

ANALISIS PENGARUH SELF EFFICACY, PERSONAL NETWORKING, PUBLIC SERVICE MOTIVATION, DAN JOB PARTICIPATION, SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN WORK PERFORMANCE PARA PENGELOLA DESA WISATA

Ari Kuntardina¹, Abdul Aziz Safi'i², Latifah Anom³

STIE. Cendekia Bojonegoro ^{1), 2), 3)}

gathfanfaris@gmail.com

Abstrak

Upaya pemulihan ekonomi nasional dilakukan melalui sektor pariwisata, salah satunya melalui pengembangan desa wisata. Permasalahan yang muncul adalah sumber daya manusia pengelola desa wisata memiliki tingkat pendidikan rendah dan menjadi pengelola bukan pekerjaan utama. Sehingga hal tersebut mempengaruhi work performance para pengelola. Karenanya, perlu adanya penelitian mengenai kualitas individu yang dibutuhkan dalam pengelolaan desa wisata. Faktor yang kemungkinan mempengaruhi work performance adalah self efficacy, personal networking, public service motivation, job participation. Populasi penelitian sejumlah 684 pengelola desa wisata, sampelnya berjumlah 433 orang. Teknik pengambilan sampel adalah stratified random sampling. Teknik analisis data menggunakan SEM dengan program SmartPLS 3.0. Hasil analisis data menunjukkan self efficacy, personal networking, public service motivation mempengaruhi job participation dan work performance. Self efficacy, personal networking, public service motivation mempengaruhi work performance secara tidak langsung, tetapi dimediasi oleh job participation.

Kata kunci: *self efficacy, personal networking, public service motivation, job participation, work performance.*

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY, PERSONAL NETWORKING, PUBLIC SERVICE MOTIVATION, AND JOB PARTICIPATION, AS AN EFFORT TO IMPROVE THE WORK PERFORMANCE OF TOURISM VILLAGE MANAGERS

Abstract

The recovery of the national economy is carried out through the development of tourist villages. The problem that arises is that the human resources of tourism village managers have a low level of education and being a manager is not the main job. So that this affects the work performance of the managers. Therefore, research on individual qualities needed in the management of tourist villages. Factors that are likely to affect work performance are self-efficacy, personal networking, public service motivation, job participation. The population is 684 tourist village managers, the sample is 433 people. The sampling technique is stratified random sampling. Data analysis techniques using SEM with the SmartPLS 3.0 program. The results of data analysis show that self-efficacy, personal networking, public service motivation affect job participation and work performance. Self efficacy, personal networking, public service motivation affect work performance indirectly, but mediated by job participation.

Keyword: *self efficacy, personal networking, public service motivation, job participation, work performance.*

A. PENDAHULUAN

Dalam masa pandemi, pemerintah fokus pada upaya mempertahankan dan mengembangkan usaha sehingga kegiatan bisnis tetap bisa berjalan. Pemulihan ekonomi

nasional mulai terjadi seiring adanya program vaksinasi. Sektor pariwisata, sebagai sektor andalan, terus melakukan pembenahan. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) menyatakan bahwa pengembangan desa wisata merupakan bagian dari pilar terpenting dari pembangunan pariwisata dan ekonomi kreatif. Kemenparekraf menargetkan sebanyak 244 desa wisata tersertifikasi menjadi desa wisata mandiri pada tahun 2024.

Program desa wisata merupakan terobosan untuk pengembangan ekonomi baru bagi desa-desa di Indonesia, sehingga masyarakat desa setempat bisa mengoptimalkan potensi wisata wilayah setempat, serta meningkatkan perekonomian desa. Banyak manfaat dari program pengembangan desa wisata. Melalui model pengembangan desa wisata, kesejahteraan masyarakat desa diharapkan meningkat dan urbanisasi juga bisa ditekan.

Model pengembangan desa wisata ini juga dihadapkan dengan berbagai permasalahan, antara lain dari aspek permodalan, kemampuan manajemen usaha, dan kualitas sumberdaya manusia pengelolanya. Sumber permasalahan yang ada pada pengelolaan desa wisata disebabkan oleh personil yang terlibat dalam program-program pengembangan desa wisata memiliki tingkat pendidikan yang rendah, serta mayoritas pengelola terlibat pada program bukan sebagai pekerjaan utama namun hanya menjadi pekerjaan tambahan ataupun wujud partisipasi sebagai warga desa sehingga mempengaruhi *work performance* para pengelola.

Dalam upaya peningkatan keberhasilan program pengembangan desa wisata perlu adanya peningkatan kualitas SDM lokal. Sehingga, perlu penelitian mengenai kualitas individu yang dibutuhkan dalam mengelola program pengembangan desa wisata sehingga akan meningkatkan kinerja para pengelola yang terlibat.

Kinerja merupakan sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja para anggota merupakan kunci pokok keberhasilan suatu organisasi. Pada kegiatan sosial seperti program pemberdayaan dan pengembangan desa pengukuran kinerja individu yang terlibat menjadi lebih kompleks. Karena terdapat indikasi bahwa mayoritas individu yang terlibat menganggap kegiatan sosial bukan pekerjaan utama, dan hanya kegiatan paruh waktu, sehingga diperlukan analisis lebih lanjut mengenai kinerja individu-individu yang terlibat pada program tersebut.

Self-efficacy dapat menjadi faktor utama yang mempengaruhi *work performance* individu yang terlibat dalam pengembangan desa wisata, dimana *self-efficacy* adalah persepsi individu seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu (Hardy et al., 1980). *Self-efficacy* dapat menjadi pendorong utama seseorang untuk berpartisipasi aktif pada kegiatan pemberdayaan seperti pada pengembangan desa wisata.

Kendala lain bagi perkembangan program pengembangan desa wisata adalah jaringan usaha. Lemahnya akses informasi pasar serta belum optimalnya program pengembangan desa wisata dalam menjangkau konsumen bisa jadi disebabkan oleh lemahnya atau kurang optimalnya jaringan usaha yang mendukung kegiatan tersebut. *Personel networking* para anggota dapat menjadi sumber daya utama untuk mendongkrak pengembangan desa wisata.

Public service motivation juga merupakan salah satu faktor kunci yang mendorong kinerja seseorang khususnya pada organisasi non-profit (Miao *et al.*, 2019). Pada sektor pemberdayaan tujuan utama dari keterlibatan individu adalah adanya dorongan yang lebih tinggi untuk membantu orang lain, melayani masyarakat dan kepentingan umum, dan melakukan pekerjaan yang bermanfaat bagi masyarakat seperti melalui pengembangan desa wisata untuk membantu warga setempat.

Penelitian fokus pada faktor individu dan partisipasinya dalam peningkatan *work performance* ini sebagai bagian dari upaya mengembangkan Program Desa Wisata. Khususnya bagi peningkatan kemampuan Sumber Daya Manusia lokal dalam mengelola program desa wisata, dan pada akhirnya dapat memberikan hasil optimal dari program pengembangan desa wisata. Fokus dalam penelitian ini untuk melakukan analisis pengaruh *self efficacy*, *personal networking*, *public service motivation*, dan *job participation*, sebagai upaya untuk meningkatkan *work performance* para pengelola desa wisata di Kabupaten Bojonegoro.

Pengembangan Hipotesis.

Definisi *self-efficacy* dari Bundura (1997;3) sebagai kepercayaan seseorang pada kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibutuhkan untuk menghasilkan pencapaian. Kreitner dan Kinicky (2011;123-130) berdasarkan pendapat Bundura, menyatakan *self efficacy* sebagai kepercayaan seseorang mengenai kesempatan mereka menyelesaikan tugas khusus dengan sukses. Seseorang dengan kepercayaan *self-efficacy* tinggi merasa yakin akan dapat melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Orang tersebut akan menjadi aktif dalam melaksanakan tugas. Sedangkan seseorang dengan tingkat kepercayaan *self-efficacy* rendah akan berfikir tidak mampu menyelesaikan tugas, dan pasif dalam menjalankan tugas. Mereka akan mengalami kegagalan menjalankan tugas pada akhirnya. Kepercayaan *self-efficacy* berasal dari kesuksesan masa lalu, kesuksesan dan kegagalan teman kerja yang melakukan pekerjaan serupa, faktor fisik dan emosional yang mempengaruhi kepercayaan diri, serta evaluasi kognitif seseorang mengenai situasi yang dihadapi.

Kepercayaan diri seseorang akan kompetensinya merupakan prasyarat bagi seseorang untuk memiliki perasaan kuat terhadap pekerjaannya dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga tingkat *self-efficacy* merupakan prasyarat seseorang berdedikasi pada pekerjaannya. Seseorang akan cenderung menyerah pada pekerjaannya jika merasa tidak kompeten dalam pekerjaannya. Akhirnya, seseorang yang percaya diri akan kompetensi yang

dimilikinya, akan semakin aktif dan termotivasi untuk berpartisipasi dalam melaksanakan tugas-tugas pada pekerjaannya. Hal tersebut mendorong pada hipotesis pertama:

H₁: Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap *job participation* personil pengelola desa wisata.

Faktor lain yang mungkin mempengaruhi *job participation* individu, khususnya pada program sosial adalah *personel networking*. Dalam dunia bisnis, *networking* sendiri dapat diartikan dengan menjalin hubungan dengan banyak orang, tanpa melihat manfaat saat ini saja tapi juga *benefit* masa depan. Nesheim *et al.* (2016) menyatakan bahwa kemampuan seseorang membentuk jaringan kerja mengacu pada kapasitas menggunakan dukungan interpersonal untuk memengaruhi pengaturan kerja. Jika tingkat otonomi seseorang rendah, pemegang jabatan cenderung memiliki tingkat kebebasan bertindak yang rendah dan memiliki keterbatasan dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai juga memiliki kesempatan lebih kecil untuk membangun persekutuan baru. Kebebasan bertindak bisa berupa kebebasan memilih metode kerja dan alat kerja yang digunakan, serta bagaimana pekerjaan seharusnya dilakukan. Jika seseorang pegawai memiliki tingkat otonomi yang tinggi akan terdapat tingkat kebijakan yang lebih tinggi, yang berarti adanya pengharapan lebih tinggi dan kesempatan mendapatkan jaringan kerja yang lebih baik. Hal tersebut mendorong pada hipotesis kedua, yaitu:

H₂: Terdapat pengaruh *personnel networking* terhadap *job participation* personil pengelola desa wisata.

Public service motivation merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi kinerja individu khususnya pada organisasi non-profit. *Public service motivation* adalah kecenderungan seseorang individu merespon motif yang secara unik dan biasanya terdapat dalam institusi-institusi publik merujuk pada *kebutuhan* psikologis (Perry & Wise, 1990). Perry dan Wise juga mengatakan Jika dibandingkan dengan karyawan di sektor swasta, karyawan yang bekerja di sektor publik lebih menitik beratkan pada nilai-nilai penghargaan (*reward*) intrinsik dan manfaat pekerjaan ketika melayani masyarakat dan kepentingan publik.

Pada sektor non-formal, selayaknya anggota organisasi menempatkan nilai yang lebih tinggi untuk membantu orang lain, melayani masyarakat dan kepentingan umum, dan melakukan pekerjaan yang bermanfaat bagi masyarakat (Ingraham, 2005). Secara teori seharusnya *public service motivation* dipandang sebagai pemenuhan panggilan jiwa dan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan semata-mata.

Keterlibatan kerja menurut Kanungo (1982) adalah keadaan kognitif dari identifikasi psikologis individu dengan pekerjaannya, keterlibatan ego individu dengan pekerjaannya, atau penggambaran sejauhmana keyakinan seseorang pada pekerjaan saat ini dan seberapa jauh pekerjaannya berguna untuk memuaskan kebutuhannya. Hal tersebut mendorong pada hipotesis sebagai berikut:

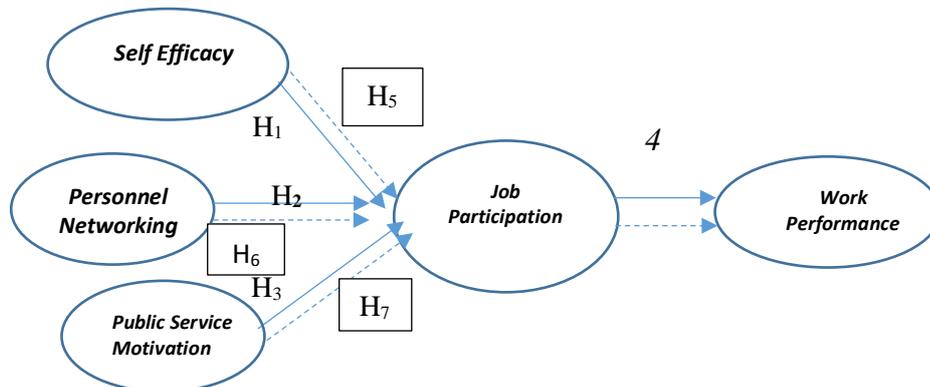
H₃: Terdapat pengaruh *public service motivation* terhadap *job participation* personil pengelola desa wisata.

Menurut May, Steward, dan Logeword (2004) keterlibatan pegawai dalam perannya di organisasi, keterlibatan pegawai pada tugas dan pekerjaannya, ditekankan pada aspek harga dirinya. Teori Maslow menjadi dasar partisipasi atau keterlibatan kerja, yaitu individu akan berusaha memenuhi kebutuhan akan harga dirinya dengan menjadi terlibat dengan pekerjaannya.

Kanungo (1982) juga menyatakan tiga dimensi keterlibatan kerja, yaitu konsentrasi kerja, evaluasi kerja, dan identifikasi kerja. Konsentrasi kerja adalah seberapa besar pegawai lebih mementingkan atau lebih berfokus pada tugas-tugas pekerjaannya dibandingkan dengan aktivitas yang lain. Indikator konsentrasi kerja yaitu pekerjaan sebagai pusat ketertarikan dalam hidup, seberapa besar seseorang memperhatikan situasi kerja sebagai suatu hal yang penting, dan menganggap pekerjaan sebagai kesempatan memuaskan kebutuhan. Evaluasi kerja adalah seberapa baik pegawai menilai pekerjaannya. Indikator evaluasi kerja mencakup seberapa besar ikatan yang dirasakan terhadap pekerjaannya, seberapa baik menilai cara kerjanya sendiri, seberapa penting keberadaan dirinya dalam organisasi, kerelaan dirinya untuk mengambil tugas yang melebihi beban pegawai. Identifikasi kerja adalah seberapa besar atau seberapa penting pekerjaan bagi gambaran dirinya. Indikator identifikasi kerja adalah menyerap nilai kebaikan yang diberikan oleh pekerjaannya dan pentingnya hasil kerja. Hal tersebut mendorong munculnya hipotesis ke empat, yaitu:

H₄: Terdapat pengaruh *job participation* terhadap *work performance* pengelola desa wisata.

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan *state of the art* yang telah disampaikan maka kerangka pemikiran teoritis dari penelitian ini digambarkan pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilihat dari sifat eksplanasi ilmu merupakan penelitian kausalitas. Populasi penelitian adalah seluruh personel pengelola desa wisata di Kabupaten Bojonegoro. Menurut Asosiasi Desa Wisata Indonesia (ASIDEWI), terdapat 36 desa wisata di Kabupaten

Bojonegoro pada tahun 2020. Setiap desa wisata memiliki personel pengelola antara 18 sampai 20 orang, sehingga di asumsikan populasi pengelola desa wisata di Kabupaten Bojonegoro sebesar 684 orang. Dengan tingkat kesalahan sebesar 5% maka sampel dalam penelitian berjumlah 433 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan *stratified random sampling*. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Kuesioner disebarluaskan secara langsung kepada personel pengelola desa wisata. Sementara wawancara digunakan untuk memperjelas isi kuesioner bagi personil desa wisata dan juga menambah pemahaman peneliti mengenai pengelolaan desa wisata.

Operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut: *Self efficacy* diukur dengan *level, generality, strenght* dari Bandura *et al.* (1999); *Personal networking* diukur dengan *trust, collective affection, coloboration, networking* dari Coleman (1988); *Public service motivation* diukur dengan minat terhadap masyarakat, ketertarikan melayani, persepsi simpati dari Perry dan Wise (1990); *Job participation* diukur dengan perencanaan, tanggung jawab, komitmen dari Safii dan Rahayu (2020); *Work performance* diukur dengan mutu kerja, kuantitas kerja, efektivitas kerja dari Boxall dan MackY (2009).

Teknik analisis data *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program SmartPLS 3.0. Analisis yang dilakukan analisis Model Pengukuran (*Outer Model*), analisis Model Struktural, dan pengujian hipotesis. Teknik analisis model pengukuran (*outer model*) untuk memastikan tingkat kesesuaian antara variabel dengan pengukurannya. Menurut Ghozali dan Latan (2015) apabila ukuran reflektif individual yang berkorelasi dengan konstruk yang diukur diatas 0,7 maka dikatakan tinggi. Akan tetapi, nilai *loading factor* sebesar 0,5-0,6 dianggap cukup bagi penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran. Penilaian outer model melalui *convergent validity, discriminant validity* dan *composite reliability*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis model pengukuran menunjukkan bahwa hasil uji *convergent validity* menunjukkan semua nilai *loading factor* dari semua indikator dari variabel lebih dari 0,5, sehingga semua item yang digunakan dalam variabel sudah melakukan fungsi ukurnya secara sesuai dan tepat dengan alat ukur yang telah digunakan dalam penelitian.

Hasil uji analisis *discriminant validity* menunjukkan nilai *loading factor* dari masing-masing item lebih besar dibandingkan dengan *cross loading*, artinya tidak ada masalah terkait validitas diskriminan. Besarnya nilai *average variance extracted* (AVE) menjelaskan keseluruhan variabel penelitian mempunyai nilai AVE lebih dari 0,5, hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ada dalam model penelitian.

Hasil uji *composite reliability* menunjukkan bahwa nilai dari *cronbach alpha* dan nilai *composite reliability* dari variabel *self efficacy, personel networking, public service motivation, job participation*, dan *work performance* mempunyai nilai *cut off* diatas 0,6. Artinya bahwa

seluruh variabel penelitian telah reliabel. Seluruh item yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian bebas dari kesalahan dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Hasil uji analisis model struktural menunjukkan hasil koefisien determinasi (R^2) pada variabel *job participation* sebesar 0,768, membuktikan bahwa *job participation* dapat dijelaskan oleh *self efficacy*, *personel networking*, dan *public service motivation* sebesar 77%, sisanya sebesar 33% merupakan sumbangan variabel lain yang tidak menjadi bagian model penelitian.

Hasil perhitungan *predictive relevance* menunjukkan model penelitian mempunyai nilai Q^2 sebesar 87%, yang berarti variabel *work performance* dapat diprediksi oleh *self efficacy*, *personel networking*, *public service motivation*, dan *job participation*. Sisanya sebesar 13% merupakan sumbangan variabel yang tidak menjadi bagian dari model penelitian.

Goodness of fit untuk mengetahui ketepatan model penelitian secara keseluruhan dari inner model serta *outer model*. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa rata-rata nilai AVE adalah 0,491, rata-rata nilai R^2 adalah 0,616, dan nilai *GoF* adalah 0,559. Berdasarkan hasil pengujian R^2 dan Q^2 menunjukkan bahwa model penelitian adalah *robust*.

Hasil pengujian pengaruh langsung dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien jalur pada masing-masing pengaruh variabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis hipotesis pertama (H_1), yaitu Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Job Participation*, menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh *self efficacy* terhadap *job participation* sebesar 0.220 dengan nilai t-statistik atau $4.323 > 1.96$ dan nilai *p-value* 0.000 yang mana nilai tersebut < 0.05 maka dinyatakan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job participation*. Sehingga hipotesis pertama diterima.

Hasil analisis tersebut menunjukkan ketika personil pengelola desa wisata menunjukkan upaya menghindari penghalang dan memecahkan permasalahan kerja dengan cara kreatif, menetapkan tujuan dan standar pelaksanaan tugas, serta mempersiapkan dengan baik segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan, maka personil tersebut menganggap keterlibatannya dalam pengelolaan desa wisata merupakan hal yang penting. Mereka juga menganggap mengelola desa wisata merupakan suatu hal yang menarik dan merasakan ikatan yang kuat dengan aktivitas tersebut. Pengelola desa wisata kebanyakan diampu oleh para pemuda yang tergabung dalam Karang Taruna. Mereka membutuhkan pemenuhan *self esteem* dalam dirinya. Sesuai dengan pendapat Kanungo (1982), dengan bergabung dalam pengelolaan desa wisata, mereka menemukan wadah untuk pemenuhan kebutuhan harga diri. Selain itu, ketika mereka berpendapat bahwa hasil usahanya dalam mengelola desa wisata akan meningkatkan pendapatan desa dan akhirnya bermanfaat bagi masyarakat desa, maka mereka akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam pekerjaan tersebut.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh *personel networking* terhadap *job participation* sebesar 0.317 dengan nilai t-statistik atau

4.819 > 1.96 dan nilai *p-value* 0.000 yang mana nilai tersebut <0.05 maka dinyatakan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa *personel networking* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job participation*. Sehingga hipotesis dua diterima.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa semakin bagus kemampuan seorang pengelola desa wisata dalam menggunakan hubungan interpersonalnya untuk meningkatkan pengaruhnya dalam pengaturan kerja maka tingkat partisipasinya dalam pekerjaan semakin bagus. *Personal networking* yang bagus ditunjukkan dengan upaya menghabiskan waktu dan usaha dalam menjalin hubungan kerja dengan pengelola yang lain, berusaha mengenal dan berhubungan baik dengan tokoh-tokoh penting dalam bidang yang berhubungan dengan pekerjaannya, serta menggunakan koneksi dan jaringan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan *personal networking* yang dimilikinya, pengelola mampu lebih berpartisipasi dalam mengelola desa wisata. Jejaring yang dimiliki seseorang pengelola desa wisata menciptakan nilai ekonomi bagi organisasi desa wisata. Hal tersebut berupa relasi dan kemitraan diluar organisasi dalam kegiatan manajerial dan operasional desa wisata. Jejaring yang dimiliki pengelola juga memberikan akses ke sumber daya keuangan dan sumber daya strategis, informasi terkini mengenai teknologi, pasar, dan persaingan. Akses-akses tersebut yang akan membantu dalam pengambilan keputusan dan berbagai kebijakan strategis desa wisata.

3. Hasil pengujian hipotesis ketiga, Pengaruh *Public Service Motivation* Terhadap *Job Participation* menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh *public service motivation* terhadap *job participation* sebesar 0.420 dengan nilai t-statistik atau 6.315 > 1.96 dan nilai *p-value* 0.000 yang mana nilai tersebut <0.05 maka dinyatakan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa *public service motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job participation*. Sehingga hipotesis tiga diterima.

Pengelola desa wisata yang memiliki tingkat *public service motivation* tinggi juga akan memiliki tingkat *job participation* yang tinggi. Seseorang pengelola desa wisata dengan tingkat *public service motivation* yang tinggi akan berusaha terlibat dalam pengambilan keputusan dalam organisasi, berupaya memberikan pelayanan kepada masyarakat yang menikmati fasilitas desa wisata. Dengan segala upaya diatas menunjukkan bahwa *job participation* yang dimiliki pengelola desa wisata juga bagus, dimana mereka menganggap keterlibatan mereka dalam pengelolaan desa wisata merupakan hal yang penting, menarik dan memiliki ikatan kuat dengan aktivitas pengelolaan desa wisata. Pengelola desa wisata merupakan pelayanan di sektor publik, lebih menitikberatkan pada nilai penghargaan intrinsik dan manfaat pekerjaan ketika melayani masyarakat dan kepentingan umum. Seseorang dengan nilai *public service motivation* tinggi dan bekerja pada sektor non-formal akan menempatkan nilai yang lebih tinggi dalam membantu orang lain, melayani masyarakat dan kepentingan umum, serta melakukan pekerjaan yang bermanfaat bagi masyarakat.

4. Hasil analisis hipotesis empat, Pengaruh *Job Participation* Terhadap *Work performance* menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh *job participation* terhadap *work performance* sebesar 0.570 dengan nilai t-statistik atau $5.812 > 1.96$ dan nilai *p-value* 0.000 yang mana nilai tersebut < 0.05 maka dinyatakan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa *job participation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance*. Sehingga hipotesis empat diterima.

Tingkat *job participation* tinggi dari personel pengelola desa wisata akan meningkatkan kinerja mereka dalam mengelola desa wisata yang menjadi tanggung jawabnya. Seseorang dengan tingkat *job participation* tinggi akan memiliki tingkat konsentrasi besar pada pekerjaan, selalu melakukan evaluasi kerja, dan mengetahui seberapa pentingnya pekerjaan bagi dirinya. Dengan pemahaman tersebut, seorang pengelola desa wisata akan memiliki hasil kerja yang lebih baik. *Work performance* seseorang ditunjukkan dengan bekerja keras, memperluas usaha dan menghabiskan banyak usaha dalam mengerjakan tugasnya. Selain itu hasil usaha yang dihasilkan memiliki kualitas bagus. Personel dengan *work performance* yang bagus akan memiliki *extra role behavior* yang juga bagus. Hal itu ditunjukkan dengan upaya membantu rekan kerja dalam mengerjakan tugas dan berbagi informasi kerja yang bermanfaat dengan rekan kerja.

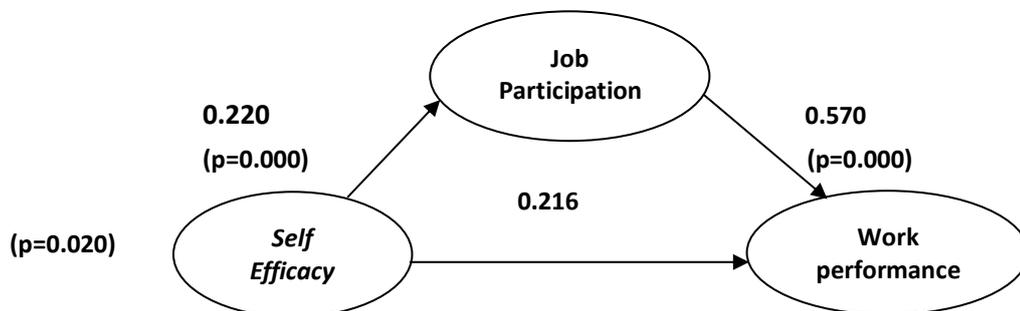
Hasil pengujian mediasi dengan menggunakan PLS dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1: Hasil Uji Mediasi

Hubungan	Path Coefisien	Standard Deviation	t-statistic	p-value	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> → <i>Job Participation</i> → <i>Work performance</i>	0.125	0.037	3.432	0.001	Signifikan
<i>Personel Networking</i> → <i>Job Participation</i> → <i>Work performance</i>	0.181	0.054	3.318	0.001	Signifikan
<i>Public Service Motivation</i> → <i>Job Participation</i> → <i>Work performance</i>	0.239	0.051	4.660	0.000	Signifikan

Sumber : Hasil output PLS (2022)

Peran mediasi *Job Participation* pada pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work performance* dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2

Hasil Uji Mediasi Variabel *Self Efficacy* Terhadap *Work performance*

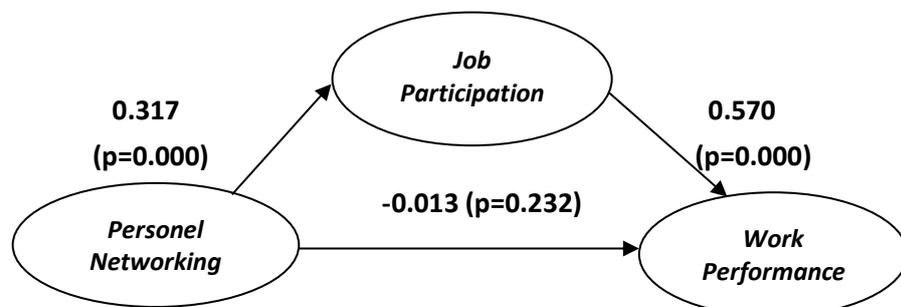
Gambar di atas menunjukkan hasil pengujian mediasi variabel *job participation* yang memediasi pengaruh variabel *self efficacy* terhadap *work performance*. *Self efficacy*

berpengaruh signifikan terhadap *work performance* dengan *p value* 0.020, *self efficacy* terhadap *job participation* 0.000, dan *job participation* terhadap *work performance* 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* mampu memengaruhi secara langsung *work performance* tanpa melibatkan atau melalui variabel *job participation*. Berdasarkan uraian di atas maka *job participation* dalam penelitian ini dinyatakan sebagai mediasi sebagian (*partial mediation*).

Hasil uji tersebut menjelaskan bahwa seorang pengelola desa wisata yang memiliki kepercayaan *self efficacy* tinggi memiliki keyakinan besar bahwa dia mampu melaksanakan tugas kerja yang dibebankan padanya. Sehingga mereka memilih kesempatan terbaik dalam pekerjaannya. Dalam melaksanakan pekerjaan, mereka berusaha keras dan gigih menyelesaikan pekerjaan, berusaha memecahkan masalah dengan kreatif. Apabila terjadi kemunduran dalam pekerjaan, mereka akan belajar dari kesalahan tersebut dan berusaha memperbaikinya. Mereka akan membayangkan keberhasilan dari pekerjaan yang dilakukan dan membatasi stress yang akan menurunkan semangat kerja. Semakin tinggi *self efficacy*, maka makin tinggi pula *work performance* mereka. Dengan demikian pengelola desa wisata dengan *self efficacy* tinggi akan memiliki mutu kerja yang bagus. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian Chan (2020), Peterson (2020) dan Song & Thompson (2018), dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *work performance*. Terdapat sejumlah penelitian empiris tentang pengaruh dari *self efficacy* terhadap kinerja individu. Beberapa penelitian menemukan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, maka semakin tinggi juga *work performance* seseorang (Camilleri & Van Der Heijden, 2007; Miao *et al.*, 2019; Stefurak *et al.*, 2020).

Akan tetapi pengaruh *self efficacy* terhadap *work performance* personel desa wisata lebih besar ketika dimediasi *job participation*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* personel pengelola desa wisata akan meningkatkan *job participation* yang mereka miliki, dan pada akhirnya menghasilkan *work performance* yang tinggi. Dengan keyakinan bahwa mereka mereka dapat mengerjakan tugas sebagai pengelola desa wisata, mereka semakin termotivasi untuk ikut bagian dalam pengelolaan desa wisata, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Peran mediasi *Job Participation* pada pengaruh *Personel Networking* terhadap *Work performance*



Gambar 3

Hasil Uji Mediasi Variabel *Personel Networking* Terhadap *Work performance*

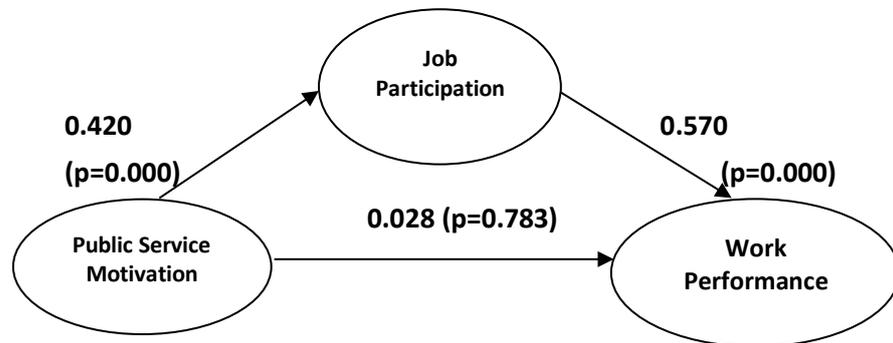
Hasil pengujian mediasi variabel *job participation* yang memediasi pengaruh variabel *personel networking* terhadap *work performance*. Dapat diketahui bahwa *personel networking* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work performance* dengan nilai *p value* 0.232, *personel networking* terhadap *job participation* 0.000, dan *job participation* terhadap *work performance* 0.000. Dapat disimpulkan bahwa variabel *personel networking* tidak mampu mempengaruhi secara signifikan *work performance* tanpa melibatkan/melalui variabel *job participation*. Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa keterikatan karyawan dalam penelitian ini sebagai mediasi penuh (*full mediation*).

Hasil itu menunjukkan bahwa *personal networking* tidak berpengaruh langsung terhadap *work performance*. Kemampuan pengelola desa wisata untuk menggunakan hubungan interpersonal untuk meningkatkan pengaruh dalam pengaturan kerja tidak memengaruhi mutu kerjanya. Seseorang yang memiliki *personal networking* yang baik, mereka akan menghabiskan banyak waktu dan usaha untuk menjalin hubungan kerja dengan yang lain, mengenal dan berhubungan baik dengan tokoh-tokoh penting, serta memiliki kepandaian dalam menggunakan koneksi dan jaringan dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Chunghtai (2020), Karimi dan Shahdousti (2019).

Tingkat kinerja pengelola desa wisata dilihat dari keberhasilan mengelola desa wisata di wilayah masing-masing. Salah satu upayanya dengan membagikan informasi bermanfaat mengenai desa wisata yang mereka kelola. Semakin banyak informasi yang dibagikan dan semakin luas informasi tersebut disebar, maka diharapkan semakin banyak masyarakat berkunjung ke desa wisata. Dalam hal ini penggunaan jejaring kerja individual dari pengelola desa wisata kurang bermanfaat dikarenakan pengaruh orang-orang penting dalam menggerakkan masyarakat di wilayah kekuasaannya kurang berarti. Tokoh-tokoh penting tersebut kemungkinan juga bisa memengaruhi pembuatan kebijakan kerja pengelola desa wisata. Akan tetapi mengingat sebagian besar personal pengelola menganggap pekerjaan pengelolaan desa wisata bukan bagian dari pekerjaan utama, sehingga ada kemungkinan mereka tidak terlalu menganggap penting untuk menggunakan *personal networking* yang mereka miliki untuk memperebutkan pengaruh untuk mengatur pekerjaannya. Dalam kaitannya dengan pengaruh dukungan interpersonal dalam pengaturan kerja dan pengambilan keputusan, personil pengelola desa wisata kebanyakan berasal dari anggota karang taruna desa tersebut. Dalam pengambilan keputusan pengelolaan kurang dipengaruhi tokoh-tokoh penting di desa tersebut. Sehingga kedekatan dengan para tokoh tidak memengaruhi secara efektif pengelolaan desa wisata.

Kemampuan hubungan interpersonal para pengelola akan lebih bermanfaat dalam meningkatkan kinerjanya jika mereka menggunakannya untuk membina hubungan kerja yang baik dengan rekan kerjanya. Sehingga mampu bersinergi saling membantu dalam mengelola desa wisata. Sehingga dapat dikatakan bahwa memiliki jalinan kerja dengan tokoh-tokoh penting di masyarakat tidak memengaruhi kinerja pengelola desa wisata di Kabupaten Bojonegoro.

Peran mediasi *Job Participation* pada pengaruh *Public Service Motivation* terhadap *Work performance*



Gambar 4

Hasil Uji Mediasi Variabel *Public Service Motivation* Terhadap *Work performance*

Hasil pengujian mediasi variabel *job participation* yang memediasi pengaruh variabel *public service motivation* terhadap *work performance*. Dapat diketahui bahwa *public service motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work performance* dengan *p value* 0.783, *public service motivation* terhadap *job participation* 0.000, dan *job participation* terhadap *work performance* 0.000. Dapat disimpulkan bahwa *public service motivation* tidak mampu mempengaruhi secara signifikan *work performance* tanpa melibatkan/melalui variabel *job participation*. Berdasarkan uraian di atas maka *job participation* dalam penelitian ini dinyatakan sebagai mediasi penuh (*full mediation*). Hasil tersebut menunjukkan bahwa keaktifan personil pengelola desa wisata dalam pengambilan keputusan penting pada organisasi; upaya pelayanan yang diberikan personil pengelola desa wisata kepada masyarakat sekitar, kesetiaan personil kepada organisasi tidak memengaruhi kinerja mereka secara langsung.

Seseorang dengan tingkat *public service motivation* tinggi akan lebih menghargai nilai penghargaan intrinsik dan tingkat manfaat pekerjaan yang mereka lakukan untuk melayani masyarakat. Mereka menempatkan penghargaan yang tinggi dalam usaha membantu orang lain dan mengutamakan kepentingan umum. Menjadi pengelola desa wisata merupakan pekerjaan sampingan yang tidak memberikan keuntungan finansial yang besar, pekerjaan ini lebih pada pekerjaan sosial. Para anggota pengelola desa wisata kebanyakan berdasarkan penunjukan dan bukan upaya sukarela untuk ikut serta dalam pengelolaan desa wisata. Hal tersebut disebabkan keterbatasan jumlah dan kemampuan sumber daya manusia di desa. Penunjukan sebagai pengelola desa wisata kemungkinan membuat mereka kurang memiliki minat untuk melayani masyarakat, komitmen yang rendah pada program, keyakinan rendah mengenai pentingnya program secara sosial. Sehingga tingkat *public service motivation* seseorang pengelola desa wisata tidak memengaruhi *work performance* pengelola desa wisata. Seorang pengelola desa wisata dengan tingkat *public service motivation* tinggi, memiliki komitmen besar pada program tersebut dan merasa yakin akan pentingnya program desa wisata secara sosial. Mereka merasakan perlunya keterlibatannya dalam

pekerjaan, yang ditunjukkan lebih fokus pada tugas-tugas pekerjaan. Sehingga menghasilkan tingkat *work performance* juga tinggi.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa *self efficacy*, *personal networking*, *public service motivation* mempengaruhi secara langsung *job participation* dari pengelola desa wisata. Sedangkan faktor-faktor tersebut mempengaruhi *work performance* secara tidak langsung, tetapi dimediasi *job participation*.

Penelitian selanjutnya diharapkan mengkaji faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi *job participation* dan *work performance*. Saran dalam memilih personel pengelola desa wisata perlu dipilih individu dengan tingkat *self efficacy*, *personal networking*, *public service motivation* yang tinggi. Sehingga diharapkan mereka memiliki *job participation*, pada akhirnya mempunyai *work performance* yang bagus.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Acquaah, M., & Eshun, J. P. (2010). A longitudinal analysis of the moderated effects of networking relationships on organizational performance in a sub-saharan african economy. *Human Relations*, 63(5), 667–700.
- Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). *Self-efficacy: The exercise of control*. Springer.
- Boxall, P., & Macky, K. (2009). Research and theory on high-performance work systems: Progressing the high-involvement stream. *Human Resource Management Journal*, 19(1), 3–23.
- Camilleri, E., & Van Der Heijden, B. I. J. M. (2007). Organizational Commitment, Public Service Motivation, and Performance Within the Public Sector. In *Public Performance & Management Review* (Vol. 31, Issue 2).
- Chan, S. C. H. (2020). Transformational leadership, self-efficacy and performance of volunteers in non-formal voluntary service education. *Journal of Management Development*, 39(7–8), 929–943.
- Chughtai, A. A. (2020). The Relationship of Social Capital and Quality of Work Life with Job Performance and Work Engagement. *The International Society for Quality-of-Life Studies (ISQOLS)*, 7(2), 225–240.
- Dyer, J., & Singh, H. (1998). The Relational View: Cooperative Strategies and Sources of Interorganizational Competitive Advantage. *Academy of Management Review*, 23(4), 660–679.
- Hardy, A. B., Howells, G. ., Bandura, A., & Adams, N. E. (1980). Tests of the generality of self-efficacy theory. *Cognitive Therapy and Research*, 4(1), 39–66.
- Ingraham, P. W. (2005). Performance: Promises to keep and miles to go. *Public Administration Review*, 65(4), 390–395.

- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*(3), 341–349.
- Karimi, S., & Shahdousti, M. (2019). Studying the mediating role of organizational commitment in the relationships among social capital, job motivation and job performance in agriculture Jihad organization of Hamedan Province. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research (IJAEDR), 49*(4).
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2019). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money and Management, 39*(2), 77–85
- Nesheim, T., Olsen, K. M., & Sandvik, A. M. (2017). Never walk alone: achieving work performance through networking ability and autonomy. *Employee Relations, 39*(2), 240–253
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review, 367–373*.
- Peterson, R. A. (2020). Self-efficacy and personal selling: review and examination with an emphasis on sales performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management, 40*(1), 57–71.
- Putnam, R. D. (1993). The Prosperous Community: Social Capital and Public Life. *The American Prospect, 13*(1), 35–42.
- Safii, A. A., & Rahayu, S. (2020). The Role Of Social Capital And Owner Cosmopolitanism On Marketing Performance of Jonegoroan Batik MSMEs. *Proceeding 1st International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS), 1–10*.
- Song, J. H., & Thompson, L. (2018). Job Performance in The Learning Organization: The Mediating Impacts of Self-Efficacy and Work Engagement. *Performance Improvement Quarterly, 30*(4), 249–271.
- Stefurak, T., Morgan, R., & Johnson, R. B. (2020). The Relationship of Public Service Motivation to Job Satisfaction and Job Performance of Emergency Medical Services Professionals. *Public Personnel Management, 49*(4), 590–616.
- Wang, T.-M., Van Wittloostuijn, A., & Florian, H. (2020). A Moral Theory of Public Service Motivation. *Frontiers in Psychology, 11*(Organizational Psychology), 1–15