PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS)* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(STUDI KASUS PADA DINAS PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN KABUPATEN SINTANG)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

SILVANA NAFRILIANTI

NIM. B1021211181

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK

2026

PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS)* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(STUDI KASUS PADA DINAS PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN KABUPATEN SINTANG)

SKRIPSI OLEH :

SILVANA NAFRILIANTI

NIM. B1021211181

Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu
Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2026

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama	:	Silvana Nafrilianti
NIM	:	B1021211181
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi	:	Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Perceived Organizational Support (POS)* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Organizational Performance* sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 3 Juni 2026

Silvana Nafrilianti
NIM.B1021211181

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama	:	Silvana Nafrilianti
NIM	:	B1021211181
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : **Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Perceived Organizational Support (POS)* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Organizational Performance* sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang)**

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 3 Juni 2026

(Silvana Nafrilianti)
NIM.B1021211181

LEMBAR YURIDIS

LEMBAR YURIDIS

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Employee Performance* dengan *Organizational Commitment* sebagai Variabel Intervening
(Studi Kasus pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang)

Penanggung Jawab Yuridis

SILVANA NAFRILIANTI
NIM B1021211181

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 1 Juli 2026

Majelis Penguji

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	TandaTangan
1	Pembimbing 1	Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si. 197506081998021001	20-7-2026	
2	Pembimbing 2	Hasanudin, S.E., M.M. 198410012023211017	20-7-2026	
3	Penguji 1	Prof. Dr. Hj. Nurul Komari, S.E., M.P. 196005191987032002	14-7-2026	
4	Penguji 2	Rizani Ramadhan, S.E., M.M. 198705112023211021	15-7-2026.	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 23 JUL 2026
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Patmono, S.E., M.M.
NIP. 199203082019031006

Dipindai dengan CamScanner

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Perceived Organizational Support (POS)* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Commitment* sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang)" yang disusun sebagai syarat akademis dalam meraih gelar Sarjana Manajemen (S.M) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin diselesaikan dengan baik tanpa dukungan, bantuan, bimbingan serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis hendak menyampaikan terima kasih yang sebesar-sebesarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Garuda Wiko, S.H., M.Si selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Ibu Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Bapak Dr. Irfani Hendri, S.E., M.Si sebagai Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dengan sabar dan bijaksana dalam membimbing serta memberikan arahan.
7. Bapak Hasanudin, SE, M.M sebagai Dosen Pembimbing II yang telah melangkan waktu dengan sabar dan bijaksana dalam membimbing serta memberikan arahan, nasehat dan semangat penulis sampai terselesaikannya skripsi ini.

8. Ibu Prof. Dr. Hj. Nurul Komari, S.E., MP., sebagai Dosen penguji I yang telah memberikan arahan, serta nasehat didalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak Rizani Ramadhan, S.E., M.M sebagai Dosen penguji II yang telah memberikan arahan, serta nasehat didalam penulisan skripsi ini.
10. Seluruh Jajaran Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak Khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu bermanfaat bagi Penulis.
11. Para Staf Akademik, Tata Usaha Dan Staf Perpustakaan Serta Semua Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan sampai pada selesai skripsi ini.
12. Pegawai-pegawai Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan yang telah berkontribusi memberikan data yang saya butuhkan untuk penelitian.
13. Kedua orangtua saya tercinta Bapak Yunaf Yufendi dan Ibu Rosna Wenti yang sangat saya banggakan dan saya sayangi, terimakasih atas doa restu,semangat, perhatian, nasehat, serta cinta kasih yang diberikan kepada penulis. Terimakasih sudah menjadi orang tua terbaik bagi penulis dan menjadi penyemangat serta ketulusan dan keikhlasan hati menunggu penulis menyelesaikan skripsi ini.
14. Adik Velia Evanda terimakasih sudah membantu, mendukung dan memberikan semangat sehigga menjadi kebahagiaan dan motivasi dalam proses skripsi.
15. Teman-teman baik saya yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, terimakasih selalu mendengar keluh kesah, selalu memberikan semangat dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Deo Nur Kholis, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya, berkontribusi banyak dalam penyelesaian skripsi ini, baik tenaga, waktu, menemani dalam keadan suka dan duka, serta selalu mendengarkan keluh kesah tanpa lelah. Telah menjadi rumah dan pendamping dalam segala hal, menghibur dalam kesedihan, serta senantiasa sabar menghadapi saya.

17. Kepada diri saya sendiri Silvana Nafrilianti, terimakasih sudah bertahan sejauh ini, sudah memilih berusaha dan merayakan diri sendiri sampai di titik ini, walaupun seringkali merasa putus asa atas apa yang diusahakan, namun terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin, serta senantiasa menikmati proses yang bisa dibilang tidak mudah.
18. Seluruh pihak yang tdiak dapat disebutkan oleh penulis satu per satu yang turut membantu menyelesaikan skripsi ini.

Pontianak, 3 Juni 2026

Silvana Nafrilianti
NIM.B1021211181

PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS)* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(STUDI KASUS PADA DINAS PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN KABUPATEN SINTANG)

ABSTRAK

Oleh :
Silvana Nafrilianti

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan *perceived organizational support* (POS) terhadap *Employee Performance* dengan *organizational commitment* sebagai variabel intervening pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang. Menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei, penelitian ini melibatkan 48 pegawai sebagai responden dengan teknik sampel sensus atau total. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan **SPSS versi 29**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *perceived organizational support* (POS) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, baik secara langsung maupun melalui *organizational commitment* sebagai variabel intervening. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan keyakinan diri pegawai, dukungan organisasi yang dirasakan, serta penguatan komitmen organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik yang optimal.

Kata kunci: *Self-Efficacy*, *Perceived Organizational Support*, *Organizational Commitment*, *Employee Performance*.

THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE

(A Case Study at the Department of Spatial Planning and Land Affairs of Sintang Regency)

ABSTRACT

By:
Silvana Nafrilianti

This study aims to analyze the effect of self-efficacy and perceived organizational support (POS) on Employee Performance with organizational commitment as an intervening variable at the Department of Spatial Planning and Land Affairs of Sintang Regency. Using a quantitative approach through a survey method, this study involved 48 employees as respondents, applying a census or total sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of ***SPSS version 29****. The results indicate that self-efficacy and perceived organizational support (POS) have a positive and significant effect on Employee Performance, both directly and indirectly through organizational commitment as an intervening variable. These findings confirm that increasing employees' self-confidence, perceived organizational support, and strengthening organizational commitment contribute to improving Employee Performance in supporting optimal public service delivery.*

Keywords: *Self-Efficacy, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Employee Performance.*

RINGKASAN SKRIPSI

PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS)* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi Kasus Pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang)

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam instansi pemerintahan. Pegawai sebagai pelaksana tugas memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, terutama dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Namun dalam praktiknya, kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Indonesia masih menghadapi berbagai permasalahan. Data menunjukkan bahwa kualitas pelayanan publik belum sepenuhnya optimal, yang ditandai dengan masih adanya layanan yang berkualitas rendah serta rendahnya kinerja sebagian pegawai.

Permasalahan tersebut juga terjadi di tingkat pemerintah daerah, salah satunya pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang. Berdasarkan data realisasi kinerja tahun 2021–2024, terlihat adanya ketidakkonsistenan antara target dan pencapaian kinerja pada beberapa indikator. Bahkan, pada beberapa indikator tertentu terjadi penurunan yang signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum stabil dan masih memerlukan evaluasi lebih lanjut.

Rendahnya kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan organisasional. Salah satu faktor penting adalah *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Pegawai dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung kurang percaya diri, mudah menyerah, dan kurang memiliki inisiatif dalam bekerja. Hal ini dapat berdampak pada rendahnya kualitas pengambilan keputusan dan penyelesaian pekerjaan, terutama dalam tugas-tugas yang kompleks.

Selain itu, *perceived organizational support (POS)* atau dukungan organisasi yang dirasakan juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Ketika pegawai merasa bahwa organisasi kurang memberikan perhatian, penghargaan, maupun dukungan terhadap kesejahteraan mereka, maka akan muncul sikap kerja yang kurang optimal, seperti rendahnya motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan. Sebaliknya, dukungan organisasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas pegawai.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah *organizational commitment* atau komitmen organisasi, yaitu tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Rendahnya komitmen organisasi dapat terlihat dari kurangnya rasa memiliki, minimnya partisipasi, serta kecenderungan bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban formal. Hal ini berdampak pada menurunnya kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan. Dalam konteks Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang, ketiga faktor tersebut diduga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara *self-efficacy*, *perceived organizational support*, dan *organizational commitment* terhadap *employee performance*, terutama di lingkungan ASN daerah, masih terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis *pengaruh self-efficacy* dan *perceived organizational support (POS)* terhadap kinerja pegawai dengan *organizational commitment* sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai serta perbaikan kualitas pelayanan publik di instansi pemerintahan.

2. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang?
2. Apakah *perceived organizational support (POS)* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang?
3. Apakah *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang?
4. Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang?

5. Apakah *Perceived Organiztional Support (POS)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang?
6. Apakah *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang?
7. Apakah *Organizational Commitment* memediasi pengaruh perceived organizational support (POS) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap *organizational commitment* pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang.
2. Untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support (POS)* terhadap *organizational commitment* pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang.
3. Untuk menganalisis pengaruh *organizational commitment* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang.
4. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang.
5. Untuk menganalisis pengaruh *Perceived Organiztional Support (POS)* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang.
6. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui *organizational commitment.*
7. Untuk menganalisis pengaruh *perceived oeganizational support (POS)* terhadap kinerja pegawai melalui *organizational commitment.*

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang sebanyak 48 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (*total sampling*). Data dikumpulkan melalui

kuesioner sebagai data utama, serta didukung oleh observasi dan studi pustaka. Analisis data dilakukan menggunakan analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi berganda, dan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan program SPSS versi 29 untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

5. Hasil dan Pembahasan

1. *Self-Efficacy* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* (Z) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,746, t-statistik 15,262, dan p-value 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya, maka semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap organisasi.
2. *Perceived Organizational Support* (POS) (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* (Z) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,683, t-statistik 13,978, dan p-value 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan organisasi yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi.
3. *Organizational Commitment* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Y) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,426, t-statistik 3,834, dan p-value 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin meningkat kinerja pegawai.
4. *Self-Efficacy* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Y) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,486, t-statistik 5,363, dan p-value 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* pegawai, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.
5. *Perceived Organizational Support* (POS) (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Y) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,347, t-statistik 4,113, dan p-value 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai.
6. *Organizational Commitment* (Z) mampu memediasi pengaruh *Self-Efficacy* (X1) terhadap *Employee Performance* (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 <

0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai menjadi lebih kuat melalui peningkatan komitmen organisasi.

7. *Organizational Commitment* (Z) mampu memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) (X2) terhadap *Employee Performance* (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi akan lebih efektif meningkatkan kinerja pegawai apabila mampu memperkuat komitmen organisasi.

6. Kesimpulan dan Rekomendasi

Penelitian ini menyimpulkan bahwa self-efficacy dan perceived organizational support (POS) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment dan kinerja pegawai. Organizational commitment juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh self-efficacy dan perceived organizational support terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh dukungan organisasi dan tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, direkomendasikan agar instansi meningkatkan self-efficacy pegawai melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan pemberian kepercayaan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, organisasi perlu memperkuat perceived organizational support melalui pemberian penghargaan, perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan suportif. Upaya peningkatan organizational commitment juga perlu dilakukan melalui penguatan budaya organisasi, komunikasi yang efektif, dan keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain serta memperluas objek penelitian guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT iii
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI iv
KATA PENGANTAR vii
ABSTRAK x
RINGKASAN SKRIPSI xii
DAFTAR ISI xvii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.2.1 Pernyataan Masalah 7
1.2.2 Pertanyaan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Kontribusi Penelitian 9
1.4.1 Kontribusi Teoritis 9
1.4.2 Kontribusi Praktis 9
1.5 Gambaran Konsektual Penelitian 9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 12
2.1 Landasan Teori 12
2.1.1 *Self-Efficacy* 12
2.1.2 *Perceived Organizational Support* 18
2.1.3 *Organizational Commitment* 18
2.1.4 *Employee Performance* 20
2.2 Kajian Empiris 22
2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis 29
2.3.1 Kerangka Konseptual Penelitian 29
2.3.2 Hipotesis Penelitian 30
BAB III METODE PENELITIAN 36
3.1 Bentuk Penelitian 36
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 36
3.3 Data 36

3.3.1 Data Primer 36
3.3.2 Data Sekunder 37
3.4 Populasi & Sampel 37
3.4.1 Populasi 37
3.4.2 Sampel 37
3.5 Metode Pengumpulan Data 38
3.5.1 Kuisioner 38
3.5.2 Observasi 38
3.5.3 Wawancara 38
3.5.4 Studi Pustaka 38
3.6 Variabel Penelitian 39
3.6.1 Variabel Independen (Variabel Bebas) 39
3.6.2 Variabel dependen (Variabel Terikat) 39
3.6.3 Variabel intervening (Variabel Mediasi) 39
3.7 Metode Analisis 41
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian 41
3.7.2 Analisis Statistik Deskriptif 42
3.7.3 Uji Asumsi Klasik 43
3.7.4 Analisis jalur (*Path Analysis*) 45
3.7.5 Koefisien Determinasi Total 46
3.7.6 Pengujian Hipotesis 47
3.7.7 Uji Sobel (*Sobel Test*) 48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 50
4.1 Karakteristik Responden 50
4.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin 50
4.1.2 Karakteristik Responden Menurut Usia 51
4.1.3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan 51
4.1.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja 52
4.2 Pengujian Model Instrumen 52
4.3 Analisis Statistik Deskriptif 55
4.4 Pengujian Asumsi Klasik 60

4.5 Pengujian Analisis Jalur (Path Analysis) 64
4.6 Pengujian Koefisien Determinasi Total 66
4.7 Pengujian Hipotesis 67
4.8 Pembahasan 73
4.8.1 Hubungan Self-Efficacy terhadap Organizational Commitment pada Pegawai Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang 73
4.8.2 Hubungan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Commitment pada Pegawai Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang 75
4.8.3 Hubungan Organizational Commitment terhadap Employee Performance di Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang 77
4.8.4 Hubungan Self-Efficacy terhadap Employee Performance di Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang 79
4.8.5 Hubungan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Employee Performance di Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang 81
4.8.6 Intervensi Organizational Commitment atas Self-Efficacy terhadap Employee Performance di Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang 82
4.8.7 Intervensi Organizational Commitment atas Perceived Organizational Support (POS) terhadap Employee Performance di Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang 84
BAB V PENUTUP 87
5.1 Kesimpulan 87
5.2 Rekomendasi dan Saran 88
5.2.1 Rekomendasi untuk Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang 88
5.2.2 Rekomendasi untuk Studi Berikutnya 90
DAFTAR PUSTAKA 92

LAMPIRAN 97

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian 39
Tabel 3.3 Indikator Dengan Skala Likert 42
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai Rata-rata..... 43
Tabel 4.1 Karakterteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....48
Tabel 4.2 Karakteristk Responden Menurut Usia 49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan 49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....50
Tabel 4.5 Output Instrumen Validitas.....51
Tabel 4.6 Output Uji Reliabilitas.....53
Tabel 4.7 Indikator Dengan Skala Likert dan Interpretasi 54
Tabel 4.8 Tanggapan Karyawan Berdasarkan Self-Efficacy 54
Tabel 4.9 Tanggapan Karyawan Berdasarkan Perceived Organizational Support 55
Tabel 4.10 Tanggapan Karyawan Berdasarkan Organizational Commitment.....56
Tabel 4.11 Tanggapan Karyawan Berdasarkan Employee Performance.....57
Tabel 4.12 Uji Normalitas Model.....58
Tabel 4.13 Uji Linearitas Model.....59
Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas Model 60
Tabel 4.15 Uji Heteroskedastisitas Model 61
Tabel 4.16 Output Analisis Jalur 63
Tabel 4.17 Output Nilai Koefisien Determinasi Total.....64
Tabel 4.18 Output Uji Statistik F.....65
Tabel 4.19 Output Uji Statistik t.....66
Tabel 4.20 Ringkasan Uji Statistik Penelitian.....67
Tabel 4.21 Output Uji Sobel.....70

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Grafik Realisasi Indikator Kinerja Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Tahun 2020-2024 3

Gambar 1.2 Struktur Organisasi Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan 10

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 27

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....95
Lampiran 2. Identitas Responden 101
Lampiran 3. Data Kuesioner Variabel.....104
Lampiran 4. Hasil Olah Data SPSS 108

BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi atau instansi adalah suatu kesatuan sosial yang didalamnya terdapat sumber daya manusia yang dimaksudkan secara penuh untuk mendukung tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan (Azizah, 2016). Pengendalian terletak pada manusia sehingga jika dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya, sumber daya manusia menjadi elemen yang paling krusial dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Pegawai negeri sebagai komponen utama sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan (Anindita & Hidayat, 2023). Di Indonesia, Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bertugas menjalankan fungsi pemerintahan dan memberikan pelayanan publik.

Pelayanan publik dapat didefinisikan sebagai penyedia jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atau individu yang memiliki kepentingan terhadap organisasi, sesuai dengan peraturan dan standar yang ditetapkan oleh pemerintah (Frinaldi, 2013). Pelayanan ini dilaksanakan oleh pegawai negeri atau Aparatur Sipil Negara dalam suatu instansi pemerintahan. Hal ini dijelaskan lebih lanjut dalam keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63 tahun 2003 yang mengatur pedoman umum untuk penyelenggaraan pelayanan publik. Pelayanan merupakan proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas langsung yang nyata dalam berbagai aspek kelembagaan (Hidayat, 2019).

Namun, berdasarkan hasil survei Penilaian Kepatuhan Penyelenggaraan Pelayanan Publik Tahun 2023, terdapat sekitar 10,92% atau 64 jenis pelayanan publik yang memiliki kualitas rendah di tingkat kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah (Ombudsman Republik Indonesia, 2023).

Kinerja pegawai negeri yang belum optimal di sektor pemerintahan di Indonesia juga diperkuat oleh pernyataan dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) , Azwar Abubakar, yang menyatakan bahwa lebih dari 1.998.293 ASN dari total 3.633.261 atau lebih dari 50% ASN di Indonesia memiliki kinerja yang masih dianggap buruk oleh masyarakat karena kinerjanya yang kurang maksimal. Kondisi ini tidak terlepas dari berbagai faktor internal organisasi, seperti rendahnya keyakinan diri pegawai, lemahnya dukungan organisasi dan minimnya komitmen terhadap organisasi itu sendiri.

Angka tersebut menunjukkan bahwa masalah kinerja ASN bersifat sistemik, bukan kasus individual dan belum menunjukkan tren perbaikan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Dari catatan mengenai sektor pelayanan publik tersebut, dapat disimpulkan bahwa rendahnya kualitas pelayanan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang seharusnya menjadi fokus utama dan bahan evaluasi bagi penyelenggara pelayanan publik agar kualitas pelayanan dapat ditingkatkan. Dalam era reformasi birokrasi dan sistem merit, fokus pengembangan ASN tidak lagi hanya pada aspek struktural dan administratif, tetapi juga pada aspek psikologis dan organisasional. Namun, hingga kini masih sedikit penelitian yang secara spesifik menelaah hubungan antara *self-efficacy*, *perceived organizational support* dan *organizational commitment* terhadap *Employee Performance* di lingkungan ASN daerah.

Permasalahan yang terjadi tidak hanya terjadi di tingkat pusat, tetapi juga di tingkat pemerintah daerah. Salah satu contohnya adalah pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang. Berdasarkan laporan realisasi kinerja tahun 2021–2024, terlihat adanya ketidakkonsistenan dalam pencapaian indikator strategis. Hal ini tergambarkan dalam Gambar 1.1 berikut:



Gambar 1. 1
Grafik Realisasi Indikator Kinerja Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Tahun 2020-2024

Berdasarkan data capaian tahun 2021 hingga 2024, terlihat adanya fluktuasi yang signifikan antara target dan realisasi pada beberapa indikator. Sebagai contoh, indikator fasilitasi penyelesaian kasus tanah pemerintah mengalami penurunan drastis dari realisasi 80% di tahun 2021 menjadi 0% di tahun 2024, meskipun target tetap berada di angka 80%. Hal ini menunjukkan adanya hambatan struktural atau kebijakan yang belum terselesaikan secara optimal. Sebaliknya, indikator seperti pemrosesan dokumen sesuai SOP dan kepuasan masyarakat menunjukkan tren positif yang mendekati atau mencapai target, mencerminkan keberhasilan dalam aspek pelayanan administratif dan keterbukaan informasi publik.

Ketidaksesuaian antara target dan realisasi pada beberapa indikator kinerja seperti penyelesaian kasus tanah pemerintah dan pengaturan ruang wilayah, menunjukkan adanya kelemahan dalam konsistensi pelaksanaan program. Hal ini berdampak pada terganggunya kualitas pelayanan publik seperti keterlambatan dalam administrasi pertanahan serta tantangan dalam menyesuaikan pelaksanaan dengan rencana tata ruang yang telah disusun. Ketidakefisienan ini mencerminkan lemahnya koordinasi antarbidang teknis, yang pada akhirnya menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah. Oleh karena itu, berdasarkan grafik 1.1, dapat disimpulkan bahwa kinerja menunjukkan pola fluktuatif atau

ketidakkonsistenan dalam pencapaian target yang mengindikasikan perlunya evaluasi atas faktor-faktor yang memengaruhi stabilitas kinerja pegawai baik dari sisi psikologis, struktural maupun organisasional.

Bandura, (1997) menegaskan bahwa individu dengan *self-efficacy* rendah cenderung menghindari tantangan, cepat menyerah saat menghadapi kesulitan, serta memiliki motivasi yang rendah. Pada birokrasi pemerintahan, kondisi psikologis ini berdampak langsung pada inisiatif dan ketangguhan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan empiris Sari & Nugroho, (2021) serta Rachmawati & Prasetyo, (2020) yang mengonfirmasi bahwa rendahnya keyakinan diri berkorelasi negatif dengan inisiatif kerja dan menghambat pengambilan keputusan teknis di lingkungan pemerintah daerah.

Hal ini secara langsung menjelaskan temuan di lapangan, di mana pegawai terlihat ragu mengambil keputusan teknis khususnya dalam penanganan konflik pertanahan dan validasi peta tata ruang. Sikap pasif dan kurangnya inisiatif tersebut dapat ditelusuri pada keyakinan diri yang lemah atas kemampuan menyelesaikan tugas yang kompleks dan berisiko tinggi. Dengan demikian, rendahnya *self-efficacy* menjadi salah satu faktor psikologis yang menghambat kinerja pegawai, terutama dalam menghadapi permasalahan teknis dan dinamis di lingkungan birokrasi daerah.

Eisenberger *et al*. (1986) melalui *Organizational Support Theory* menekankan bahwa persepsi karyawan terhadap penghargaan organisasi atas kontribusi mereka serta kepedulian terhadap kesejahteraannya merupakan determinan utama sikap dan perilaku kerja. Teori ini menjelaskan bahwa ketika dukungan organisasi dirasakan secara nyata, karyawan akan mengembangkan kewajiban sosial untuk membalas melalui kinerja yang lebih baik. Relevansi teori ini terlihat jelas di Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang, dimana pegawai merasa kurang mendapatkan pelatihan berkelanjutan, penghargaan kinerja menurunkan rasa memiliki dan loyalitas serta menumbuhkan sikap kerja yang sekadar menggugurkan kewajiban formal.

Berbeda halnya dengan studi yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman (Rahayu, 2020) yang mengindikasikan bahwa

pemberian dukungan organisasi melalui pelatihan digitalisasi dan insentif berbasis kinerja secara signifikan meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Di instansi tersebut, pegawai yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan menunjukkan tingkat inisiatif dan loyalitas yang lebih tinggi. Perbandingan ini menunjukkan bahwa dengan manajemen dukungan yang efektif, instansi pemerintahan dapat mendorong peningkatan kinerja bahkan dalam kondisi birokrasi yang kompleks.

Di samping faktor personal dan persepsi terhadap dukungan organisasi, salah satu aspek krusial yang turut memengaruhi performa pegawai adalah tingkat komitmen terhadap organisasi. *Organizational commitment* didefinisikan sebagai sejauh mana individu merasa terikat secara psikologis dengan organisasi tempat mereka bekerja, yang mencakup dimensi *affective* (komitmen karena rasa memiliki), *continuance* (karena pertimbangan biaya berpindah) dan *normative* (karena rasa kewajiban moral).

Di lingkungan Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang, fenomena lemahnya komitmen organisasi tercermin dari menurunnya semangat pegawai dalam menjalankan tugas secara maksimal serta munculnya kecenderungan untuk bekerja sekedar menggugurkan kewajiban formal. Pegawai terlihat kurang menunjukkan inisiatif, enggan terlibat aktif dalam program pengembangan internal dan tidak memiliki ketertarikan yang kuat terhadap pencapaian visi organisasi.

Secara khusus, dimensi *affective commitment* tampak paling lemah. Pegawai tidak menunjukkan keterikatan emosional terhadap instansi dan tidak menganggap keberhasilan organisasi sebagai bagian dari keberhasilan pribadi. Kondisi ini diperparah oleh kurangnya peluang pengembangan karier, keterbatasan promosi jabatan serta minimnya perhatian manajemen terhadap aspek kesejahteraan pegawai. Meyer & Allen, (1991) dalam *Three-Component Model of Commitment* menyatakan bahwa kelemahan pada dimensi *affective commitment* akan menyebabkan penurunan loyalitas, tanggung jawab tugas, dan kualitas kinerja secara menyeluruh. Menurut teori ini, keterikatan emosional merupakan fondasi utama yang mendorong partisipasi aktif dan inisiatif pegawai melampaui kewajiban

formal, sehingga absennya ikatan emosional berdampak langsung pada degradasi performa organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan sesuai dengan standar mutu, efektivitas dan efisiensi yang telah ditetapkan. Dalam sektor publik, kinerja yang optimal menjadi indikator utama keberhasilan organisasi karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Menurut Bernardin dan Russell (1993) kinerja mencerminkan hasil kerja yang dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif. Sementara itu, Gomes (2003) menegaskan bahwa kinerja pegawai memiliki peran sentral dalam menentukan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks pemerintahan, pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh sistem dan prosedur, tetapi juga oleh faktor individual dan psikologis yang melekat pada pegawai. Faktor seperti *self-efficacy*, *perceived organizational support*, dan *organizational commitment* memainkan peran penting dalam membentuk perilaku kerja dan pencapaian hasil.

Urgensi penelitian ini semakin tinggi dalam konteks pasca-COVID-19, di mana instansi publik dituntut lebih adaptif terhadap transformasi digital, fleksibilitas kerja dan percepatan reformasi birokrasi. Pemerintah Indonesia tengah mendorong sistem merit, pelayanan digital dan pembentukan budaya kerja berbasis kinerja. Dalam kondisi seperti ini, aspek-aspek seperti *self-efficacy*, persepsi dukungan organisasi dan komitmen pegawai menjadi fondasi penting untuk mendorong kinerja birokrasi yang tidak hanya efisien, tetapi juga humanistik dan responsif terhadap perubahan.

Masalah dan fenomena yang terjadi di Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan perlu mendapatkan perhatian serius dari organisasi untuk meningkatkan dan mengawasi kinerja sumber daya manusia di instansi pemerintah. Permasalahan dalam pelayanan publik masih sering muncul, terutama yang berkaitan dengan kualitas layanan aparatur pemerintah kepada masyarakat. Sebagai penyedia jasa bagi masyarakat, pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal dan berkualitas (Elbert Agusta & Imanuel Jaya, 2021). Saat ini, kualitas pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah terus menghadapi tantangan dalam

mengoptimalkan hasil dan memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin tinggi baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Hubungan antara *self-efficacy*, *perceived organizational support* dan *organizational commitment* terhadap *employee performance* telah banyak dibahas. Namun, sebagian besar studi tersebut dilakukan di sektor swasta atau perusahaan komersial sedangkan dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN) di daerah kabupaten masih sangat terbatas. Karakteristik birokrasi di daerah terpencil memiliki tantangan tersendiri seperti keterbatasan infrastruktur, akses pelatihan yang minim serta beban kerja yang sering kali tidak seimbang dengan sumber daya yang tersedia. Dalam situasi seperti ini, pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana dukungan organisasi dan efikasi diri berperan dalam membentuk komitmen organisasi yang berdampak pada kinerja pegawai menjadi sangat relevan dan penting untuk diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu penelitian ini dirancang untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji secara komprehensif, maka peneliti mengambil judul penelitian "*Pengaruh Self-Efficacy dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Employee Performance dengan Organizational Commitment sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang)"*

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Gambaran mengenai permasalahan dan fenomena yang terdapat di kantor Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang dapat terlihat pada realisasi kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa secara umum indikator kinerja pegawai mengalami penurunan dari tahun 2020- 2024.

Dapat disimpulkan bahwa ada potensi penurunan dalam kinerja dan keyakinan diri pegawai serta dukungan dari organisasi. Penurunan kinerja ini berpotensi berdampak langsung pada tingkat kinerja pegawai dan komitmen organisasi di Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang.

1.2.2 Pertanyaan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dapat diidentifikasi penelitian ini berfokus pada bagaimana kinerja karyawan pada *self-efficacy* dan

perceived organizational support, dengan *organizational commitment* sebagai variabel intervening. Maka dari itu, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang?
2. Apakah *perceived organizational support (POS)* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang?
3. Apakah *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang?
4. Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang?
5. Apakah *Perceived Organiztional Support (POS)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang?
6. Apakah *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang?
7. Apakah *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap *organizational commitment* pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang.
2. Untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support (POS)* terhadap *organizational commitment* pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang.
3. Untuk menganalisis pengaruh *organizational commitment* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang.
4. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang.

5. Untuk menganalisis pengaruh *Perceived Organiztional Support (POS)* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang.
6. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui *organizational commitment.*
7. Untuk menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap kinerja pegawai melalui *organizational commitment.*

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmiah dalam bidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada perspektif pegawai di Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan. Penelitian ini akan mengeksplorasi pengaruh *Self-efficacy* dan *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap kinerja pegawai, dengan *Organizational ommitment* sebagai variabel *intervening.*

1.4.2 Kontribusi Praktis

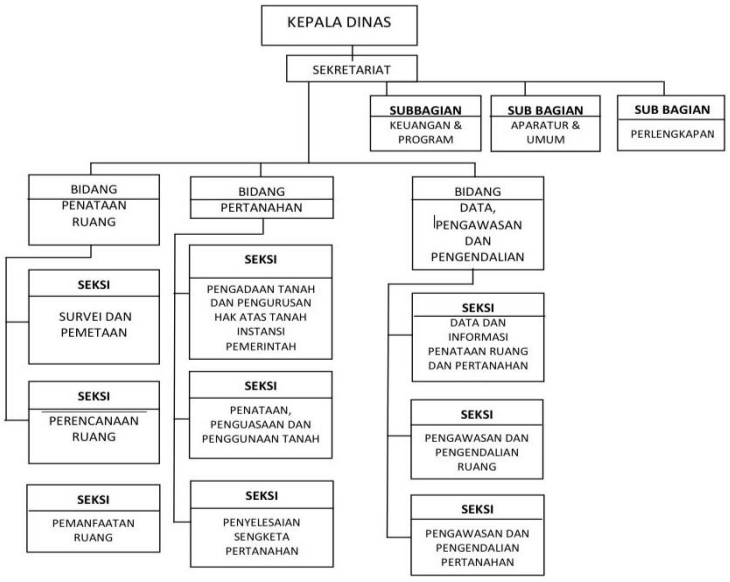
Kontribusi praktis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat langsung bagi Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang serta instansi pemerintah lainnya. Dengan menerapkan rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini juga membantu menyusun strategi peningkatan kinerja berbasis peningkatan kepercayaan diri, dukungan organisasi dan komitmen organisasi.

1.5 Gambaran Konsektual Penelitian

Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang merupakan salah satu instansi di Pemerintahan Kabupaten Sintang yang terbentuk pada jajaran pemerintahan Kabupaten Sintang berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sintang Nomor 7 Tahun 2016 yang mengatur tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sintang, termasuk pembentukan Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan. Peraturan ini menjadi dasar hukum bagi struktur organisasi dan tata kerja pada Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang.

Dalam pelaksanaan pembangunan Daerah dibidang Penataan Ruang dan Pertanahan dilaksanakan oleh Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang diperlukan adanya perencanaan yang mendukung visi Kabupaten Sintang yaitu mewujudkan tata ruang yang berkelanjutan dan terencana untuk mendukung pembangunan daerah serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui pengelolaan ruang yang baik. Sebagaimana dicantumkan dalam Peraturan Bupati Kabupaten Sintang nomor 119 tahun 2016 tentang susunan organisasi dan tata kerja Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang sebagai pelaksana urusan pemerintah daerah dipimpin Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Sesuai dengan bidang kewenangannya, maka Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang menyelenggarakan kewenangan yang dilimpahkan Pemerintah kepada Bupati sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Peraturan Bupati Sintang Nomor 119 Tahun 2016 dengan susunan organisasi Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang sebagai berikut:



Gambar 1. 2
Struktur Organisasi Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan
Sumber : Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang

Melalui rujukan kontekstual penelitian ini, maka rancangan penelitian bertujuan dalam mengeksplorasi hubungan antara *self-efficacy* dan *perceived organizational support* (POS) hingga *organizational commitment* terhadap kinerja pegawai di Dinas Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Sintang dalam menjelaskan kinerja yang berbasis pelayanan publik. Penelitian ini berupaya mengidentifikasi produktivitas pegawai yang menghasilkan kinerja bagi organisasi dalam berbagai layanan dengan pembahasan penelitian, serta pengaruh diantara variabel *self-efficacy* dan *perceived organizational support* (POS) terhadap *employee performance* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi.