memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Demikian pula penelitian Suryanto (2022) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Sangat penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi yang meningkatkan motivasi di antara pegawai mereka untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai langkah seperti pengakuan, penghargaan, dan peluang untuk pertumbuhan profesional.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor krusial lainnya yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara. Profesionalisme aparatur terbukti berdampak positif terhadap kualitas pelayanan publik. Kajian Wicaksono (2022) juga mengungkapkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara dalam mendukung pembangunan. Penting bagi organisasi untuk berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusianya melalui berbagai langkah seperti program pendidikan, pelatihan, dan pemberdayaan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, organisasi dapat meningkatkan kinerja aparatur sipil negaranya dan memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada warga negara.

Kualitas sumber daya manusia ASN yang baik, yang didukung oleh motivasi pelayanan publik yang tinggi dan diklat yang berkualitas, akan memiliki dampak positif pada kinerja aparatur sipil negara. ASN yang terampil, berpengetahuan, dan termotivasi cenderung memberikan pelayanan yang lebih efektif dan efisien kepada masyarakat. Mereka akan mampu menangani berbagai situasi dan masalah yang kompleks dengan baik, mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada, serta menghasilkan keputusan dan solusi yang tepat. Untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara, organisasi perlu mengembangkan strategi yang meningkatkan motivasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk menjaga kelangsungan dan pertumbuhan dalam suatu organisasi. Organisasi harus memberikan kesempatan kepada pegawai mereka untuk tumbuh dan berkembang secara profesional, mengakui dan menghargai kontribusi mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif yang menumbuhkan motivasi dan produktivitas.

Selain itu, kinerja aparatur sipil negara yang baik juga dapat berdampak pada peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Masyarakat akan merasa lebih puas dengan pelayanan yang diberikan, memperoleh kepastian hukum, dan merasakan adanya kesetaraan dalam memperoleh hak-hak mereka. Dengan demikian, analisis motivasi pelayanan publik, diklat terhadap kualitas SDM, dan dampaknya pada kinerja aparatur sipil negara memiliki peran yang sangat penting dalam upaya meningkatkan pelayanan publik yang berkualitas dan membangun negara yang efisien dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Ketersediaan sumber daya manusia aparatur yang berkualitas, merupakan tantangan tersendiri oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, mengingat kondisi saat ini,

berbagai kendala dan hambatan dalam rangka menciptakan sumberdaya manusia yang ideal, dikarenakan berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi diantaranya, motivasi, kedisiplinan, ketekunan, sistem pengkaderan, penyegaran, lemahnya penerapan sanksi, pemahaman terhadap tugas pokok sangat rendah, mekanisme koordinasi antar pegawai kedalam dan keluar daerah sering tidak terarah serta dampak lainnya yang dianggap berpotensi negative terhadap percepatan peningkatan kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Identifikasi Permasalahan

Masalah Pokok	Masalah	Akar masalah
Belum Optimalnya peran lembaga DPRD dalam menjalankan tugas dan fungsinya yakni pembentukan perda, penganggaran dan pengawasan	Dukungan sumber daya manusia yang belum optimal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aparatur sipil Negara yang belum memahami Tupoksi 2. Beban Kerja Sekretariat yang tidak merata 3. Tingginya frekwensi kerja insidentil 4. Kurang disiplin dan motivasi kerja aparatur
	Keterbatasan sarana dan prasarana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gedung perkantoran yang kurang representatif 2. Peralatan kerja yang masih kurang

Sumber : Renstra Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar tahun 2022

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa sesuai dengan tugas dan fungsi dalam memberikan pelayanan pada DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar, tugas Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar dituntut semakin cepat, tepat, serta mampu meletakkan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, inilah yang menjadi permasalahan utama pada sekretariat DPRD yakni belum optimalnya dukungan layanan Sekretariat DPRD terhadap peningkatan kapasitas/kualitas Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah dalam menjalankan tugas fungsinya yakni fungsi anggaran, fungsi pembentukan perda dan fungsi pengawasan. Berdasarkan pada kajian empiris, fakta dan permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “analisis motivasi pelayanan publik, dan diklat terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) melalui kualitas sumber daya manusia pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Metodologi

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel meliputi menganalisis motivasi pelayanan publik, dan diklat terhadap kualitas sumber daya manusia serta dampaknya pada kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Jumlah populasi dan sampel penelitian sebanyak 112 pegawai dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik

yaitu analisis data untuk memperoleh distribusi responden jawaban responden melalui ukuran mean, standar deviasi dan *statistic inferensial* melalui analisis *structural equation model* (SEM) dengan *Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk menganalisis pengaruh antar variabel.

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Variabel

Deskripsi Variabel Motivasi Pelayanan Publik

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Pelayanan Publik (X1)

Butir	Alternatif Jawaban										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	-	-	4	3,3	9	7,4	51	41,8	58	47,5	4,34
X1.2	-	-	6	4,9	7	5,7	56	45,9	53	43,4	4,28
X1.3	-	-	5	4,1	13	10,7	46	37,7	58	47,5	4,29
X1.4	3	2,5	1	0,8	11	9,0	39	32,0	68	55,7	4,38
X1.5	-	-	4	3,3	6	4,9	50	41,0	62	50,8	4,39
Rata-Rata Variabel Motivasi Pelayanan Publik											4,33

Deskripsi Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2)

Butir	Alternatif Jawaban										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	6	4,9	12	9,8	16	13,1	46	37,7	42	34,4	3,87
X2.2	-	-	9	7,4	12	9,8	65	53,3	36	29,5	4,05
X2.3	-	-	3	2,5	9	7,4	49	40,2	61	50,0	4,38
X2.4	3	2,5	7	5,7	9	7,4	58	47,5	45	36,9	4,11
X2.5	3	2,5	8	6,6	14	11,5	60	49,2	37	30,3	3,98
Rata-Rata Variabel Pendidikan dan Pelatihan											4,07

Deskripsi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (Z)

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (Z)

Butir	Alternatif Jawaban										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z1	-	-	3	2,5	9	7,4	49	40,2	61	50,0	4,38
Z2	3	2,5	4	3,3	5	4,1	51	41,8	59	48,4	4,30
Z3	-	-	8	6,6	5	4,1	44	36,1	65	53,3	4,36
Z4	3	2,5	5	4,1	9	7,4	52	42,6	53	43,4	4,20
Z5	1	0,8	4	3,3	8	6,6	56	45,9	53	43,4	4,28
Rata-Rata Variabel Kualitas SDM											4,30

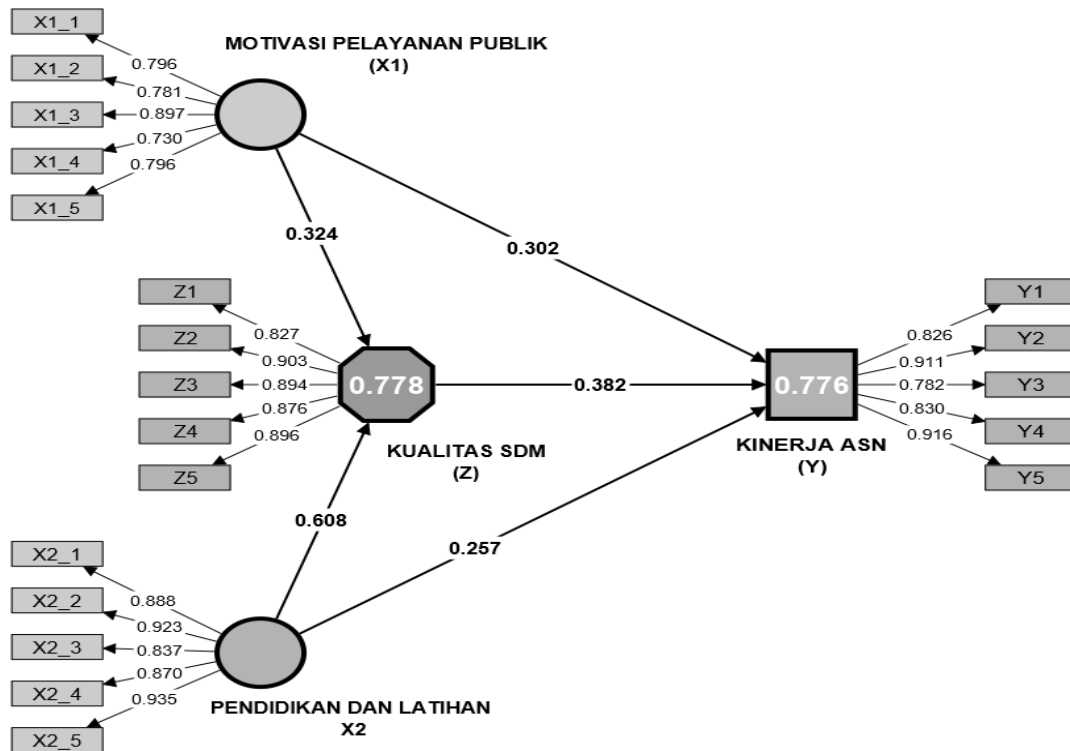
Deskripsi Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja ASN (Y)

Butir	Alternatif Jawaban										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1	-	-	3	2,5	17	13,9	51	41,8	51	41,8	4,23
Y2	-	-	4	3,3	7	5,7	53	43,4	58	47,5	4,35
Y3	-	-	5	4,1	4	3,3	56	45,9	57	46,7	4,35
Y4	-	-	-	-	10	8,2	58	47,5	54	44,3	4,36
Y5	-	-	3	2,5	14	11,5	53	43,4	52	42,6	4,26
Rata-Rata Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)											4,31

Analisis Model dan Pembuktian Pembahasan

Outer Loading atau Loading Factor, Composite Reliability, Cronbach's Alpha, Average Variance Ekstracted (AVE) dan Fornell & Larcker Criterion.



Gambar 1. Diagram Outer Loading

Tabel 6. Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Variabel	Item Pengukuran	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Motivasi Pelayanan Publik (X1)	X1.1	0.796	0.861	0.874	0.643
	X1.2	0.781			
	X1.3	0.897			
	X1.4	0.730			
	X1.5	0.796			

Pendidikan dan Latihan (X2)	X2.1	0.888	0.935	0.937	0.794
	X2.2	0.923			
	X2.3	0.837			
	X2.4	0.870			
	X2.5	0.935			
Kualitas SDM (Z)	Z1	0.827	0.927	0.930	0.774
	Z2	0.903			
	Z3	0.894			
	Z4	0.876			
	Z5	0.896			
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.826	0.907	0.909	0.731
	Y2	0.911			
	Y3	0.782			
	Y4	0.830			
	Y5	0.916			

- a. Variabel motivasi pelayanan publik (X1) diukur oleh 5 (lima) item pengukuran yang valid diatas 0.700 dimana nilai outer loading terletak antara 0.730 – 0.897 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam menjalankan motivasi pelayanan publik (X1). Tingkat reliabilitas motivasi pelayanan publik (X1) dapat diterima dengan nilai *composite reliability* diatas 0.700 yaitu sebesar 0.874 serta *cronbach's alpha* diatas 0.700 yaitu sebesar 0.861 serta *convergent validity* yang ditunjukkan oleh AVE 0.643 lebih besar dari 0.500, Hair *et al* (2021).
- b. Variabel pendidikan dan latihan (X2) diukur oleh 5 (lima) item pengukuran yang valid diatas 0.700 dimana nilai outer loading terletak antara 0.837 – 0.935 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam pendidikan dan latihan (X2). Tingkat reabilitas pendidikan dan latihan (X2) dapat diterima dengan nilai *composite reliability* diatas 0.700 yaitu sebesar 0.937 serta *cronbach's alpha* diatas 0.700 yaitu sebesar 0.935 serta *convergent validity* yang ditunjukkan oleh AVE 0.794 lebih besar dari 0.500, Hair *et al* (2021).
- c. Variabel kualitas SDM (Z) diukur oleh 5 (lima) item pengukuran yang valid diatas 0.700 dimana nilai outer loading terletak antara 0.827 – 0.903 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam kualitas SDM (Z). Tingkat reabilitas kualitas SDM (Z) dapat diterima dengan nilai *composite reliability* diatas 0.700 yaitu sebesar 0.930 serta *cronbach's alpha* diatas 0.700 yaitu sebesar 0.927 serta *convergent validity* yang ditunjukkan oleh AVE 0.774 lebih besar dari 0.500, Hair *et al* (2021).
- d. Variabel kinerja aparatur sipil negara (ASN) diukur oleh 5 (lima) item pengukuran yang valid diatas 0.700 dimana nilai outer loading terletak antara 0.782 – 0.916 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam menjalankan kinerja pegawai. Tingkat reabilitas kinerja pegawai dapat diterima dengan nilai *composite reliability* diatas 0.700 yaitu sebesar 0.909 serta *cronbach's alpha* diatas 0.700 yaitu sebesar 0.907 serta *convergent validity* yang ditunjukkan oleh AVE 0.731 lebih besar dari 0.500, Hair *et al* (2021).

Tabel 7. Fornell dan Larcker Criterion

	Kinerja ASN (Y)	Kualitas SDM (Z)	Motivasi Pelayanan Publik (X1)	Pendidikan & Latihan (X1)
Kinerja Pegawai (Y)	0.855		-	-
Kualitas SDM (Z)	0.843	0.880	-	-
Motivasi Pelayanan Publik (X1)	0.804	0.793	0.802	-
Pendidikan & Latihan (X1)	0.819	0.858	0.773	0.891

Berdasarkan tabel 7 diatas bahwa variabel kinerja aparatur sipil negara (ASN) mempunyai akar AVE (0.855) lebih besar korelasinya dengan variabel kualitas SDM (0.43), lebih besar korelasinya dengan motivasi pelayanan publik (0.804) dan lebih besar korelasinya dengan variabel pendidikan dan latihan (0.819).

Evaluasi Model Pengukuran Struktural Uji Inner VIF

Tabel 8. Inner VIF

	Kinerja ASN (Y)	Kualitas SDM (Z)
Kinerja ASN (Y)		
Kualitas SDM (Z)	4.511	
Motivasi Pelayanan Publik (X1)	2.954	2.480
Pendidikan & Latihan (X1)	4.145	2.480

Tabel 8 menggambarkan nilai Inner VIF, sebelum dilakukan pengujian hipotesis model struktural maka perlu melihat ada tidaknya multikolinier antara variabel yaitu dengan ukuran statistik inner VIF. Hasil estimasi berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan nilai inner VIF dibawah 5,00, maka tingkat multikolinier antara variabel rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat robust (tidak bias).

Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Pengujian Hipotesis

Hipo Tesis	Pernyataan Hipotesis	Path Coeff.	t statistics (hitung)	p-value	Hasil
H1	Motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumberdaya manusia	X1 → Z 0.324	3.881	0.000	Hipotesis satu diterima
H2	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumberdaya manusia	X2 → Z 0.608	7.776	0.000	Hipotesis dua diterima

Hipo Tesis	Pernyataan Hipotesis	Path Coeff.	t statistics (hitung)	p-value	Hasil	
H3	Motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara	$X1 \rightarrow Y$	0.302	3.514	0.000	Hipotesis tiga diterima
H4	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara	$X2 \rightarrow Y$	0.257	2.674	0.008	Hipotesis empat diterima
H5	Kualitas sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara	$Z \rightarrow Y$	0.382	3.523	0.000	Hipotesis lima diterima
H6	Motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui kualitas sumberdaya manusia	$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.124	2.206	0.027	Hipotesis enam diterima
H7	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui kualitas sumberdaya manusia	$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.232	3.685	0.000	Hipotesis tujuh diterima

1. Pengujian Hipotesis Satu

Nilai t hitung untuk variabel motivasi pelayanan publik terhadap kualitas SDM diperoleh sebesar 3,881 dengan nilai signifikansi p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,000, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.324. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hal tersebut maka *hipotesis 1, di terima.*

2. Pengujian Hipotesis Dua

Nilai t hitung untuk variabel pendidikan dan latihan terhadap kualitas SDM diperoleh sebesar 7,776 dengan nilai signifikansi p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.608. Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan latihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hal tersebut maka *hipotesis 2, di terima.*

3. Pengujian Hipotesis Tiga

Nilai t hitung untuk variabel motivasi pelayanan publik terhadap kinerja ASN diperoleh sebesar 3.514 dengan nilai signifikansi p -value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.302. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hal tersebut maka ***hipotesis 3, di terima.***

4. Pengujian Hipotesis Empat

Nilai t hitung untuk variabel pendidikan dan latihan terhadap kinerja ASN diperoleh sebesar 2.674 dengan nilai signifikansi p -value 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.257. Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan latihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hal tersebut maka ***hipotesis 4, di terima.***

5. Pengujian Hipotesis Lima

Nilai t hitung untuk variabel kualitas SDM terhadap kinerja ASN diperoleh sebesar 3,523 dengan nilai signifikansi p -value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.382. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hal tersebut maka ***hipotesis 5, di terima.***

6. Pengujian Hipotesis Enam

Nilai t hitung untuk variabel motivasi pelayanan publik terhadap kinerja ASN melalui kualitas SDM diperoleh sebesar 2.206 dengan nilai signifikansi p -value 0,027. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.124. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui kualitas SDM di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hal tersebut maka ***hipotesis 6, di terima.***

7. Pengujian Hipotesis Tujuh

Nilai t hitung untuk variabel pendidikan dan latihan terhadap kinerja ASN melalui kualitas SDM diperoleh sebesar 3.685 dengan nilai signifikansi p -value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari proses bootstrapping nilai t statistic diatas 1.960 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, serta nilai koefisien jalur (path coefficients) menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0.232. Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan latihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui kualitas SDM di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hal tersebut maka ***hipotesis 7, di terima.***

Evaluasi kebaikan dan kecocokan model (Uji Goodness of Fit)

Yaitu melakukan evaluasi keseluruhan model. SEM PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. Oleh karena itu maka dikembangkan beberapa ukuran untuk menyatakan model yang diajukan dapat diterima seperti R square, Q square dan SRMR.

1) R square dan Q square

Tabel 10. R square dan Q square

Variabel	R Square	Q square
Kinerja ASN (Y)	0.770	0.557
Kualitas SDM (Z)	0.775	0.589

Menurut Chin (1998) nilai interpretasi R square secara kualitatif adalah 0.19 (pengaruh rendah), 0.33 (pengaruh moderat/ sedang) dan 0.66 (pengaruh tinggi). Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 5.13, maka besarnya pengaruh motivasi pelayanan publik dan diklat terhadap kualitas SDM sebesar 77,5% (pengaruh tinggi). Sedangkan besarnya pengaruh motivasi pelayanan publik, diklat dan kualitas SDM terhadap kinerja ASN sebesar 77,0% (pengaruh tinggi). Berdasarkan hasil pengolahan Tabel 10 nilai Q square variabel kinerja ASN adalah $0.557 > 0.500$ (pengaruh tinggi) dan kualitas SDM $0.589 > 0.500$ (pengaruh tinggi).

2) Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) yaitu ukuran fit model (kecocokan model) yaitu perbedaan antara matriks korelasi data dengan matriks korelasi taksiran model. Hair *et al* (2021) menyebutkan nilai SRMR dibawah 0.080 menunjukkan model fit (cocok).

Tabel 11. Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.088	0.088
d_ ULS	1.611	1.611
d_ G	n/a	n/a
Chi-square	infinite	infinite
NFI	n/a	n/a

Berdasarkan hasil pada tabel 5.15 bahwa estimasi model yang telah dilakukan sebesar 0.088 (antara 0.800 – 0.100) yang berarti bahwa model mempunyai kecocokan model fit.

Hasil uji hipotesis menunjukkan motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar, artinya Ketika para pegawai pemerintah memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, mereka akan berusaha untuk mengembangkan keahlian dan pengetahuan mereka dalam bidang pelayanan publik. Mereka akan mengikuti pelatihan dan kursus untuk meningkatkan kompetensi mereka, serta berpartisipasi dalam program pengembangan karir yang ditawarkan oleh pemerintah. Hal ini akan menghasilkan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam sektor pemerintahan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang lebih tinggi dalam pelayanan publik bisa berkontribusi pada tingkat kehadiran yang lebih stabil dan mengurangi keinginan pegawai untuk pindah ke posisi lain. Ini karena pegawai yang merasa terikat secara emosional dan berdedikasi pada pekerjaan mereka lebih mungkin untuk tetap dalam peran

mereka dan merasa puas, yang tentunya berdampak positif pada kontinuitas dan akumulasi pengetahuan dan keterampilan dalam pemerintahan daerah dalam hal ini kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Selain itu, pendidikan yang baik, para aparatur sipil negara dapat memperoleh pengetahuan dan pemahaman yang mendalam tentang administrasi publik dan isu-isu terkini. Sementara itu, pelatihan dapat memberikan keterampilan praktis dan pengetahuan terkini yang relevan dengan tugas-tugas mereka. Kombinasi pendidikan dan pelatihan yang baik akan memperkuat kompetensi dan kualitas sumber daya manusia aparatur sipil negara, sehingga mereka dapat menjalankan tugas-tugas pelayanan publik dengan lebih baik dan berkontribusi secara efektif pada pembangunan negara. Motivasi yang tinggi seringkali dikorelasikan dengan keinginan untuk terus belajar dan berkembang secara profesional. Dalam konteks pemerintahan daerah pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini bisa berarti bahwa pegawai akan lebih terbuka terhadap pelatihan dan pembelajaran, yang secara langsung bisa meningkatkan kualitas SDM karena pegawai menjadi lebih terampil dan kompeten dalam bidang mereka.

Hal itu menegaskan bahwa motivasi pelayanan publik adalah aset berharga dalam manajemen SDM pemerintah daerah. Namun, penting juga untuk mengakui bahwa motivasi tidak terjadi dalam kekosongan dan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, termasuk namun tidak terbatas pada kebijakan manajemen, kondisi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, strategi efektif untuk meningkatkan motivasi pelayanan publik memerlukan pendekatan holistik yang mempertimbangkan banyak aspek. ASN yang berkualitas, yang memiliki pendidikan yang sesuai, pelatihan yang relevan, dan keterampilan yang diperlukan, dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif. Mereka cenderung membuat lebih sedikit kesalahan, menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, dan mencapai hasil yang lebih baik, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan yaitu (1). Motivasi pelayanan publik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumberdaya manusia pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar; (2). Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumberdaya manusia pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar; (3). Motivasi pelayanan publik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar; (4). Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar; (5). Kualitas sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar; (6). Motivasi pelayanan publik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) melalui kualitas sumberdaya manusia pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar; (7). Pendidikan dan pelatihan mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) melalui kualitas sumberdaya manusia pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun saran untuk studi lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan beragam akan membantu dalam memahami secara lebih mendalam hubungan antara variabel-variabel ini. Penelitian berikutnya dapat melihat faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau faktor lingkungan kerja.

6. Daftar Pustaka

- Abdussamad, J. (2019). Kualitas pelayanan publik di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 73-82.
- Daga, R., & Hamu, M. H. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 510-512.
- Gunawan, H., Betan, A., Hanafi, A., Yusriadi, Y., & Bugis, M. (2021). Implementation of Organizational Culture and Work Discipline to Patient Satisfaction through Quality of Health Services in Indonesia. In *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*
- Hadiprayugo, B. (2023). Dampak Motivasi Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Desa Jombang Kabupaten Jember. *JOPPAS: Journal of Public Policy and Administration Silampari*, 4(2), 63–70.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2021). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Muhammad, A. (2020). Pengaruh Diklat, Motivasi, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 1(1).
- Pratiwi, S., Faradila, N., & Iashania, Y. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Nusantara Innovation Journal*, 1(1), 28-37.
- Suryanto, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(1), 60–73
- Wicaksono, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Mendukung Pembangunan dan Pengembangan Kota Probolinggo. *Journal on Education*, 4(4), 1731–1741.
- Widarni, E. L., & Irawan, C. B. (2020). Analisis Motivasi Pelayanan Publik Dan Role Stress Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Kereta Api Indonesia Daop VIII. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(2).
- Yusuf, A. E. (2014). Dampak motivasi terhadap peningkatan kinerja individu. *Humaniora*, 5(1), 494-500.