

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang)**

SKRIPSI



Oleh :

Husni Azahiroh

NIM : 200501110016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2023

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

Husni Azahiroh

NIM : 200501110016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang)**

SKRIPSI

Oleh
HUSNI AZAHIROH
NIM : 200501110016

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 Maret 2024

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM
NIP. 19750426201608012042

LEMBAR PENGESAHAN

Peran Motivasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Kompensasi, *Self Efficacy*
Terhadap Kinerja Pegawai

SKRIPSI

Oleh

HUSNI AZAHIROH

NIM : 200501110016

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 28 Maret 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Rini Safitri, M.M

NIP. 199303282019032016

2 Anggota Penguji

Ahmad Mu'is, M.Ag

NIP. 197111102023211008

3 Sekretaris Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM

NIP. 19750426201608012042

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Husni Azahiroh

NIM : 200501110016

Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “Klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 15 Maret 2024

Hormat saya



Husni Azahiroh
200501110016

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan mengucapkan rasa syukur yang tiada henti kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya serta memberikan banyak kenikmatan, kekuatan, dan kemudahan bagi peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Tak lupa sholawat serta salam semoga tercurahkan pada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang.

Saya persembahkan skripsi ini kepada orang-orang terkasih dan tersayang terutama kedua orang tua yang luar biasa dan selalu ikhlas berkorban apapun untuk kebaikan anaknya dan tiada henti memberikan doa, dukungan dan kasih sayang pada saya.

Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi terkhusus ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati M.Si., M.M selaku dosen pembimbing yang penuh kesabaran dan ketulusan dalam membimbing saya serta memberi arahan, dukungan dan motivasi sehingga tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan.

Teruntuk diri saya sendiri yang mampu bertahan dan terus berjuang hingga pada titik ini sehingga tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan.

MOTTO

Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan.

-Boy Candra-

Jika kamu percaya Allah menciptakan pelangi setelah hujan maka yakinlah bahwa Allah juga akan memberikanmu kebahagiaan dari sekian banyak kesabaran dan perjuangan yang kamu lakukan.

فَأَصْبِرْ إِنَّ وَعْدَ اللَّهِ حَقٌّ وَلَا يَسْتَخِفُّكَ الَّذِينَ لَا يُوقِنُونَ

”Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar dan sekali-kali janganlah orang-orang yang tidak meyakini (kebenaran ayat-ayat Allah) itu menggelisahkan kamu”.

Ar-Rum : 60

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum. Wr.Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang)”. Sholawat sertas salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat, hidayah, rezeki serta pertolongannya sehingga pengerjaan skripsi ini berjalan lancar.
2. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Muhammad Sulhan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Zaim Mukaffi, S.E., M.Si., dan Kartika Anggraeni Sudiono Putri, MM., selaku Wali Dosen yang telah membimbing penulis selama berada di UIN Maulana Malik Ibarahim Malang.
6. Dr. Vivin Maharani, M.Si., M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan ketulusaanya telah memberi motivasi dan bantuannya dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrami Malang.
8. Bapak Bagus Sulistyawan, AP. M.Si selaku Sekretaris DPRD kabupaten Malang beserta seluruh pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang yang telah berkontribusi membantu penulis dalam pemberian izin dan membantu dalam melengkapi data penelitian tugas akhir skripsi ini.
9. Ibu Effy Maria Ulfah, SP., M.Si selaku Kabid Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik beserta seluruh pihak Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Malang yang telah berkontribusi dalam pemberian izin penelitian tugas akhir skripsi ini.
10. Kedua orang tua penulis, Bapak Abdullah dan Ibu Sri Utami serta kakak saya yang senantiasa memberikan doa, dukungan moral dan material kepada penulis.
11. Sahabat penulis, Metha Aprilia, Hafifah Aini, Sri Wangi dan Vika Amelia yang selalu memberikan support dan dukungan kepada penulis.
12. Teman-teman dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah berkontribusi secara langsung ataupun tidak langsung.

Sehingga tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan dan penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan kepenulisan ini. Penulis juga berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin.

Wallahul Muwaffieq Ilaa Aqwamith Thorieq

Wassalamu’alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Malang, 15 Maret 2024



Husni Azahiroh

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
مستخلص البحث.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Teoritis	17
2.2.1 Kompensasi	17
2.2.2 Self Efficacy	28
2.2.3 Kinerja	35
2.2.4 Motivasi	41
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	50
2.3.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja.....	50
2.3.2 Hubungan Self Efficacy Terhadap Kinerja	50
2.3.3 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja	51
2.3.4 Hubungan Motivasi dalam Memediasi Kompensasi Terhadap Kinerja	52
2.3.5 Hubungan Motivasi dalam Memediasi <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja	52
2.4 Model Penelitian.....	53

2.5 Hipotesis	54
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	55
3.1 Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian	55
3.2 Lokasi Penelitian	55
3.3 Populasi dan Sampel.....	55
3.3.1 Populasi	55
3.3.2 Sampel	56
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	56
3.5 Data dan Jenis Data	56
3.5.1 Data Primer.....	56
3.5.2 Data Sekunder	56
3.6 Teknik Pengumpulan Data	57
3.7 Definisi Operasional Variabel	57
3.8 Skala Pengukuran	62
3.9 Analisis Data.....	62
3.9.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	63
3.9.2 Model Struktural (Inner Model)	64
3.9.3 Uji Hipotesis.....	65
3.9.4 Uji Mediasi	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	67
4.1 Hasil Penelitian.....	67
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	67
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden	68
4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden	74
4.1.4 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	78
4.1.5 Model Struktural (Inner Model)	83
4.1.6 Uji Hipotesis.....	84
4.1.7 Uji Mediasi	85
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	87
4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	87
4.2.2 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja.....	89
4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	93

4.2.4 Pengaruh Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	94
4.2.5 Pengaruh Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja	96
BAB V PENUTUP	99
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	101
DAFTAR LAMPIRAN	108

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 2.2 Orsinilitas Penelitian	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	58
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	62
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jabatan.....	69
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	71
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Status	72
Tabel 4.6 Data Responden Berdasarkan Status Pekerja.....	73
Tabel 4.7 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
Tabel 4.8 Data Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	74
Tabel 4.9 Data Jawaban Responden Variabel <i>Self Efficacy</i>	75
Tabel 4.10 Data Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	76
Tabel 4.11 Data Jawaban Responden Variabel Motivasi	77
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Convergent Validity (Loading Factor)</i>	79
Tabel 4.13 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE).....	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Discriminant Validity	81
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 4.16 Nilai R-Square.....	84
Tabel 4.17 Hasil Uji Pengaruh Langsung	84
Tabel 4.18 Hasil Uji Pengaruh Mediasi	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	53
-----------------------------------	----

ABSTRAK

Azahiroh, Husni. 2024. SKRIPSI. Judul: "Pengaruh Kompensasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Pada Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Malang)"

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

Kata Kunci : Kompensasi, *Self Efficacy*, Motivasi dan Kinerja

Sumberdaya manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi sebab memiliki fungsi aktif dan dominasi pada setiap aktivitas dalam organisasi. Sumberdaya manusia juga mampu mendukung kesuksesan organisasi melalui kreativitas, kontribusi yang diberikan secara nyata, serta karyanya, baik sebagai pengusaha, pemimpin, manajer, pemilik, komisaris, atau karyawan. Tanpa adanya kontribusi sumberdaya manusia maka organisasi tidak akan dapat berjalan dan mencapai (Nazara, et al., 2023). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif diperlukan untuk memastikan kontribusi optimal melalui kinerja dan pekerjaan yang dihasilkan. Adapun penelitian ini ditujukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, *self efficacy* dan motivasi terhadap kinerja dan peran motivasi dalam memediasi kompensasi dan *self efficacy* terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory* dan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang yang berjumlah 86. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 86 untuk dijadikan sampel. Data dikumpulkan dengan metode kuisisioner dan kemudian dianalisis menggunakan pendekatan *partial least square* (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, motivasi dapat memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja dan motivasi dapat memediasi berpengaruh hubungan *self efficacy* terhadap kinerja.

ABSTRACT

Azahiroh, Husni. 2024. Thesis. Title: "The effect of compensation and self-efficacy on performance with motivation as an intervening variable (in employees of the Malang Regency DPRD Secretariat)"

Supervisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

Keywords : Compencation, *Self Efficacy*, Motivation dan Performance

Human resources are an important factor in an organization because they have an active function and dominance in every activity in the organization. Human resources are also able to support the success of the organization through creativity, real contributions, and their work, whether as entrepreneurs, leaders, managers, owners, commissioners, or employees. Without the contribution of human resources, the organization will not be able to run and achieve (Nazara, et al., 2023). Therefore, effective human resource management is required to ensure optimal contribution through performance and the work produced. This study aims to determine how the effect of compensation, self-efficacy and motivation on performance and the role of motivation in mediating compensation and self-efficacy on performance. This study aims to determine how the effect of compensation, self-efficacy and motivation on performance and the role of motivation in mediating compensation and self-efficacy on performance.

This study used explanatory research types and quantitative approaches. The population in this study is all employees of the secretariat of the Malang district DPRD which amounts to 86. The sample in this study used saturated sampling, which used the entire population of 86 to be sampled. Data was collected using questionnaire method and then analyzed using partial least square (PLS) approach.

The results showed that compensation has a significant positive effect on performance performance, self efficacy has a significant positive effect on performance, motivation has a significant positive effect on performance, motivation can mediate the relationship of compensation on performance and motivation can mediate the effect of the relationship of self efficacy on performance.

مستخلص البحث

أراهيرة ، حسني. ٢٠٢٤. أطروحة العنوان: "تأثير التعويض والكفاءة الذاتية على الأداء مع الدافع كمتغير (بمقاطعة مالانج DPRD على موظفي أمانة) متداخل المشرف: الدكتورة فيفين مهاراني إيكواتي الماجستير الكلمات الرئيسية: التعويض والكفاءة الذاتية والتحفيز والأداء

الموارد البشرية هي عامل مهم في المنظمة لأن لديهم وظيفة نشطة وهيمنة في كل نشاط في المنظمة. كما أن الموارد البشرية قادرة على دعم نجاح المنظمة من خلال الإبداع والمساهمات الحقيقية وعملهم سواء كرواد أعمال أو قادة أو مديرين أو مالكين أو مفوضين أو موظفين. بدون مساهمة الموارد البشرية ، لن تتمكن المنظمة من العمل والإنجاز (نزاره وآخرون ، 2023). ولذلك، فإن الإدارة الفعالة للموارد البشرية مطلوبة لضمان المساهمة المثلى من خلال الأداء والعمل المنتج. هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير التعويض والكفاءة الذاتية والدافعية على الأداء ودور الدافعية في التوسط في التعويض والكفاءة الذاتية على الأداء. استخدمت هذه الدراسة أنواع البحوث التفسيرية والمناهج الكمية. السكان في هذه الدراسة هم جميع موظفي أمانة مقاطعة مالانج DPRD التي تبلغ 86. استخدمت العينة في هذه الدراسة أخذ عينات مشبعة ، والتي استخدمت جميع السكان البالغ عددهم 86 لأخذ عينات. تم جمع البيانات باستخدام طريقة الاستبيان ثم تحليلها باستخدام نهج المربع الجزئي الأصغر (PLS). أظهرت النتائج أن التعويض له تأثير إيجابي معنوي على أداء الأداء ، والكفاءة الذاتية لها تأثير إيجابي معنوي على الأداء ، والدافعية لها تأثير إيجابي معنوي على الأداء ، ويمكن للدافعية أن تتوسط علاقة التعويض على الأداء ويمكن للدافعية أن تتوسط تأثير علاقة الكفاءة الذاتية على الأداء.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumberdaya manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi sebab memiliki fungsi aktif dan dominasi pada setiap aktivitas dalam organisasi. Sumberdaya manusia juga mampu mendukung kesuksesan organisasi melalui kreativitas, kontribusi yang diberikan secara nyata, serta karyanya, baik sebagai pengusaha, pemimpin, manajer, pemilik, komisaris, atau karyawan. Tanpa adanya kontribusi sumberdaya manusia maka organisasi tidak akan dapat berjalan dan mencapai (Nazara, et al., 2023). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif diperlukan untuk memastikan kontribusi optimal melalui kinerja dan pekerjaan yang dihasilkan.

Kinerja pegawai memiliki kaitan erat dengan tujuan organisasi melalui pola tindakan dengan standar prestasi, kualitas atau kuantitas yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi atau organisasi tempat bekerja. Kinerja pegawai menurut Sedamaryanti (2016) dalam GS (2022) juga menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumberdaya manusia sebab kinerja dapat digunakan untuk untuk mengetahui serta menilai apakah pekerjaan pegawai telah dilaksanakan secara keseluruhan atau hanya merupakan perpaduan antara hasil kerja dan kompetensi karyawan. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Siagian (2002) dalam Nurfitriani (2022) antara lain kompetensi dan motivasi.

Kompensasi merupakan seluruh pendapatan berupa uang atau barang yang diterima pegawai atas jasanya pada organisasi yang secara langsung atau tidak langsung diberikan organisasi (Hasibuan:2013). Kompensasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap kepuasan dan kinerja pegawai serta mampu meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga individu menjadi lebih berprestasi dan memberikan dampak baik atau keuntungan bagi organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan kompensasi yang baik sangat diperlukan agar organisasi mampu mencapai tujuannya dan dapat memelihara, memperoleh serta menjaga kinerja pegawai agar tetap baik (Indrasari, *et al.*, 2018).

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan ialah motivasi kerja. Motivasi merupakan upaya memberikan pengaruh pada seseorang untuk menciptakan semangat dalam bekerjasama dan mendorongnya untuk bekerja lebih efektif dan terintegrasi guna mencapai kepuasan dalam kerja (Hasibuan, 2016). Motivasi juga dipandang sebagai daya pendorong yang timbul dari dalam diri individu dalam upaya mencapai tujuan sehingga motivasi perlu untuk diberikan pada individu agar ia termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi yang diberikan dan dimiliki individu maka kemungkinan kerjanya juga akan semakin baik pula.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Bandura dalam (Sabil, 2023) yaitu *self efficacy*. *Self efficacy* mengacu pada keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk memobilisasi motivasi,

sumberdaya kognitif dan sumberdaya kinerja yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan tugas. *Self efficacy* juga dapat menentukan apakah suatu perilaku atau kinerja akan dilakukan dengan baik atau tidak, seberapa besar kontribusinya dalam pekerjaan dan seberapa kuat ia menghadapi hambatan. Namun ketika individu memiliki *self efficacy* yang rendah maka ia akan cenderung membatasi partisipasi dan berhenti menghadapi hambatan ataupun tantangan dalam pekerjaannya.

Berbagai rangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut telah diteliti oleh berbagai peneliti dengan hasil yang berbeda pada setiap penelitiannya. Pada variabel kompensasi terhadap kinerja dalam penelitian Siddiqi (2018) terdapat hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Laras, *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun hasil berbeda pada hasil penelitian Marlius & Pebrina (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh kepada pegawai tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada variabel *self efficacy* terhadap kinerja yang diteliti oleh Arifin *et al.* (2021) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil yang sama pada penelitian Munir & Arifin (2021) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka semakin baik pula kinerja karyawan. Namun hasil berbeda dalam penelitian

Awba & Putri (2021) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebab kurangnya kepercayaan diri pegawai membuatnya selalu mengeluh dan merasa tidak nyaman setiap kali diminta menyelesaikan pekerjaan.

Adanya kontradiksi penelitian yang telah dipaparkan memungkinkan adanya penelitian lanjutan dengan variabel yang berbeda ataupun variabel tambahan untuk menambah pengetahuan dan informasi terkait kinerja. Dalam penelitian ini dilakukan penambahan variabel sesuai dengan saran penelitian Andriyani & Nawawi (2022) untuk menambah variabel motivasi di dalam penelitian. Variabel motivasi dalam penelitian ini dijadikan variabel mediasi antara kompensasi dan *self efficacy* terhadap kinerja. Adapun penelitian terdahulu yang mendukung motivasi kerja sebagai variabel mediasi yaitu pada penelitian Efendi *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan kompensasi dan kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Candradewi & Dewi (2019) yang menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi secara parsial dan positif hubungan antara kompensasi terhadap kinerja. Adapun peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara *self efficacy* terhadap kinerja terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Muvida & Almanshur (2022) yang menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja.

Sekretariat DPRD merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai bidang

tugasnya (*Peraturan Bupati Malang Nomor 58 Tahun 2016*). Dalam rangka menjalankan tugas dan fungsi tersebut tentu sumberdaya manusia yang kompeten dan handal sangat dibutuhkan agar kinerja organisasi dapat berjalan dengan baik dan terus mengalami peningkatan. Adapun hasil wawancara dan studi literatur pada laporan kinerja sekretariat DPRD kabupaten Malang diketahui bahwa kinerja instansi menunjukkan hasil yang baik dengan nilai 87,28 yang menunjukkan bahwa target yang telah ditetapkan telah dipenuhi oleh instansi. Selain itu, kompensasi di sekretariat DPRD kabupaten Malang saat ini juga menunjukkan peningkatan yang baik sesuai dengan peraturan yang berlaku. Meskipun demikian, kinerja pegawai masih harus terus ditingkatkan sebab masih terdapat beberapa masalah pada pegawai seperti keterlambatan masuk kantor, penundaan pelaksanaan tugas, beberapa tugas yang dikerjakan tidak sesuai teknis yang diinginkan serta kurangnya koordinasi antar pegawai, bagian dan lintas organisasi. Hal ini tentunya harus segera diatasi oleh instansi agar sumberdaya manusia yang dimiliki dapat menjadi lebih profesional dan kinerja dapat terus meningkat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai **”Pengaruh Kompensasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang?
4. Apakah motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang?
5. Apakah motivasi memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang
2. Mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang
3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang
4. Mengetahui pengaruh motivasi sebagai variabel mediasi kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang
5. Mengetahui pengaruh motivasi sebagai variabel mediasi *self efficacy* terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis :

- Bagi penulis : Diharapkan penelitian ini bisa menambah wawasan dan pengetahuan peneliti serta dapat digunakan untuk membandingkan teori dengan fakta yang terjadi dilapangan
- Bagi pembaca : diharapkan penelitian ini selain menambah wawasan juga dapat menjadi rujukan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terutama dibidang manajemen sumberdaya manusia.

Manfaat praktis :

- Bagi instansi : penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten malang melalui pertimbangan terhadap kompensasi, *self efficacy* dan motivasi agar mampu memberikan dampak baik pada kinerja pegawai dan tujuan instansi dapat tercapai secara optimal.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menurut Susanti (2022) merupakan sumber lama dari hasil penelitian yang digunakan untuk membandingkan penelitian yang akan dilaksanakan dan dapat digunakan untuk mengetahui apa yang kurang dan kelebihan untuk dikembangkan sehingga dapat menghasilkan penelitian yang baru atau *orsinil*. Adapun menurut Suatma *et al.*, (2012) penelitian terdahulu diartikan sebagai sebuah upaya peneliti untuk mencari perbandingan yang kemudian dijadikan alat untuk mencari inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya dan membantu memposisikan penelitian dan menunjukkan orsinilitas penelitian.

Penelitian terdahulu menjadi suatu hal yang sangat penting karena bermanfaat untuk menghindari duplikasi dan kesalahan, mengembangkan metodologi, menemukan celah penelitian, menyediakan dasar teoritis serta mendukung argumentasi dan pembenaran (Saputra, *et.al*, 2023).

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh</i>	X1 : Lingkungan Kerja X2: Kompensasi X3 : Motivasi Y : Kinerja	Metode kuantitatif dengan bantuan AMOS versi 21.0	Lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

No.	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Siddiqi (2018)			
2.	<i>Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as Mediation Variable</i> Candradewi & Dewi (2019)	X1 : Kompensasi Y : Kinerja Pegawai Z : Motivasi	Metode kuantitatif dengan analisis menggunakan SEM-PLS	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai • Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi • Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai • Motivasi memediasi secara parsial dan positif dan signifikan terhadap hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan
3.	<i>The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia</i> Efendi <i>et al.</i> (2020)	X1 : Disiplin Kerja X2 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan Z : Motivasi Kerja	Jenis penelitian ex-post facto dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan SPSS versi 22 <i>for windows</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai • Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai • Motivasi kerja memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai
4.	Pengaruh Kompensasi Dan	X1 : Kompensasi X2 : Kompetensi	Metode kuantitatif	Kompensasi dan kompetensi secara

No.	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong Huzaemah (2020)	Y : Kinerja	asosiatif dengan analisis regresi linear berganda	simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar Yusuf, <i>et al.</i> , (2020)	X1 : Kompensasi X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Pegawai Z : Disiplin Kerja	Metode kuantitatif dengan pendekatan deduktif ke induktif dan analisis menggunakan SPSS 20	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja • Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja • Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja
6.	<i>The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia</i> Laras, <i>et al.</i> (2021)	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan Z : Motivasi Kerja	Metode kuantitatif menggunakan SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>) dengan program AMOS 22	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja polisi • Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja polisi • Motivasi kerja memediasi pengaruh

No.	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja polisi
7.	<i>The Effect Of Compensation, Discipline And Achievement Motivation On Employee Performance</i> Rezeki & Hidayat (2021)	X1 : Kompensasi X2 : Disiplin Kerja X3 : Motivasi berprestasi Y : Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif dengan bantuan SPSS 22	Secara parsial disiplin kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja
8.	<i>The Role Of Employees Engagement And Self-Efficacy On Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company</i> Arifin et al. (2021)	X1 : Keterlibatan Karyawan X2 : <i>Self Efficacy</i> Y : Kinerja Karyawan	Jenis penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis SEM berbasis varian	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self efficacy</i> dan keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada perusahaan kelapa sawit
9.	<i>The Effect of Self Ability, Compensation, and Self Efficacy on Employee Performance at Rizqy Jaya Mulia Sidoarjo Company</i> Permatasari & Mujanah (2021)	X1 : <i>Self Ability</i> X2 : Kompensasi X3 : <i>Self Efficacy</i> Y : Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif dengan alat analisis SPSS versi 25	<i>Self ability</i> , kompensasi dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan
10.	<i>The Influence of Work Motivation and Self-Efficacy on Employee Performance</i>	X1 : Motivasi Kerja X2 : <i>Self Efficacy</i> Y : Kinerja Karyawan	Penelitian implisit dengan pendekatan kuantitatif dan	Motivasi kerja dan <i>self efficacy</i> secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan

No.	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Munir & Arifin (2021)		teknik analisis linear berganda	terhadap kinerja karyawan
11.	<i>The Influence of Self-Efficacy and Workload on The Performance of State Civil Apparatus with Work Stress as a Mediation Variable (Study on Land Office of South Hulu Sungai Regency)</i> Ismanto, et al. (2021)	X1 : <i>Self Efficacy</i> X2 : Beban Kerja Y : Kinerja Z : Stress Kerja	Metode kuantitatif explanatory dengan analisis data melalui PLS	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan • <i>Self efficacy</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan • Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan • Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan • Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.
12.	Pengaruh Kompetensi Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Map Fashion	X1 : Kompetensi X2 : <i>Self Efficacy</i> Y : Kinerja Pegawai Z : Lingkungan Kerja	Metode kuantitatif dengan analisis linear berganda dan path analysis	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai • <i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh

No.	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Tunjungan Plaza Surabaya Saputri & Lestariningsih (2021)		menggunakan SPSS versi 25	signifikan terhadap kinerja pegawai <ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi dan <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap lingkungan kerja • Lingkungan kerja sebagai mediasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai
13.	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Badan Keuangan Daerah Kota Payakumbuh Awba & Putri (2021)	X1 : <i>Self Efficacy</i> X2 : Budaya Organisasi Y : Kinerja Karyawan Z : Kepuasan Kerja	Metode kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan • <i>Self efficacy</i> dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja • <i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja • Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja
14.	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	X1 : Motivasi X2 : Kompensasi X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif dengan multiple linear regression analysis	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Kompensasi tidak berpengaruh

No.	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	PT. Kencana Sawit Indonesia Marlius & Pebrina (2022)		melalui SPSS 20.0	terhadap kinerja karyawan
15.	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Meditech Indonesia Andriyani & Nawawi (2022)	X1 : Kompensasi X2 : Kepuasan Kerja X3 : Stres Kerja Y : Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif dengan desain kausal dan pengujian data melalui PLS	Kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
16.	<i>The Influence of Self Efficacy on Performance with Innovation Work Behavior as an Intervening Variable (Case Study on PT. Indah Kiat Employee)</i> Wijayana et al., (2022)	X1 : <i>Self Efficacy</i> Y : Kinerja Z : Perilaku Kerja Inovasi	Metode kuantitatif dengan analisis jalur dan bantuan IBM SPSS 24	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja • Perilaku kerja inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja • <i>Self efficacy</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovasi • <i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan perilaku inovasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan
17.	Peran Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh <i>Job Involvement</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Pada Kinerja	X1 : Job Involvement X2 : <i>Self Efficacy</i> Y : Kinerja Pegawai Z : Motivasi Kerja	Metode kuantitatif dengan bantuan SPSS	<ul style="list-style-type: none"> • Job involvement dan <i>self efficacy</i> secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

No.	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan Muvida & Almanshur (2022)			<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan • Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh job involvement dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan
18.	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen Fauziyyah & Rohyani (2022)	X1 : <i>Self Efficacy</i> X2 : Lingkungan Kerja Non Fisik X3 : Work Disiplin Y : Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif dengan alat bantu SPSS 21 for windows	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self efficacy</i> dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Work discipline berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • <i>Self efficacy</i>, lingkungan kerja non fisik, dan work discipline secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
19.	<i>The Influence of Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance: Empirical Study on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya</i> Ambarita et al., (2022)	X1 : <i>Self Efficacy</i> X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan SEM AMOS	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self-Efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja • Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja • Motivasi mampu memediasi <i>self efficacy</i> dan lingkungan kerja terhadap kinerja
20.	Pengaruh <i>Compensation</i> Dan	X1 : Kompensasi X2 : Kepuasan Kerja	Metode kuantitatif dan	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No.	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Dimediasi Employee Engagement Pada Bank Swasta Di Jakarta</i> Kristanto & Tajib (2023)	Y : Kinerja Karyawan Z : Keterlibatan Karyawan	analisis deskriptif	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterlibatan karyawan • Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterlibatan karyawan • Keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
21.	<i>The Influence Of Self-Efficacy On Employee Performance Mediated By Work Motivation And Work Engagement</i> Hadi (2023)	X1 : <i>Self Efficacy</i> Y : Kinerja Karyawan Z1: Motivasi Kerja Z2 : Keterlibatan Kerja	Metode kuantitatif deskriptif dengan metode analisis menggunakan Path analysis pada SmartPLS	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Motivasi kerja memediasi hubungan antara <i>self efficacy</i> dengan kinerja karyawan secara positif dan signifikan • Keterlibatan kerja memediasi hubungan positif dan signifikan antara <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan

Berdasarkan uraian tabel 2.1 dapat diketahui bahwa hasil pada masing-masing penelitian memiliki kesamaan dan juga perbedaan sehingga peneliti tertarik untuk membuat penelitian yang berbeda. Jika pada penelitian terdahulu variabel bebas,

mediasi dan pengaruhnya relatif sama serta metode analisis penelitian lebih banyak dilakukan melalui program SPSS. Maka peneliti membuat perbedaan penelitian dengan lokasi penelitian di sekretariat DPRD kabupaten Malang yang secara kajian literatur belum pernah ada yang meneliti terkait variabel kompensasi, *self efficacy* dan motivasi di tempat tersebut. Selain itu, pada penelitian ini peneliti menggunakan alat analisis berupa *partial least square* (PLS) dengan *software SmartPLS 4.1* dan jenis penelitian *explanatory research*.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan peneliti menemukan keterbaruan penelitian dengan hasil penelitian terdahulu. Berikut adalah tabel keterbaruan penelitian yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 2.2
Orsinilitas Penelitian

Nama	Judul	Orsinilitas Penelitian
Husni Azahiroh	Pengaruh Kompensasi dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan Variabel Kompensasi (X1), <i>Self efficacy</i> (X2) Kinerja (Y) dan Motivasi (Z). - Lokasi penelitian pada Sekretariat DPRD Kabupaten Malang - Menggunakan <i>partial least square</i> (PLS) dalam analisis data.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2019) dalam Fahmi (2024) merupakan seluruh pendapatan berupa uang ataupun barang yang secara langsung atau tidak diterima oleh pegawai sebagai bentuk imbalan atas kontribusinya pada

instansi. Dalam hal ini pembentukan sistem kompensasi yang efektif menjadi suatu hal yang penting bagi sumberdaya manusia sebab dapat membantu menarik dan mempertahankan karyawan berbakat serta memberi dampak pada kinerja strategis. Kompensasi juga diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai bentuk balas jasa atas hasil kerja pegawai. Kompensasi dapat menjadi salah satu motif individu untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya yang nantinya dapat berpengaruh terhadap giat dan bertanggung jawabnya seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, manajemen perlu untuk memberikan kompensasi pada pegawai dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas, prestasi, motivasi serta kinerja karyawan (Handoko, 2017).

2.2.1.2 Bentuk - Bentuk Kompensasi

Menurut Zainal & Sagala (2009) dalam (Jasiyah, R. et al., 2022) kompensasi terbagi menjadi tiga bentuk yaitu :

a. Kompensasi finansial langsung yang merupakan sebuah penghargaan yang diterima secara langsung oleh pegawai meliputi:

- Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan pada pegawai atas jasanya dalam memberikan pelayanan dalam jangka waktu bulanan atau setiap periode tertentu. Adapun prinsip dalam memberikan gaji pada pegawai yaitu:

- Tingkat Gaji

Tingkatan dalam pemberian gaji dapat berada pada tingkat tinggi, rata-rata atau rendah yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan untuk memberi gaji pegawainya.

- Struktur Bayaran

Struktur bayaran berkaitan dengan rerata gaji, tingkat bayaran dan pengelompokan jabatan pada tiap individu yang didasarkan pada rerata bayaran, pendidikan, lama kerja prestasi serta kinerja individu.

- Metode Pemberian Gaji

Metode pemberian gaji didasarkan pada dua cara yaitu tiap waktu tertentu berdasarkan jam, minggu dan bulan atau sesuai dengan bagi hasil.

- Upah

Upah adalah balas jasa finansial langsung yang diberikan pada pegawai yang didasarkan pada waktu kerja, jumlah *output* yang dihasilkan ataupun jumlah layanan yang diberikan. Upah yang diterima nantinya dapat berfluktuasi sesuai kontribusi yang dihasilkan.

- Insentif

Insentif adalah balas jasa langsung yang diberikan pada pegawai sebab kinerjanya telah melebihi standart yang telah ditentukan.

- Bonus

Bonus dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan pada pegawai melalui pemberian imbalan karena telah mencapai tujuan tertentu. Dalam implementasinya bonus tidak memiliki aturan yang spesifik namun biasa diterapkan oleh perusahaan untuk mengapresiasi prestasi pegawai.

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung ialah tambahan kompensasi yang di berikan pada pegawai dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai sesuai dengan kebijakan dalam perusahaan. Adapun bentuk kompensasi ini meliputi:

- Pemberian perlindungan pegawai melalui pemberian asuransi jiwa atau kesehatan, dana pensiun dan cuti, bantuan sosial serta tunjangan jabatan dan hari raya.
- Kompensasi diluar waktu kerja meliputi beasiswa, cuti liburan, hari besar, tahunan dan cuti hamil.
- Pemberian fasilitas bagi pegawai termasuk seragam dinas, ruang kerja, kendaraan, rumah dinas, lahan parkir dan lain sebagainya.

c. Kompensasi non finansial yang meliputi:

- Pemberian kerja yang nyaman sehingga karyawan bangga atas pekerjaannya seperti pemberian tugas yang menarik, penyesuaian kerja sesuai bakat, tantangan dalam tugas, teman atau kelompok

kerja yang solid, memiliki tanggungjawab dan dapat mengerjakan tugas dengan baik. .

- Adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman dengan atasan yang baik dan citra positif yang dimiliki oleh perusahaan.
- Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk melakukan pekerjaan seperti komputer, wifi, tv, buku dan fasilitas penunjang berupa laboratorium, mushola, lapangan dan lain sebagainya.
- Pemberian jam kerja yang fleksibel
- Penerapan kebijakan yang baik sehingga pegawai dapat mendapat pertolongan dalam bekerja.

2.2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Istikomah & Estiningrum (2022) faktor yang dapat mempengaruhi besaran kompensasi meliputi:

1. Penawaran permintaan tenaga kerja

Tingkat penawaran berupa pencari kerja yang lebih banyak dibanding permintaan atau lowongan kerja dapat membuat kompensasi yang diberikan relatif rendah dan begitupun sebaliknya. Ketika lowongan kerja lebih banyak dibanding pencari kerja maka kompensasi yang diberikan juga akan semakin tinggi.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Tingkat kemampuan perusahaan yang tinggi dalam memberikan kompensasi pada pegawai membuat kompensasi yang akan diterima semakin tinggi dan begitupun sebaliknya.

3. Organisasi pekerja

Tinggi dan kuatnya pengaruh organisasi pekerja dapat memberi pengaruh yang baik pada tingginya kompensasi yang diberikan. Ketika pengaruh organisasi pekerja lemah dan kecil maka kompensasi yang akan diterima relatif kecil.

4. Produktivitas pegawai

Tingkat produktivitas pegawai dapat memberi pengaruh terhadap tinggi rendahnya kompensasi yang akan diterimanya. Ketika produktivitas tinggi maka kompensasi akan tinggi dan ketika produktivitas rendah maka rendah pula kompensasi yang diterima.

5. UU dari pemerintah dan ketetapan presiden

Pemerintah sebagai institusi yang mempunyai tugas menaungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang melakukan penetapan upah minimum melalui UU dan ketetapan presiden. Hal ini dilakukan peraturan untuk menghindari tindakan sewenang-wenang pengusaha dalam menentukan kompensasi.

6. Biaya hidup

Biaya hidup disuatu daerah yang tinggi dapat membuat kompensasi yang diterima pegawai menjadi tinggi dan begitupun sebaliknya.

7. Kedudukan jabatan

Tingkat kedudukan jabatan yang tinggi membuat pegawai akan memperoleh kompensasi yang tinggi pula dan begitu juga sebaliknya. Hal ini dikarenakan besarnya tanggungjawab dan wewenang yang

diberikan sehingga kompensasi dan penghargaan yang diberikan juga besar.

8. Pendidikan dan pengalaman pegawai

Tingginya tingkat pendidikan dan banyaknya pengalaman yang ada pada diri pegawai dapat menghasilkan keterampilan dan kemampuan yang baik serta dapat memberi dampak baik bagi tingginya penghargaan dan kompensasi yang diperoleh. Namun ketika pendidikan dan pengalaman yang dimiliki rendah maka kompensasi yang akan diterima menjadi relatif rendah.

9. Kondisi perekonomian nasional

Kondisi ekonomi yang baik dapat membuat tingkat kompensasi yang diberikan meningkat dan begitupun sebaliknya ketika kondisi ekonomi tidak baik maka kompensasi yang diberikan akan menurun sebab banyaknya pengangguran.

10. Jenis atau sifat pekerjaan

Pekerjaan dengan kategori sulit atau beresiko besar dapat berdampak pada tingginya kompensasi yang akan diperoleh sebab pekerjaan tersebut memerlukan keterampilan dan ketelitian. Begitupun dengan pekerjaan yang mudah dan kurang beresiko maka kompensasi yang akan diterima juga rendah.

2.2.1.4 Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi bagi pegawai menurut Hasibuan (2015 : 121) dalam Paramarta (2021) memiliki tujuan untuk :

1. Ikatan Kerjasama

Kompensasi yang diberikan pada pegawai dapat menciptakan ikatan kerjasama antara pegawai dan pengusaha. Dalam hal ini pegawai akan menjalankan tugas yang diberikan dan pengusaha akan memberikan kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan.

2. Kepuasan kerja

Kompensasi yang diberikan mampu memberikan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani serta dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan kebutuhan sosial.

3. Pengadaan efektif

Ketika program pemberian kompensasi yang diterapkan relatif besar maka hal ini dapat mempermudah pengadaan karyawan yang bermutu.

4. Motivasi

Kompensasi yang diberikan pada karyawan dengan jumlah cukup besar dapat mempermudah pihak manajer dalam memberikan motivasi pada bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Stabilitas karyawan dapat dijamin dengan sistem pemberian kompensasi yang didasarkan pada prinsip keadilan dan kelayakan serta konsistensi dalam bersaing sebab dengan cara ini *turn over* akan cenderung menurun.

6. Disiplin

Melalui pemberian kompensasi yang relatif besar dapat menciptakan kedisiplinan yang baik bagi pegawai dan meningkatkan kesadaran dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku.

7. Program serikat pekerja

Pemberian kompensasi dimaksudkan untuk menghindari pengaruh serikat buruh dan menjadikan karyawan lebih fokus dalam melakukan pekerjaannya.

8. Intervensi pemerintah

Melalui pemberian kompensasi yang disesuaikan dengan aturan perundang-undangan maka diharapkan tidak ada lagi intervensi yang dilakukan oleh pemerintah.

2.2.1.5 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004) dalam (Dwinati et al., 2019) indikator kompensasi meliputi :

1. Gaji atau upah

Gaji atau upah ialah kompensasi langsung yang diterima oleh pegawai dari perusahaan baik secara mingguan atau bulanan atas jasa atau pekerjaan yang dilakukan.

2. Insentif

Insentif merupakan kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan selain dari gaji atau upah.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah pemberian tambahan penghasilan untuk pegawai meliputi tunjangan hari raya, makan, hari tua dan lain sebagainya.

4. Fasilitas

Fasilitas merupakan tambahan kompensasi dalam bentuk non finansial yang diberikan sebab pegawai mampu melakukan pekerjaannya sesuai tujuan dan tanggungjawab yang diberikan.

Adapun indikator kompensasi menurut Supriyanto & Maharani (2013) meliputi :

a. Gaji

Gaji adalah besaran biaya yang diterima pegawai atas pekerjaannya dan secara umum diberikan pada tiap minggu atau tiap bulan.

b. Insentif

Insentif yaitu pemberian tambahan pada kompensasi.

c. Tunjangan

Tunjangan ialah suatu program yang dilakukan oleh perusahaan berupa pemberian asuransi kesehatan, pensiun hubungan kepegawaian pada para pegawainya.

d. Promosi

Promosi merupakan bentuk apresiasi atas kinerja dan prestasi pegawai.

e. Imbalan non promosi

Imbalan non promosi ialah penghargaan yang diberikan pada pegawai atas produktivitasnya dalam bekerja.

2.2.1.6 Kompensasi Dalam Islam

Berdasarkan prinsip etika Islam mengenai manajemen sumber daya manusia pemberian kompensasi pegawai harus disesuaikan dengan prinsip keadilan dan kontribusi pegawai. Besaran kompensasi yang diterima pegawai harus dapat memenuhi kebutuhannya dengan mempertimbangkan biaya hidup yang berlaku. Adapun penjelasan terkait hal ini juga dibahas pada qur'an surat hud ayat 85 berikut:

وَيَقَوْمٍ أُوْفُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya :

“Dan Syu'aib berkata: Hai kaumku, cukupkanlah takaran dan timbangan dengan adil, dan janganlah kamu merugikan manusia terhadap hak-hak mereka dan janganlah kamu membuat kejahatan di muka bumi dengan membuat kerusakan”.

Ayat tersebut menegaskan bahwa manusia harus dapat berlaku adil dalam berbagai aktivitas termasuk dalam pemberian kompensasi pada pegawai. Apabila suatu keadilan tidak dilakukan maka hal ini dapat menimbulkan kerusakan di bumi. Nabi Muhammad SAW juga memerintahkan manusia untuk memberikan kompensasi sebelum keringat pekerja mengering seperti tertera pada hadist berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya :

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringnya kering”. (HR. Ibnu Majah, shahih).

Hadits tersebut memiliki makna bahwa seorang pemberi kerja harus memberikan hak pekerja setelah pekerjaan yang dilakukannya telah selesai atau dapat diberikan di waktu yang telah ditentukan sesuai dengan kesepakatan antara pihak pemberi kerja dengan pekerja. Pihak perusahaan atau pemberi kerja tidak boleh menunda pembayaran kompensasi sebab dikhawatirkan pekerja sangat membutuhkan uang tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Melalui prinsip etika islam tersebut diharapkan kompensasi selain untuk dapat memotivasi manusia untuk lebih bersemangat dalam bekerja tetapi juga untuk mencapai keridhaan Allah SWT (Norman et al., 2021).

2.2.2 Self Efficacy

2.2.2.1 Definisi *Self Efficacy*

Self efficacy dapat diartikan sebagai salah satu daya pendorong yang timbul dari dalam diri individu. Menurut Bandura (1986) dalam Saputri & Lestariningsih (2021) *self efficacy* merujuk pada kepercayaan individu pada kemampuan yang dimilikinya untuk dapat mencapai kesuksesan dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan dan kompetensi yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan pekerjaan dapat menentukan tingkat kinerja individu tersebut. Adapun menurut Yusuf & Syarif (2018) *self efficacy* diartikan sebagai sebuah penilaian terhadap kemampuan dan kompetensi individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya, menghasilkan sesuatu

dan mencapai sebuah tujuan. Dalam hal ini *self efficacy* lebih merujuk pada penilaian seseorang terhadap kemampuannya yang dapat terlihat melalui kinerjanya (Awba & Putri, 2021). Tingkat *self efficacy* individu yang tinggi cenderung membuatnya memiliki tingkat keraguan yang rendah sebab ia berasumsi bahwa ia mampu dan yakin untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan baik dan begitupun sebaliknya. (Fauziyyah & Rohyani, 2022)..

2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) dalam (Lianto, 2019) faktor yang berpengaruh pada *self efficacy* terdiri dari:

1. Terpenuhinya kinerja

Faktor yang memiliki pengaruh besar pada *self efficacy* adalah pengalaman individu berupa tercapainya keberhasilan dalam memenuhi kinerja organisasi. Keberhasilan tersebut mampu meningkatkan kepercayaan individu untuk menciptakan keberhasilan lain diwaktu yang akan datang. Adapun pada individu yang merasakan kegagalan dimasa lalu dapat membuat individu tersebut kurang percaya diri kecuali jika ia mampu untuk menumbuhkan keyakinan dalam dirinya.

2. Keberhasilan orang lain

Tinggi rendahnya *self efficacy* pada individu dapat dipengaruhi oleh cara pandang individu terhadap pengalaman keberhasilan dan kegagalan orang lain yang setara dengannya dalam segi kemampuan. Ketika orang lain mampu melaksanakan pekerjaan dengan mudah maka individu akan

yakan dapat melakukan hal yang serupa. Keberhasilan pada orang lain yang setara juga dapat meningkatkan kepercayaan individu dan begitupula sebaliknya ketika orang lain mengalami kegagalan maka kepercayaan dalam diri individu akan cenderung menurun.

3. Persuasi verbal (lisan)

Peningkatan dan munculnya kepercayaan dalam diri individu dapat dipengaruhi oleh upaya orang lain seperti manajer atau supervisor dalam meyakinkan individu atau pegawai bahwa ia mempunyai kemampuan untuk menjalankan tugas organisasi yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini persuasi verbal yang diberikan oleh manajer atau supervisor akan lebih membuat individu menjadi percaya diri ketika menurut pegawai manajer atau supervisor tersebut memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi dan hasil berbeda pula dengan persuasi yang diberikan oleh manajer atau supervisor baru.

4. Umpan balik psikologis

Umpan balik psikologis dapat mempengaruhi *self efficacy* dalam diri individu melalui emosi yang ditimbulkan dalam beberapa aktivitas seperti pengalaman berbicara atau presentasi mandiri didepan umum, menjalani ujian serta melakukan wawancara kerja. Walaupun begitu kegiatan ini dapat memberi efek berupa rasa cemas, takut, gugup, dan lain sebagainya dan ketika individu mampu mengatasi hal ini maka kemungkinan besar ia memiliki kepercayaan diri atau *self efficacy* yang tinggi.

2.2.2.3 Indikator *Self Efficacy*

Indikator *self efficacy* menurut Brown dkk dalam Widiyanto. E, (2006), terdiri dari:

1. Keyakinan untuk bisa menyelesaikan tugas. Dalam hal ini individu mampu menetapkan target dan menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Keyakinan untuk bisa memberi motivasi pada diri sendiri sehingga bisa bertindak sesuai dengan keperluan berupa penyelesaian tugas.
3. Kemampuan menumbuhkan motivasi diri guna memilih dan bertindak untuk dapat menyelesaikan tugas.
4. Keyakinan untuk dapat berusaha keras, tekun dan gigih menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam upaya penyelesaian tugas yang telah ditetapkan.
5. Keyakinan untuk tetap bertahan dalam menghadapi hambatan dan kesulitan. Dalam hal ini individu harus dapat bertahan menghadapi hal tersebut dan bisa bangkit dari kegagalan
6. Keyakinan untuk bisa menyelesaikan tugas yang lebih spesifik. Dalam hal ini individu memiliki keyakinan bahwa ia mampu menyelesaikan tugas meskipun dalam lingkup yang spesifik atau luas (Fauziyyah & Rohyani, 2022).

Adapun indikator lain terkait *self efficacy* menurut Indrawati (2014) dalam (Khaerana, 2020) meliputi :

1. Yakin pada kemampuan yang dimiliki untuk melakukan suatu pekerjaan

Dalam hal ini pegawai beranggapan bahwa ia dapat melaksanakan dan memiliki pengalaman untuk menyelesaikan tugas yang diberikan padanya dengan kemampuan yang dimiliki sebagai pendukung untuk dapat mengoperasikan alat yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas

2. Kemampuan yang lebih unggul dari individu lain

Keyakinan dalam diri pegawai terhadap kemampuannya dalam melakukan penyelesaian masalah dibandingkan dengan orang lain dan paham terkait prosedur kerja yang ditetapkan serta selalu semangat dalam menjalankan tugas walaupun tidak diawasi oleh pemimpin.

3. Tantangan kerja

Pekerjaan yang mengandung tantangan dan cenderung sulit dapat membuat pegawai merasa bahagia sebab ia akan bekerja keras agar dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja timbul dari keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan padanya serta dapat menemukan solusi saat menghadapi hambatan dalam melakukan pekerjaan.

2.2.2.4 Self Efficacy Dalam Islam

Dalam islam kata kunci dari *self efficacy* adalah iman atau kepercayaan. Iman seseorang dijadikan sebuah poros dalam konsep amal individu atau

dapat diartikan jika individu tidak akan melakukan amal kebaikan ketika ia tidak memiliki keimanan kepada Allah SWT dan iman seseorang dapat dikatakan tidak sempurna ketika melakukan perbuatan yang dilarang syariat. Oleh sebab itu dapat dipahami jika amalan individu tergantung pada kepercayaan individu pada upayanya dalam melakukan suatu perbuatan. Melalui kepercayaan yang dimiliki seseorang akan dapat menghadapi ujian dan hambatan yang terdapat dalam pekerjaannya (Khairunnisa, 2023). Hal ini dijelaskan dalam QS. Al-Baqarah: 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن
تَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا
رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ إِنَّكَ أَنْتَ مَوْلَانَا
فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya :

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir”.

Adapun sebagai seorang mukmin suatu hal yang terpenting adalah selalu berpikiran positif dan mempunyai keyakinan yang positif terhadap Allah. Hal ini dikarenakan jika seseorang bersikap positif maka hal-hal positif akan datang dan begitupun sebaliknya (Rusdin 2008). Hal ini selaras dengan hadits qudsi nomor 7005 yang diriwayatkan oleh Muslim (1984)

yang menyatakan bahwa Allah SWT berfirman bahwa "Aku sesuai dengan persepsi hambaku dan Aku bersamanya saat dia bertanya padaku". Oleh karena itu, untuk mencapai kesuksesan, individu harus bergerak maju tanpa terlalu memikirkan hambatan dan tantangan yang dihadapi (Sulaiman al-Kumayi, 2008). Hal ini karena apapun upaya yang dilakukan dengan penuh keyakinan maka akan ada hasil yang menanti (Jaafar, 2016)

Dalam islam, Allah juga suka dengan hambanya yang kuat dan tidak lemah ketika menghadapi suatu masalah. Hal ini seperti dijelaskan dalam hadits sahih Muslim no. 2664 :

عن أبي هريرة رضي الله عنه مرفوعاً: "المؤمن القوي، خيرٌ وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف، وفي كلِّ خيرٍ، احرص على ما ينفعك، واستعن بالله ولا تعجز، وإن أصابك شيء، فلا تقل لو أني فعلت كان كذا وكذا، ولكن قل قدر الله وما شاء فعل، فإن لو تفتح عمل الشيطان"

Artinya :

"Dari Abu Hurairah radiyallahu anhu secara marfu, Orang Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allah daripada orang Mukmin yang lemah. Masing-masing memiliki sisi kebaikan. Maka fokuslah pada apa yang bermanfaat bagimu, mintalah pertolongan kepada Allah dan jangan lemah! Jika ada sesuatu yang menimpamu, maka jangan katakan, Andai aku melakukan ini maka tentu hasilnya seperti ini, tetapi ucapkanlah, Ini adalah ketetapan Allah, apa yang dikehendaki-Nya, maka Dia melakukannya, karena kata-kata andai bisa membuka peluang untuk setan".

Hadits tersebut memiliki makna bahwa seorang mukmin yang memiliki keimanan yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allah dibandingkan mukmin yang lemah. Hal ini dikarenakan mukmin yang kuat mampu memberi manfaat bagi orang lain dan berbeda dengan mukmin yang lemah yang kemanfaatannya hanyalah untuk pribadinya sendiri. Meskipun begitu

bukan berarti tidak terdapat kebaikan didalam seorang mukmin yang lemah sebab ia lebih baik dibandingkan dengan orang kafir.

Adapun wasiat Rasulullah SAW pada umatnya agar memiliki kesungguhan untuk melakukan dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat untuk diri sendiri baik dalam urusan dunia atupun agama. Ketika terdapat pertentangan antara kepentingan dunia dan agama maka urusan agamalah yang harus diutamakan sebab ketika urusan agamanya baik maka baik pula dunianya. Rasulullah juga menganjurkan setiap individu untuk meminta pertolongan pada Allah termasuk dalam hal sekecil apapun dan melarang untuk melakukan kemalasan termasuk juga larangan untuk berandai-andai ketika terdapat ketidaksesuaian antara tujuan dan keinginannya sebab hal tersebut berada diluar kemampuan mereka dan sudah menjadi ketetapan Allah. Disisi lain, berandai-andai juga dapat menyebabkan timbulnya rasa gelisah, menyesal, sedih dan lain sebagainya sehingga individu perlu untuk melakukan hal-hal yang dapat memunculkan sikap optimis dalam diri seperti “sungguh ini adalah ketetapan Allah dan apapun yang dikehendakinya pasti Dia lakukan”. (HadeethEnc.com)

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan capaian atas hasil kerja individu atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya yang utamanya mengarah pada prestasi kerja meliputi kualitas, kuantitas, kehadiran, dan sikap yang kooperatif. Kinerja menurut Siahaan (2007) juga diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan kriteria yang

ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Dalam hal ini individu atau kelompok dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik ketika dapat mencapai hasil kerja sesuai standart yang telah ditetapkan dan begitupun sebaliknya. Selain itu, untuk dapat mengetahui tingkat kinerja individu atau kelompok manajemen dapat melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan sistem yang efektif agar dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi organisasi termasuk dalam rangka pengambilan keputusan (Sunarsi, 2022).

2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2015) *dalam* Sunatar (2023) faktor yang dapat memberi berpengaruh pada kinerja yaitu:

1. Faktor internal pegawai

Faktor internal pegawai merupakan penyebab yang timbul dari dalam diri individu yang dibawa sejak lahir meliputi bakat, sifat, kondisi psikologis dan fisik serta yang diperoleh dalam proses perkembangan seperti pengetahuan, semangat kerja, pengalaman, motivasi dan keterampilan.

2. Faktor lingkungan internal organisasi

Faktor ini dapat memberi pengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai melalui sistem manajemen, iklim kerja, penggunaan robot, strategi organisasi dan pemberian kompensasi sebagai bentuk dukungan organisasi pada pegawainya dalam melakukan pekerjaan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Yang merupakan suatu kondisi yang terjadi diluar lingkup organisasi seperti contoh krisis ekonomi.

2.2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2011:342) penilaian kinerja merupakan suatu proses evaluasi pada hasil kerja pegawai dengan membandingkannya dengan standart yang ditetapkan dan kemudian dikomunikasikan pada pegawai yang bersangkutan. Penilaian kinerja juga memiliki fungsi sebagai indikator dalam pengambilan keputusan terkait dengan pegawai (Sunatar, 2023).

Adapun unsur dalam penilaian kinerja menurut Gomes (2013:142) penilaian kinerja didasarkan pada :

1. *Quantity of work* yang merupakan total dari pekerjaan yang telah dilakukan dalam periode waktu tertentu.
2. *Quality of work* yang merupakan kualitas dari pekerjaan yang didasarkan pada syarat kesiapan dan kesesuaian.
3. *Job knowledge* yang merupakan tingkat pengetahuan terhadap tugas dan keterampilan.
4. *Creativiness* yang merupakan orsinilitas dalam mengungkapkan pendapat dan keterampilan dalam bertindak.
5. *Cooperation* yang merupakan kemauan untuk melakukan kerjasama dengan individu lain.

6. *Dependability* yang merupakan sejauh mana individu dapat dipercaya dan memiliki kesadaran terhadap kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* yang merupakan upaya memperbesar tanggungjawab melalui semangat dalam menyelesaikan pekerjaan baru.
8. *Personal quality* yang berkaitan dengan integritas, kepribadian, kemampuan dalam memimpin dan sikap ramah individu..

2.2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jakson (2002) dalam (Sari, 2021) indikator kinerja meliputi:

1. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan merupakan tolak ukur seberapa banyak pekerjaan yang mampu dihasilkan atau diselesaikan dibandingkan dengan standart yang ditentukan

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan merupakan ukuran seberapa baik hasil kerja dapat diselesaikan.

3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target atau waktu yang telah ditentukan

4. Kehadiran yang diukur berdasarkan tingkat absensi dan ketepatan kehadiran serta ketepatan pulang kerja.

5. Kemampuan kerjasama

Kemampuan kerjasama merupakan kemampuan melakukan komunikasi dan koordinasi baik antar rekan kerja atau atasan.

Adapun indikator kinerja menurut Supriyanto & Machfudz (2010) meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dan pengetahuan tentang pekerjaan. Disisi lain instansi sekretariat DPRD kabupaten Malang juga memiliki indikator utama kinerja pegawai berupa indeks kepuasan masyarakat (IKM) DPRD dan organisasi perangkat daerah kabupaten Malang atas pelayanan sekretariat DPRD kabupaten Malang.

2.2.3.5 Kinerja Dalam Islam

Kinerja menurut perspektif islam berkaitan dengan segala bentuk aktivitas yang telah dilakukan seseorang yang sesuai dengan standart tertentu. Adapun indikator yang digunakan dalam menilai kinerja seseorang yang didasarkan pada religiusitas yang terdiri dari: 1) niat dalam bekerja yang semata-mata hanya karena Allah, 2) penerapan syariat secara menyeluruh pada pekerjaan, 3) motivasi kerja berupa religiuitas dengan mencari keuntungan untuk dunia dan akhirat, 4) penerapan asas kebermanfaatan dan efisiensi serta selalu menjaga agar kehidupan selalu lestari, 5) keseimbangan antara mengumpulkan harta dan ibadah yang selalu dijaga, 6) berkenan untuk mengeluarkan infaq, sedekah dan zakat serta tidak konsumtif sebagai bentuk rasa syukur kepada Allah. 7) memberi santunan pada anak yatim dan fakir miskin (Mahfud, 2019).

Didalam islam seorang muslim juga sangat dianjurkan untuk kerja keras dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang ditugaskan dan diamanahkan padaya dengan mengeluarkan tenaga serta kemampuan yang dimiliki. Salah satu dorongan utama yang diberikan kepada seorang muslim pada saat bekerja adalah bahwa islam memandang aktivitas bekerja itu merupakan bagian dari ibadah dan penghasilan yang diterima dari kerja kerasnya adalah penghasilan yang mulia dan dalam sebuah hadist diriwayatkan :

ما أكل أحد طعامًا قط خيرًا من أن يأكل من عمل يديه

Artinya :

“Tidaklah seorang diantara kamu, makan suatu makanan lebih baik daripada makanan dari hasil keringatnya sendiri”. (HR. Bukhori)

Allah SWT dan Rasulullah SAW juga sangat menyukai setiap muslim yang rajin bekerja keras atau mempunyai etos kerja yang tinggi dan mendo’akan keberkahan untuknya. Adapun sabda Rasulullah pada hadits berikut:

اللهم بارك لأمتي في بكورها

Artinya :

“Ya Allah! Berikanlah keberkahan kepada umatku, pada usaha yang dilakukannya di pagi hari”. (HR. Tirmidzi)

Disisi lain optimalisasi dalam bekerja keras juga termasuk bermujahadah atau berjihad dalam menjalankan pekerjaannya seperti dijelaskan dalam al-qur’an surat al-ankabut ayat 69:

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya :

“Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik”.

Penjelasan terkait kewajiban kerja keras dalam Islam juga dibahas dalam dalam Al Quran surat al-qasash ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya :

“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah Dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah Berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi, Sungguh, Allah tidak Menyukai orang yang berbuat kerusakan”.

Berdasarkan ayat al-qur'an tersebut dapat diketahui bahwa kerja keras merupakan suatu hal yang diwajibkan dalam islam, bahkan dalam kegiatan duniawi. Pada ayat tersebut juga mengajarkan untuk tidak boleh hanya memikirkan kehidupan akhirat saja melainkan kita juga harus memperjuangkan kehidupan di dunia untuk memenuhi kebutuhan (Hambali, 2023).

2.2.4 Motivasi

2.2.4.1 Definisi Motivasi

Menurut Siagian (1995: 138) dalam Samsul, et al., (2024) motivasi adalah suatu bentuk dorongan yang menjadikan seseorang berkeinginan dan rela menggunakan kemampuannya seperti tenaga, waktu, keahlian, keterampilannya untuk menjalankan berbagai aktivitas yang menjadi kewajiban dan tanggungjawabnya guna mencapai tujuan dan sasaran

organisasi. Motivasi oleh (Hatuwe, 2022) juga diartikan sebagai sebuah kondisi yang bersumber dari diri individu yang dapat memberi dorongan untuk menjalankan aktivitas tertentu dalam rangka mencapai sebuah tujuan yang nantinya diarahkan untuk mewujudkan sasaran berupa kepuasan.

Adapun menurut Zamzam & Aravik (2016) dalam Umiyarzi (2021) motivasi kerja diartikan sebagai suatu hal yang penting untuk dimiliki dan diterapkan oleh pegawai meskipun latar belakang motivasi pada setiap individu berbeda-beda. Hal ini dikarenakan pada dasarnya motivasi mampu mempengaruhi prestasi dan produktivitas pegawai serta dapat mendorong pegawai untuk lebih tekun bekerja. Melalui motivasi yang dimiliki oleh pegawai tugas yang pada awalnya dianggap susah dan terasa berat akan mampu dikerjakan dengan baik sebab adanya semangat yang timbul dalam diri pegawai.

2.2.4.2 Teori Motivasi

Teori motivasi menurut Umar dalam (Ajabar, 2020) dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Teori Motivasi Kepuasan (Content Theory)

- Teori Hierarki Kebutuhan

Dalam teori ini diungkapkan jika setiap individu akan berusaha untuk memenuhi kebutuhannya secara berjenjang sebagai alasan untuk memotivasinya dalam menjalankan suatu aktivitas. Adapun teori Maslow ini terbagi menjadi lima tingkat kebutuhan meliputi 1) fisiologis, 2) rasa aman, 3) kebutuhan sosial, 4) penghargaan kebutuhan aktualisasi diri.

- Teori ERG (Existence, Relatednes dan Growth)

Teori yang dikemukakan oleh Alderfer ini menyatakan jika individu akan cenderung meningkatkan kebutuhannya ketika kebutuhan dibawahnya sudah terpuaskan. Adapun kelompok kebutuhan dalam teori ini dibagi menjadi tiga kebutuhan meliputi: 1) keberadaan (*existence*), 2) afiliasi (*relatedness*) dan 3) pertumbuhan (*growth*).

- Teori Dua Faktor

Menurut Herzberg dalam teorinya ini menyatakan bahwa sikap seseorang pada pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang terdiri dari: 1) faktor motivasi seperti promosi, pemberian penghargaan, adanya pengakuan, tanggungjawab, prestasi serta tumbuh dan berkembangnya individu, 2) faktor ketidakpuasan yang meliputi kompensasi, keadaan atau situasi kerja, hubungan antarpersonal, status, kebijakan, kualitas dari supervisi dan administrasi dalam organisasi tersebut.

- Teori Motivasi Prestasi

Teori yang dikemukakan oleh Clelland ini menyatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang dimiliki oleh individu meliputi kebutuhan afiliasi, prestasi dan kekuasaan.

2. Teori Motivasi Proses (Process Theory of Motivation)

Teori ini terbagi menjadi beberapa teori meliputi:

- Teori Pengharapan

Teori ini dikemukakan oleh Vroom dan menyatakan bahwa individu melakukan suatu pekerjaan sebagai upaya untuk mewujudkan harapan dari pekerjaan itu.

- Teori Keadilan

Dalam teori ini keadilan seorang pemimpin harus berlaku adil dan obyektif pada seluruh bawahannya sebab keadilan dapat menjadi sebuah dorongan untuk menggerakkan motivasi dan semangat kerja individu.

- Teori Penguatan

Berdasarkan teori ini pemimpin dapat menggunakan tiga jenis penguatan meliputi penguatan positif, negatif dan hukuman untuk dapat meningkatkan motivasi bawahannya.

2.2.4.3 Faktor Motivasi

Jika dilihat dari sudut pandang yang menimbulkan adanya motivasi menurut Hamzah (2004: 4) dalam (Siregar & Halwi, 2021) faktor motivasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri individu tanpa adanya rangsangan dari luar sehingga individu bisa bangga pada diri sendiri dalam bentuk kesadaran terhadap makna dan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang muncul dari luar individu sebab adanya rangsangan dari luar yang membuatnya harus bekerja secara maksimal seperti contoh reward, kenaikan pangkat dan lain sebagainya.

2.2.4.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Maslow (2013) dalam Ardiansyah, *et.al* (2021) meliputi:

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan fisik terdiri dari bonus, kelayakan gaji pegawai, uang makan dan transport, fasilitas berupa rumah dinas dan lain-lain.

2. Kebutuhan Keamanan & Keselamatan

Kebutuhan kemanan dan keselamatan terdiri dari jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, uang pensiun, perlengkapan untuk keselamatan kerja, asuransi kecelakaan kerja lain lain sebagainya.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial meliputi adanya interaksi antar individu untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan penerimaan oleh kelompok atau individu ditempat kerja serta kebutuhan saling menyayangi.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain atau atasan yang didasarkan pada kemampuan atau prestasi kerja.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri meliputi pekerjaan yang bersifat menarik dan terdapat tantangan didalamnya sehingga pegawai akan mengeluarkan kemampuan, potensi, keterampilan serta kecakapannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Adapun upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan ini yaitu melalui pendidikan dan pelatihan.

Adapun indikator motivasi menurut Edison (2008:181) dalam Afdhal (2023) meliputi :

1. Kebutuhan Fisiologis

Dalam hal ini pegawai merasa kebutuhan hidupnya terpenuhi oleh gaji yang diberikan oleh pimpinan. Kebutuhan fisiologis dalam meliputi kebutuhan dasar seperti makanan, air, udara, pakaian, tempat istirahat dan biaya pendidikan anak.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Dalam hal ini pegawai dapat merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang disediakan oleh pimpinan, seperti tersedianya ruangan yang bersih, jauh dari kebisingan, udara yang sejuk dan peralatan

kerja yang lengkap. Hal ini tentunya akan mendukung semangat kerja karyawan dan membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja.

3. Kebutuhan untuk diskusi

Dalam hal ini pegawai akan merasa keberadaannya diterima oleh pimpinan keberadaannya dengan pimpinan yang memberikan serta mendiskusikan setiap pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan jabatan yang dimiliki.

4. Kebutuhan harga diri

Dalam hal ini pegawai membutuhkan cara bersikap yang baik dari pimpinan saat berinteraksi mengenai pekerjaan seperti memberikan perintah dengan kata-kata yang sopan dan baik didengar. Pegawai yang membutuhkan penghargaan dan pengakuan dari pimpinan akan prestasi kerja yang telah ia lakukan. Penghargaan dari prestasi kerja bisa dilakukan pimpinan dengan cara memberikan jabatan yang lebih tinggi kepada pegawai tersebut atau penambahan pada *salary*.

5. Kebutuhan pengembangan diri

Dalam hal ini pegawai membutuhkan dukungan dari pimpinan untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini bisa dilakukan pemimpin dengan cara memberikan izin untuk pegawai yang ingin melanjutkan jenjang pendidikannya, mengikutsertakan pegawai pada setiap pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan keterampilan pegawai tersebut.

2.2.4.5 Motivasi Dalam Islam

Dalam pandangan islam motivasi diartikan sebagai sebuah karakter atau kebiasaan individu dalam menjalankan pekerjaannya yang berasal dari akidah islam atau keyakinan dengan berdasar pada al-qur'an dan sunnah (Siregar & Halwi, 2021). Adapun motivasi kerja dalam islam yaitu untuk mencari nafkah yang yang menjadi bagian dari ibadah dan tidak untuk status, gaya hidup hedonis dan kekayaan yang dilakukan melalui beragam cara.

Bekerja untuk mencari nafkah dalam pandangan islam menjadi suatu hal yang istimewa sebab dengan bekerja seseorang dapat memenuhi berbagai macam kebutuhannya (Saleh & Mardiana, 2021). Di dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang memotivasi seseorang untuk bekerja yaitu dalam surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Motivasi atau niat dalam bekerja menjadi sebuah hal yang harus diketahui oleh seseorang sebelum melakukan pekerjaannya sebab hal ini dapat menentukan arah pekerjaannya. Ketika motivasi kerja hanya untuk memperoleh kompensasi maka hanya itulah yang akan diterimanya dan berbeda ketika seseorang meniatkan pekerjaannya untuk akhirat maka selain memperoleh harta yang halal dan dapat menafkasi keluarga seseorang

juga bisa menambah tabungan akhirat seperti dalam sabda Rasulullah SAW berikut:

إِنَّكَ لَنْ تُنْفِقَ نَفَقَةً تَبْتَغِي بِهَا وَجْهَ اللَّهِ إِلَّا أُجِرْتَ عَلَيْهَا ، حَتَّى مَا تَجْعَلُ فِي فِي
أَمْرٍ أَتَيْكَ

Artinya :

“Sungguh tidaklah engkau menginfakkan nafkah harta dengan tujuan mengharap melihat wajah Allah pada hari kiamat nanti kecuali kamu akan mendapatkan ganjaran pahala yang besar, sampai pun makanan yang kamu berikan kepada istrimu”. (HR. Bukhari No. 56).

Dalam islam Allah juga memberikan motivasi kepada setiap manusia melalui kata-kata indah yang Allah berikan yaitu “Jangan lemah dan jangan bersedih hati karena manusia merupakan makhluk yang paling tinggi derajatnya jika memiliki iman di hati setiap manusia”. Allah juga telah memuliakan manusia dan meninggikan derajatnya jika selalu mendahulukan Allah dalam setiap kegiatan dan pekerjaan seperti dijelaskan dalam q.s Ali Imran ayat 139:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya :

“Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman”.

Menurut pendapat Hasbi Ash Shiddiqi (1995) dalam (Iskandar, 2022) ayat tersebut menyatakan terkait suatu larangan agar sebagai manusia tidak merasa sedih atau lemah ketika mengalami kegagalan dan penderitaan hidup dan harus mempersiapkan segala pembekalan diri dan terus bersemangat dan bertawakal kepada Allah dengan penuh harap kepada Allah semata.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja

Menurut Schuler dan Jackson (2016: 74) dalam Purwanta (2022) kompensasi diartikan sebagai suatu konsep yang membuat individu merasa memperoleh penghargaan melalui pemberian balas jasa yang diterima dengan tujuan untuk mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia agar dapat melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi. Kompensasi juga dapat mendorong setiap individu untuk meningkatkan kinerjanya dan mewujudkan kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Huzaemah (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan. Candradewi & Dewi (2019) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini kompensasi yang diberikan sesuai tugas, tanggung jawab serta peraturan pemerintah mampu memberikan *feedback* baik dari pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2.3.2 Hubungan Self Efficacy Terhadap Kinerja

Menurut Bandura (2006) dalam Chairina (2019) *self efficacy* merupakan sebuah keyakinan individu dalam menghasilkan kinerja yang diharapkan dan serta mempengaruhi peristiwa yang berpengaruh pada diri mereka. Keyakinan dalam diri individu juga dapat menentukan individu tersebut dalam berpikir, berprasangka, memotivasi dan menentukan perilakunya terhadap pekerjaan yang dijalannya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permatasari & Mujanah (2021) yang

menyatakan bahwa *self efficacy* secara pasrial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama diungkapkan pada hasil penelitian Arifin *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi *self efficacy* individu maka semakin baik kinerjanya dan individu tersebut cenderung berhasil dalam menyelesaikan tugasnya dan dapat meningkatkan kepuasan terhadap apa yang dilakukannya.

2.3.3 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Wibowo (2010) dalam Hadi (2023) motivasi dapat mendorong rangkaian proses individu dalam berperilaku untuk mencapai tujuan. Adapun unsur yang terdapat dalam motivasi meliputi pengarahannya, membangkitkan, memelihara, adanya intensitas, kesinambungan, dan memiliki tujuan. Motivasi kerja menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras dan baik sesuai tugas dan kewajibannya. Kanfer dkk. (2013) menambahkan bahwa motivasi kerja mengacu pada pengaruh dan perilaku yang diarahkan orang terhadap prestasi kerja. Dalam hal ini pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terdorong untuk bekerja keras sesuai tugas dan kewajibannya. Hal ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusuf, et al., (2020) yang menyatakan bahwa motivasi secara positif berpengaruh terhadap kinerja. Pada hasil penelitian Marlius & Pebrina (2022) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin pegawai merasa

termotivasi dalam bekerja maka akan memberikan dampak baik pada kinerjanya

2.3.4 Hubungan Motivasi dalam Memediasi Kompensasi Terhadap Kinerja

Dalam teori pengharapan Vroom (1964) yang dikembangkan oleh Porter dan Lawler kompensasi dijadikan sebagai faktor yang dipertimbangkan karyawan untuk mendorong atau memotivasinya dalam mencapai kinerja yang diharapkan (Novel, 2023). Beberapa penelitian terkait kompensasi dan motivasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu seperti dilakukan oleh Efendi et al., (2020) yang menyatakan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Dalam penelitian Candradewi & Dewi (2019) juga menyatakan hasil yang sama yaitu motivasi secara parsial, positif dan signifikan dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat pemberian kompensasi maka semakin tinggi pula motivasi atau niat pegawai untuk meningkatkan kinerja. Begitupula sebaliknya, ketika tingkat kompensasi yang diberikan semakin rendah kompensasi maka semakin rendah pula niat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

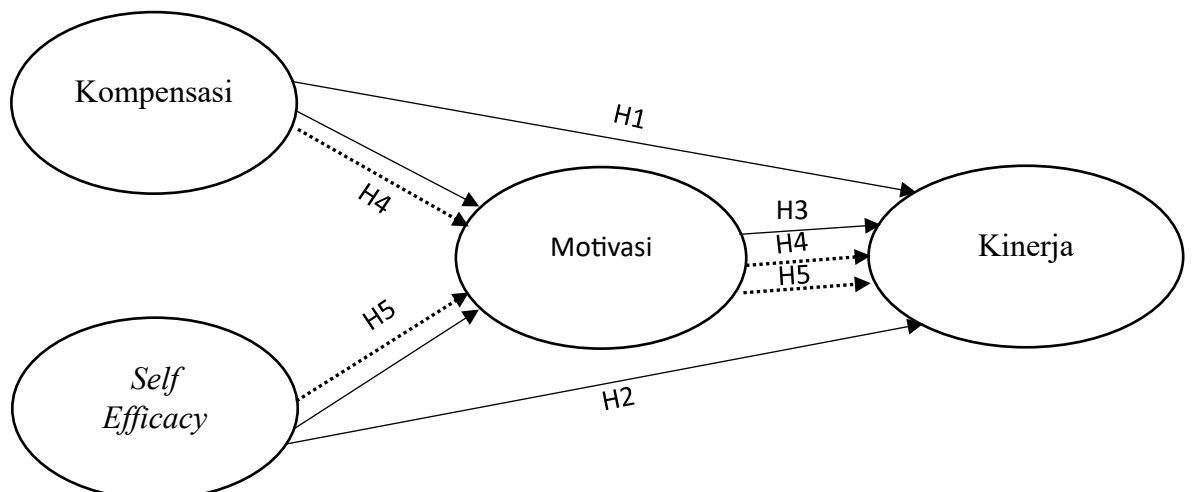
2.3.5 Hubungan Motivasi dalam Memediasi *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Menurut Bandura dalam Sabil (2023) *self efficacy* atau keyakinan individu pada kemampuannya mampu mempengaruhi motivasi dalam dirinya. *Self efficacy* yang semakin tinggi dalam diri individu dapat membuat tingkat stres yang ada dalam dirinya akan semakin rendah sehingga kemauan atau dorongan untuk melakukan atau menyelesaikan tugasnya akan semakin

tinggi. Oleh sebab itu dapat dinyatakan bahwa keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh *self efficacy* yang tinggi yang mampu meningkatkan motivasi dan prestasi atau kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muvida dan Almanshur (2022) yang menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja. Pada hasil penelitian Hadi (2023) juga menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja secara positif dan signifikan. *Self efficacy* dapat menjadi alat yang ampuh untuk mengarahkan pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan *self efficacy* dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga membuat pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

2.4 Model Penelitian

Gambar 2.1 Model Penelitian



2.5 Hipotesis

Dari model penelitian yang telah dibuat, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

H2 : *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja

H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja

H4 : Motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja

H5 : Motivasi memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *explanatory research*. *Explanatory research* merupakan jenis penelitian yang berfungsi untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan (Veronica, *et al.*, 2022). Adapun pendekatan penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif yang merupakan metode penelitian untuk meneliti sejumlah populasi atau sampel yang diukur dengan menggunakan data yang berbentuk angka yang kemudian dinyatakan dalam bentuk hipotesis dan dilakukan pengujian dengan menggunakan alat bantu statistik untuk kemudian diambil kesimpulan (Muslimin, *et.al*: 2023).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sekretariat DPRD kabupaten Malang yang bertempat di Jl. Panji No. 119, Penarukan, Kepanjen, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65163, Indonesia.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah suatu area luas yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik khusus yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diselidiki dan dianalisis guna membuat kesimpulan (Sugiyono, 2015). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai sekretariat DPRD yang berjumlah 86 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Widiasworo, 2019). Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang yang berjumlah 86 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah cara untuk menentukan ukuran sampel penelitian agar sampel yang diambil dapat benar-benar mewakili keseluruhan populasi (Efendi, 2022). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang mewakili seluruh populasi dan biasa digunakan pada populasi yang kurang dari 100 (Mamahit, 2019). Teknik ini diambil sebab populasi pada penelitian ini hanya berjumlah 86 orang pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang secara langsung didapat peneliti dari sumber aslinya (Ramadhani, 2021). Perolehan data primer pada penelitian ini yaitu melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang telah ada atau dapat dikatakan bahwa data sekunder adalah data tidak langsung yang diperoleh melalui perantara. Dalam penelitian ini sumber data

diperoleh melalui studi literatur data pada sumber internet dan dokumen instansi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara lisan pada responden dengan mengajukan beberapa pertanyaan. (Muslimin, 2023). Pada penelitian ini wawancara ditujukan kepada beberapa responden yang merupakan pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang.

3.6.2 Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan pada responden agar dijawab olehnya (Muslimin, 2023). Pada penelitian ini kuisisioner disebarkan kepada para pegawai dengan daftar pertanyaan terkait kompensasi, *self efficacy*, motivasi dan kinerja.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah karakteristik atau nilai yang dimiliki oleh suatu objek dan dapat bervariasi, yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan fokus penelitian dan untuk kemudian dievaluasi guna membuat kesimpulan. (Nizamuddin, 2021). Pada penelitian ini terdapat empat variabel meliputi kompensasi, *self efficacy*, motivasi dan kinerja pegawai.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kompensasi	Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji sesuai dengan beban kerja 2. Gaji sesuai dengan biaya hidup 3. Gaji sesuai dengan peraturan pemerintah 	Simamora (2004) <i>dalam</i> (Dwinati et al., 2019), Supriyanto & Maharani (2013),
	Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian besaran insentif yang diterima 2. Insentif diterima secara rutin 3. Pemberian insentif sesuai jabatan 	
	Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan 2. Tunjangan sesuai harapan pegawai 	
	Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedia fasilitas untuk untuk kesejahteraan pegawai 2. Kelayakan fasilitas kerja 3. Pemenuhan fasilitas kebutuhan karyawan 	
<i>Self Efficacy</i>	Keyakinan menyelesaikan tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan berbagai tugas tertentu 2. Mampu menetapkan target atas tugas yang diberikan 	Brown dkk <i>dalam</i> Widiyanto. E, (2006), Indrawati (2014) <i>dalam</i> Khaerana (2020)
	Kemampuan menumbuhkan motivasi diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu memilih tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas 	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		2. Mampu melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas	
	Keyakinan untuk bekerja keras, gigih dan tekun	1. Individu berusaha keras untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan 2. Individu mampu menggunakan segala kemampuan yang dimiliki	
	Keyakinan untuk menghadapi hambatan dan kesulitan	1. Mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan 2. Mampu untuk memperbaiki kesalahan	
	Kepuasan pekerjaan	1. Individu merasa puas ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan 2. Individu merasa puas saat menemukan solusi ketika menghadapi hambatan dalam melaksanakan tugas	
Motivasi	Kebutuhan fisiologis	1. Gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok 2. Pemberian uang makan 3. Pemberian uang transport	Maslow (2013) <i>dalam</i> (Ardiansyah, 2021) Edison (2018:181) <i>dalam</i> Afdhal (2023)
	Kebutuhan sosial	1. Hubungan kerja yang harmonis	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		2. Kebutuhan diterima dalam lingkungan kerja	
	Kebutuhan rasa aman	1. Lingkungan kerja yang nyaman 2. Lingkungan kerja yang aman 3. Adanya jaminan dana pensiun 4. Adanya tunjangan kesehatan	
	Kebutuhan pengembangan diri	1. Pemberian izin melanjutkan pendidikan 2. Mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan sesuai keterampilan pegawai	
Kinerja	Ketepatan waktu	1. Mampu menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang telah ditetapkan 2. Tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja	Mathis dan Jackson (2002) <i>dalam</i> Sari (2021) , Supriyanto & Machfudz (2010), (<i>Laporan Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang, 2022</i>)
	Kuantitas Pekerjaan	1. Mampu menyelesaikan tugas sesuai standard yang telah ditentukan 2. Mampu menyelesaikan tugas melebihi standard yang telah ditentukan	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	Kualitas Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memperhatikan mutu pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan atau standard operasional yang berlaku 2. Mengerjakan tugas dengan teliti 	
	Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Datang tepat waktu 2. Pulang tepat waktu 	
	Kemampuan Bekerjasama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu berkomunikasi dan melakukan koordinasi yang baik dengan rekan kerja 2. Mampu berkomunikasi dan melakukan koordinasi yang baik dengan antar bagian 3. Mampu berkomunikasi dan melakukan koordinasi yang baik dengan atasan 4. Mampu berkomunikasi dan melakukan koordinasi yang baik dengan organisasi perangkat daerah kabupaten Malang 	
	Kepuasan Pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat IKM (DPRD) 2. Mampu memberikan pelayanan yang 	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		baik terhadap organisasi perangkat daerah kabupaten Malang.	

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur variabel atau konstruk dalam sebuah penelitian. Skala pengukuran juga berfungsi untuk membantu peneliti dalam pengumpulan data yang dapat diukur dan dianalisis. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert. Skala likert biasa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi subjek terhadap suatu pertanyaan (Lamonge, 2023). Adapun bentuk model pengukuran skala likert yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

Bobot nilai	Alternatif Jawaban
1	Sangat tidak setuju
2	Tidak setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat setuju

3.9 Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan partial least square (PLS) dengan *software* SmartPLS 4.1. PLS merupakan suatu teknik analisis yang menggabungkan pendekatan struktural, pendekatan analisis faktor, dan analisis jalur (Harahap, 2020). PLS memiliki tujuan yang prediktif dan bersifat eksplanatory atau berorientasi pada koefisien. PLS juga lebih berorientasi pada prediksi dan akurasi model yang sifatnya lebih fleksibel terhadap teori.

3.9.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengukuran *outer model* digunakan untuk melihat hubungan antara indikator dengan variabel laten atau melakukan spesifikasi antara variabel laten dengan indikator. (Pering, 2020). Adapun uji yang dilakukan pada *outer model* yaitu sebagai berikut:

3.9.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam PLS dilakukan dengan uji *convergent validity*, *discriminant validity* dan *Average Extracted (AVE)*. *Convergent validity* adalah penilaian untuk mengukur kekuatan indikator dalam merefleksikan konstruk laten. Hasil pengukuran reflektif dapat dikategorikan tinggi ketika korelasinya dengan konstruk yang diukur lebih dari 0,70. Adapun menurut Chin (1988) nilai yang dapat dianggap telah memenuhi *convergent validity* yaitu antara 0,5 – 0,6. Pada *discriminant validity* pengukuran dilakukan dengan melihat nilai pada *cross loading* terhadap konstraknya. Nilai *cross loading* pada indikator yang lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya dapat dikategorikan telah memenuhi *discriminant validity*. Sedangkan menurut Fornell dan Lacker (1981) validitas dapat dilihat pada *average extracted (AVE)* dengan model yang baik ketika memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,5 dan jika nilainya kurang dari 0,5 maka indikator tersebut harus di hapus (Pahlevi & Anwar, 2022).

3.9.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrument dalam penelitian untuk

mengukur suatu konsep atau konstruk. Data yang digunakan sebagai instrumen alat ukur dikatakan konsisten apabila dalam mengukur sesuatu secara berulang memberikan hasil yang konsisten dan stabil. Uji reabilitas data dilakukan dengan melihat output composite reliability. Menurut Ghozali (2013) menyatakan bahwa bilangan lebih besar atau sama dengan 0.6 (≤ 0.6) maka instrument tersebut dikatakan reliable. Dalam uji reabilitas diperkuat dengan nilai cronbach's alpha, dan suatu variabel dapat dinyatakan reliable atau memenuhi cronbach's alpha apabila memiliki nilai cronbach's alpha > 0.7 .

3.9.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian pada *inner model* bertujuan untuk mengidentifikasi dan melihat hubungan antara variabel independen dan dependen dalam suatu penelitian. Hubungan tersebut menjawab tujuan penelitian yaitu pengujian terhadap hipotesis yang disusun dalam penelitian (Musyaffi, et.al, 2022). Adapun pengukuran model struktural yaitu dilakukan dengan melihat R-Square dan Q square pada masing - masing path coefficients. Menurut Ghozali (2011) nilai pada R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap terhadap variabel laten dependen terkait ada tidaknya pengaruh yang bersifat substansial. Dalam hal ini nilai R-square dapat dikatakan baik jika memiliki nilai sebesar 0,67.

Adapun nilai Q-square yang dapat berfungsi untuk memvalidasi kemampuan prediksi model. Hasil Q-square dapat dikatakan memiliki relevansi prediktif jika nilai lebih besar dari 0.

3.9.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara berupa pernyataan yang harus dibuktikan kebenarannya dan hasil uji atau pembuktian yang bisa jadi benar dan salah (Supriyanto & Machfudz, 2010). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh langsung pada hipotesis 1 sampai 3 melalui *path coefficient* (koefisien jalur) yang dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Pada pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik, maka alpha 5% dari nilai statistik yang digunakan adalah 1,96. Untuk nilai probabilitas, nilai *p-value* dengan alpha 5% adalah kurang dari 0,05. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesa adalah ketika H_a diterima dan H_o ditolak jika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$ (Supriadi, 2022).

3.9.4 Uji Mediasi

Uji variabel mediasi digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung pada hipotesis 4 dan 5 dengan melihat signifikansi path coefficient ($a \times b$) yang dihitung melalui proses *bootstrapping*. Dalam hal ini bila p-value path coefficient mediasi ($a \times b$) $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh mediasi. Adapun pengelompokan jenis variabel mediasi menurut Hair, *et.al* (2023):

1. *Non Mediation* yaitu ketika hubungan antar variabel dependen dan independen positif tetapi variabel mediasi negatif

2. *Full Mediation* yaitu ketika variabel dependen dan independen negatif tetapi variabel mediasi positif
3. *Competitive atau complementary mediation* yaitu ketika variabel dependen dan independen positif dan variabel mediasi juga positif.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam perbub nomor 43 tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, Tugas dan fungsi, serta tata kerja sekretariat DPRD menerangkan bahwa sekretariat DPRD kabupaten merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Sekretariat DPRD dipimpin oleh sekretaris DPRD yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Adapun susunan organisasi Sekretariat DPRD sebagaimana dimaksud dalam Perbub Nomor 43 tahun 2022 Pasal 2 ayat (1) terdiri atas:

- a. Sekretaris DPRD
- b. Bagian umum
- c. Bagian program dan keuangan
- d. Bagian persidangan dan perundang-undangan
- e. Bagian fasilitasi penganggaran dan pengawasan; dan
- f. Kelompok jabatan fungsional ahli madya dan ahli utama.

Semua bagian dipimpin oleh kepala bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris DPRD. Sedangkan kelompok jabatan fungsional sebagaimana dimaksud bertanggung jawab kepada sekretaris DPRD. Sekretariat DPRD juga mempunyai tugas dan fungsi antara lain: 1) memberikan dukungan administrasi kesekretariatan, perencanaan dan keuangan DPRD, 2)

menyelenggarakan fungsi dukungan penyelenggaraan tugas dan fungsi DPRD bidang legislasi, penganggaran dan pengawasan, 4) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Sistem kerja pada sekretariat DPRD kabupaten Malang disesuaikan dengan bagiannya sendiri-sendiri, masing-masing individu memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda untuk menciptakan sistem kerja yang efektif dan efisien. Kinerja pegawai juga sangat diperhatikan di DPRD Kabupaten Malang sebab kinerja merupakan hal yang penting didalam suatu instansi. Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Melalui hasil kinerja sekretariat DPRD kabupaten Malang dapat menilai kemampuan individu sehingga nantinya dapat menempatkan pegawai sesuai kemampuan yang dimiliki.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 86 orang pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang. Adapun karakteristik responden pada penelitian ini yaitu meliputi: jenis kelamin, jabatan, usia, lama bekerja, status, status pekerja dan pendidikan terakhir. Deskripsi karakteristik ini didasarkan pada hasil penyebaran kuisisioner pada responden berikut:

4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Presentase
Sekretaris DPRD	1	1,2%
Kepala bagian umum	1	1,2%
Kepala sub bagian tata usaha dan kepegawaian	1	1,2%
Pramu bakti	6	7,0%
Pengelola kepegawaian	1	1,2%
Pengadministrasi persuratan	2	2,3%
Pengadministrasi kepegawaian	2	2,3%
Pengadministrasi umum	11	12,8%
Kepala sub bagian rumah tangga	1	1,2%
Petugas keamanan	5	5,8%
Pranata barang dan jasa	1	1,2%
Pengadministrasi sarana dan prasarana	5	5,8%
Pengemudi	3	3,5%
Kepala bagian program dan keuangan	1	1,2%
Perencana ahli muda	1	1,2%
Pengelola bahan perencanaan	1	1,2%
Pengadministrasi perencanaan dan program	1	1,2%
Pengadministrasi keuangan	4	4,7%
Analisis keuangan pusat dan daerah ahli muda	1	1,2%
Bendahara	1	1,2%
Kepala bagian persidangan dan perundang-undangan	1	1,2%
Analisis pemantauan peraturan perundang-undangan legislatif ahli muda	1	1,2%
Penyusun rancangan perundang-undangan	1	1,2%
Pengelola informasi produk hukum	1	1,2%
Pengadministrasi hukum	1	1,2%
Pengadministrasi Data Peraturan PerundangUndangan	1	1,2%
Perisalah legislatif ahli muda	3	3,5%
Pengadministrasi risalah	3	3,5%
Pranata hubungan masyakat ahli pertama	1	1,2%
Penyusun naskah rapat pimpinan	2	2,3%
Analisis materi sidang	1	1,2%
Pengadministrasi analisis dan kemitraan media	1	1,2%
Pengadministrasi data penyajian dan publikasi	2	2,3%
Kepala bagian fasilitasi penganggaran dan pengawasan	1	1,2%
Pemeriksa anggaran	1	1,2%
Pengadministrasi anggaran	1	1,2%
Pengadminitrasi rapat	2	2,3%
Penyusun naskah rapat pimpinan	1	1,2%

Jabatan	Jumlah	Presentase
Notulis rapat	4	4,7%
Pengelola pengawasan	1	1,2%
Pengelola data	2	2,3%
Pengadministrasi program dan kerjasama	2	2,3%
Pengadministrasi pengaduan publik	2	2,3%
Total	86	100%

Sumber: Data sekunder, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa responden dari pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang terdiri dari beragam kelompok jabatan dengan kelompok jabatan terbanyak pada bagian pengadministrasi umum yaitu sebanyak 11 responden dengan presentase 12,8%.

4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	58	67,4%
Perempuan	28	32,6%
Jumlah	86	100%

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa responden dari pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 58 orang dan presentase 67,4%. Adapun responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 28 orang dengan presentase 32,6%.

4.1.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
26 – 35	5	5,8%
36 – 45	39	45,4%
> 45	42	48,8%
Jumlah	86	100%

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa karakteristik responden dari pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang berdasarkan usia terbagi menjadi 3 golongan. Golongan dengan rentang usia 26-35 terdiri dari 5 orang pegawai dengan presentase 5,8%, golongan dengan rentang usia 36-45 terdiri dari 39 orang dengan presentase 45,4% dan golongan dengan usia > 45 terdiri dari 46 orang dengan presentase 48,8%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini di dominasi oleh pegawai dengan usia > 45 tahun.

4.1.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
2 – 5 Tahun	5	5,8%
6 – 10 tahun	32	37,2%
> 10 tahun	49	57%
Jumlah	86	100%

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa karakteristik responden dari pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang berdasarkan lama bekerja terbagi menjadi 3 golongan. Pegawai yang bekerja dengan rentang 2 - 5 tahun terdiri dari 5 orang pegawai dengan presentase 5,8%, pegawai yang bekerja dengan rentang 6 – 10 tahun terdiri dari 32 orang dengan presentase 37,2%% dan pegawai yang bekerja > 10 tahun terdiri dari 49 orang dengan presentase 57%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini di dominasi oleh pegawai yang bekerja > 10 tahun.

4.1.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Status

Data karakteristik responden berdasarkan status yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5
Data Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah	Presentase
Belum menikah	4	4,7%
Menikah	82	95,3%
Jumlah	86	100%

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa karakteristik responden dari pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang berdasarkan status terbagi menjadi 2 kategori. Responden dengan kategori belum menikah terdiri dari 4 orang dengan presentase 4,7% dan responden dengan kategori menikah terdiri dari 82 orang dengan presentase 95,3%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini di dominasi oleh pegawai dengan kategori menikah.

4.1.2.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pekerja

Data karakteristik responden berdasarkan status pekerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6
Data Responden Berdasarkan Status Pekerja

Status Pekerja	Jumlah	Presentase
ASN	35	40,7%
Non ASN	51	59,3%
Jumlah	86	100%

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa karakteristik responden dari pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang berdasarkan status pekerja terbagi menjadi 2 kategori. Responden dengan kategori ASN terdiri dari 35 orang dengan presentase 40,7% dan responden dengan kategori non ASN terdiri dari 51 orang dengan presentase 59,3%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini di dominasi oleh pegawai dengan kategori non ASN.

4.1.2.7 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data karakteristik responden berdasarkan status pekerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SD	2	2,3%
SMP	4	4,7%
SMA/SMK Sederajat	32	37,2%
D2	1	1,2%

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
D3	4	4,7%
D4	1	1,2%
IPDN	1	1,2%
S1	29	33,7%
S2	12	14%
Jumlah	86	100%

Sumber: Data sekunder, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa karakteristik responden dari pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang berdasarkan pendidikan terakhir sangat bervariasi mulai dari SD, SMP, SMA/SMK sederajat, D2, D3, D4, IPDN, S1, dan S2. Namun dalam penelitian ini responden didominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat dengan jumlah 32 orang dan presentase 37,2%.

4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden

4.1.3.1 Variabel Kompensasi

Dalam penelitian ini variabel kompensasi diukur dengan 11 item pernyataan dengan bobot skala pengukuran 1 sampai 5. Adapun data jawaban responden terkait variabel kompensasi yang tertulis dalam tabel berikut:

Tabel 4.8
Data Jawaban Responden Variabel Kompensasi

No.	Indikator	Skala Pengukuran					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1.	X1.1	0	0	11	43	32	86	4,24
2.	X1.2	0	0	14	41	31	86	4,20
3.	X1.3	0	0	5	36	45	86	4,47
4.	X1.4	0	0	17	33	36	86	4,22
5.	X1.5	0	0	20	36	30	86	4,12
6.	X1.6	0	0	21	27	38	86	4,20

No.	Indikator	Skala Pengukuran					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
7.	X1.7	0	0	17	40	29	86	4,14
8.	X1.8	0	0	19	38	29	86	4,12
9.	X1.9	0	0	9	37	40	86	4,36
10.	X1.10	0	0	14	38	34	86	4,23
11.	X1.11	0	0	7	39	40	86	4,38

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden dengan nilai terendah terdapat pada item pernyataan X1.5 terkait pemberian insentif secara rutin sesuai ketentuan yang ada dan X1.8 terkait pemberian tunjangan yang sesuai dengan harapan pegawai dengan nilai rata-rata 4,12. Adapun nilai rata-rata tertinggi yaitu pada item pernyataan X1.3 terkait dengan pemberian gaji sesuai dengan peraturan pemerintah dengan nilai sebesar 4,47. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai puas mendapatkan haknya berupa gaji yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

4.1.3.2 Variabel *Self Efficacy*

Dalam penelitian ini variabel *self efficacy* diukur dengan 10 item pernyataan dengan bobot skala pengukuran 1 sampai 5. Adapun data jawaban responden terkait variabel *self efficacy* yang tertulis dalam tabel berikut:

Tabel 4.9
Data Jawaban Responden Variabel *Self Efficacy*

No.	Indikator	Skala Pengukuran					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1.	X2.1	0	0	5	38	43	86	4,44
2.	X2.2	0	0	10	35	41	86	4,36
3.	X2.3	0	0	19	32	35	86	4,19
4.	X2.4	0	0	13	35	38	86	4,29
5.	X2.5	0	0	13	41	32	86	4,22
6.	X2.6	0	0	14	34	38	86	4,27
7.	X2.7	0	0	9	42	35	86	4,30
8.	X2.8	0	0	6	39	41	86	4,41

No.	Indikator	Skala Pengukuran					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
9.	X2.9	0	0	15	31	40	86	4,29
10.	X2.10	0	0	13	34	39	86	4,30

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden dengan nilai terendah terdapat pada item pernyataan X2.3 terkait kemampuan individu untuk memilih tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 4,19. Adapun nilai rata-rata jawaban tertinggi yaitu pada item pernyataan X2.1 terkait kemampuan individu untuk menyelesaikan berbagai tugas tertentu dengan nilai rata-rata sebesar 4,44. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu menggunakan *self efficacy* atau kepercayaan diri atas kemampuan yang dimilikinya untuk dapat menyelesaikan tugas tertentu yang diberikan kepadanya.

4.1.3.3 Variabel Kinerja

Dalam penelitian ini variabel kinerja diukur dengan 14 item pernyataan dengan bobot skala pengukuran 1 sampai 5. Adapun data jawaban responden terkait variabel kinerja yang tertulis dalam tabel berikut:

Tabel 4.10
Data Jawaban Responden Variabel Kinerja

No.	Indikator	Skala Pengukuran					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1.	Y.1	0	0	5	38	43	86	4,44
2.	Y.2	0	0	8	41	37	86	4,34
3.	Y.3	0	0	8	35	43	86	4,41
4.	Y.4	0	0	16	38	32	86	4,19
5.	Y.5	0	0	12	36	38	86	4,30
6.	Y.6	0	0	17	37	32	86	4,17
7.	Y.7	0	0	11	44	31	86	4,23
8.	Y.8	0	0	5	45	36	86	4,36
9.	Y.9	0	0	11	38	37	86	4,30

No.	Indikator	Skala Pengukuran					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
10.	Y.10	0	1	6	41	38	86	4,35
11.	Y.11	0	0	17	33	36	86	4,22
12.	Y.12	0	0	17	32	37	86	4,23
13.	Y.13	0	0	16	33	37	86	4,24
14.	Y.14	0	0	7	41	38	86	4,36

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden dengan nilai terendah terdapat pada item pernyataan Y.6 terkait individu yang selalu mengerjakan tugas dengan teliti dengan nilai rata-rata sebesar 4,17. Adapun nilai rata-rata jawaban tertinggi yaitu pada item pernyataan Y.1 terkait kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan dengan nilai rata-rata sebesar 4,44. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu menghasilkan kinerja yang baik dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

4.1.3.4 Variabel Motivasi

Dalam penelitian ini variabel motivasi diukur dengan 11 item pernyataan dengan bobot skala pengukuran 1 sampai 5. Adapun data jawaban responden terkait variabel motivasi yang tertulis dalam tabel berikut:

Tabel 4.11
Data Jawaban Responden Variabel Motivasi

No.	Indikator	Skala Pengukuran					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1.	Z.1	0	0	5	44	37	86	4,37
2.	Z.2	0	0	20	41	25	86	4,06
3.	Z.3	0	0	20	40	26	86	4,07
4.	Z.4	0	0	11	35	40	86	4,34
5.	Z.5	0	0	9	37	40	86	4,36
6.	Z.6	0	0	6	36	44	86	4,44
7.	Z.7	0	0	9	34	43	86	4,40
8.	Z.8	0	2	29	28	27	86	3,93

No.	Indikator	Skala Pengukuran					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
9.	Z.9	0	0	9	42	35	86	4,30
10.	Z.10	0	0	14	39	33	86	4,22
11.	Z.11	0	0	11	35	40	86	4,34

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden dengan nilai terendah terdapat pada item pernyataan Z.8 terkait tersedianya jaminan pensiun untuk pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,93. Adapun nilai rata-rata jawaban tertinggi yaitu pada item pernyataan Z.6 terkait pegawai yang berada pada lingkungan kerja yang aman dengan nilai rata-rata sebesar 4,44. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa senang dengan lingkungan kerjanya saat ini yang aman untuk mereka.

4.1.4 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam penelitian ini model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas data melalui beberapa tahap pengujian yaitu uji convergent validity, discriminant validity, average extracted (AVE). dengan melakukan beberapa tahap pengujian yaitu convergent validity dan discriminant validity. Berikut hasil analisis model pengukuran outer model:

4.1.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini diukur melalui beberapa pengujian meliputi:

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dapat diukur dengan melihat hasil pada *loading factor* setiap variabel dan item pernyataan di dalamnya. Adapun ukuran hasil loading factor dapat dikatakan tinggi jika memiliki nilai korelasi >

0,70. Namun sesuai pendapat Chin (1988) menyebutkan bahwa nilai outer loading 0,5-0,6 sudah cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Berikut adalah hasil uji convergent validity yang diolah menggunakan bantuan Smart PLS 4.0.

Tabel 4.12
Hasil Uji *Convergent Validity (Loading Factor)*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Kompensasi (X)	X1.1	0,648	Valid
	X1.2	0,718	Valid
	X1.3	0,812	Valid
	X1.4	0,730	Valid
	X1.5	0,734	Valid
	X1.6	0,773	Valid
	X1.7	0,725	Valid
	X1.8	0,677	Valid
	X1.9	0,781	Valid
	X1.10	0,777	Valid
	X1.11	0,814	Valid
<i>Self Efficacy</i> (X)	X2.1	0,844	Valid
	X2.2	0,831	Valid
	X2.3	0,723	Valid
	X2.4	0,821	Valid
	X2.5	0,728	Valid
	X2.6	0,732	Valid
	X2.7	0,747	Valid
	X2.8	0,839	Valid
	X2.9	0,787	Valid
	X2.10	0,786	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,846	Valid
	Y.2	0,658	Valid
	Y.3	0,714	Valid
	Y.4	0,633	Valid
	Y.5	0,797	Valid
	Y.6	0,811	Valid
	Y.7	0,681	Valid
	Y.8	0,727	Valid
	Y.9	0,775	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
	Y.10	0,761	Valid
	Y.11	0,766	Valid
	Y.12	0,760	Valid
	Y.13	0,806	Valid
	Y.14	0,720	Valid
Motivasi (Z)	Z.1	0,733	Valid
	Z.2	0,671	Valid
	Z.3	0,646	Valid
	Z.4	0,769	Valid
	Z.5	0,802	Valid
	Z.6	0,784	Valid
	Z.7	0,756	Valid
	Z.8	0,771	Valid
	Z.9	0,738	Valid
	Z.10	0,772	Valid
	Z.11	0,767	Valid

Sumber: Hasil SmartPLS, diolah peneliti 2024

Berdasarkan data Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai loading factor pada setiap variabel dan item pernyataan didalamnya dapat dikatakan memiliki nilai validitas yang baik sebab telah memenuhi standart nilai yang ditentukan yaitu antara 0,5-0,6 dan lebih dari 0,7.

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Berdasarkan Fornell dan Lacker (1981) pengukuran validitas melalui *average extracted (AVE)* dapat dilihat melalui nilai pada masing-masing konstruk pada setiap indikator. Nilai *average extracted (AVE)* dapat dikatakan baik ketika nilainya lebih dari 0,05 dan jika kurang dari 0,05 maka indikator tersebut harus di hapus (Pahlevi & Anwar, 2022).

Tabel 4.13
 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Kompensasi	0,557	Valid
<i>Self Efficacy</i>	0,616	Valid
Kinerja	0,561	Valid
Motivasi	0,559	Valid

Sumber: Data SmartPLS, diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai pada masing-masing variabel menunjukkan angka $> 0,05$. Hal ini menandakan bahwa semua variabel dapat dikatakan valid.

c. Discriminat Validity

Discriminat validity di nilai berdasarkan cross loading dengan konstrukya. Dalam hal ini suatu indikator dapat dikatakan memenuhi *discriminat validity* ketika cross loading memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berikut hasil uji discriminant validity yang dilakukan dengan bantuan SmartPLS 4.1.

Tabel 4.14
 Hasil Uji Discriminant Validity

Variabel	Kompensasi	<i>Self Efficacy</i>	Kinerja	Motivasi	Keterangan
X1.1	0,648	0,569	0,601	0,532	Valid
X1.2	0,718	0,664	0,662	0,585	Valid
X1.3	0,812	0,736	0,786	0,768	Valid
X1.4	0,730	0,666	0,639	0,657	Valid
X1.5	0,734	0,621	0,627	0,642	Valid
X1.6	0,773	0,669	0,706	0,702	Valid
X1.7	0,725	0,721	0,637	0,670	Valid
X1.8	0,677	0,617	0,624	0,594	Valid
X1.9	0,781	0,680	0,722	0,681	Valid
X1.10	0,777	0,738	0,745	0,714	Valid
X1.11	0,814	0,740	0,762	0,723	Valid
X2.1	0,780	0,844	0,799	0,816	Valid
X2.2	0,736	0,831	0,784	0,754	Valid
X2.3	0,630	0,723	0,644	0,626	Valid

Variabel	Kompensasi	Self Efficacy	Kinerja	Motivasi	Keterangan
X2.4	0,736	0,821	0,758	0,739	Valid
X2.5	0,694	0,728	0,661	0,697	Valid
X2.6	0,696	0,732	0,702	0,719	Valid
X2.7	0,689	0,747	0,708	0,661	Valid
X2.8	0,773	0,839	0,781	0,746	Valid
X2.9	0,683	0,787	0,681	0,672	Valid
X2.10	0,683	0,786	0,687	0,664	Valid
Y.1	0,770	0,755	0,846	0,779	Valid
Y.2	0,615	0,571	0,658	0,552	Valid
Y.3	0,615	0,616	0,714	0,666	Valid
Y.4	0,595	0,557	0,633	0,548	Valid
Y.5	0,734	0,758	0,797	0,780	Valid
Y.6	0,778	0,797	0,811	0,782	Valid
Y.7	0,633	0,619	0,681	0,664	Valid
Y.8	0,667	0,679	0,727	0,664	Valid
Y.9	0,687	0,687	0,775	0,662	Valid
Y.10	0,648	0,679	0,761	0,682	Valid
Y.11	0,686	0,693	0,766	0,679	Valid
Y.12	0,717	0,748	0,760	0,702	Valid
Y.13	0,760	0,759	0,806	0,797	Valid
Y.14	0,694	0,681	0,720	0,656	Valid
Z.1	0,690	0,689	0,707	0,733	Valid
Z.2	0,563	0,623	0,579	0,671	Valid
Z.3	0,532	0,598	0,556	0,646	Valid
Z.4	0,687	0,714	0,741	0,769	Valid
Z.5	0,667	0,702	0,729	0,802	Valid
Z.6	0,716	0,713	0,766	0,784	Valid
Z.7	0,693	0,661	0,706	0,756	Valid
Z.8	0,762	0,696	0,710	0,771	Valid
Z.9	0,667	0,697	0,662	0,738	Valid
Z.10	0,668	0,705	0,712	0,772	Valid
Z.11	0,642	0,647	0,686	0,767	Valid

Sumber: Hasil SmartPLS, diolah peneliti 2024

Dari Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa setiap indikator telah memenuhi kriteria *discriminant validity* dengan memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Oleh sebab itu setiap indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dinilai dengan melihat hasil *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dikategorikan reliabel ketika *composite reliability* memiliki nilai sama dengan atau $> 0,06$ dan memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,07$. Berikut hasil uji reliabilitas yang dilakukan melalui program SmartPLS 4.1.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
Kinerja	0,939	0,947	Reliabel
Kompensasi	0,920	0,932	Reliabel
Motivasi	0,921	0,933	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,930	0,941	Reliabel

Sumber: Hasil SmartPLS, diolah peneliti 2024

Dari Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel $> 0,06$ dan nilai *cronbach's alpha* $> 0,07$. Sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel penelitian dapat dikategorikan reliabel.

4.1.5 Model Struktural (Inner Model)

Model pengukuran inner model digunakan untuk mengidentifikasi dan melihat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini inner model diukur melalui R-square dan Q square. Nilai R square dapat dikategorikan memiliki pengaruh yang baik jika memiliki nilai $0,67$ dan nilai q square dikategorikan memiliki relevansi prediktif jika memiliki nilai > 0 . Berikut hasil uji R-square yang dilakukan melalui program SmartPLS 4.1.

Tabel 4.16
Nilai R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0,908	0,904
Motivasi	0,848	0,845

Sumber: Hasil SmartPLS, diolah peneliti 2024

Dari Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai R-square kinerja sebesar 0,908 atau lebih dari 0,67 dan nilai R-square motivasi sebesar 0,848 yang lebih dari 0,67. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh baik atas variabel independen.

Adapun perhitungan Q-square pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Q = 1 - (1 - R\text{-square}_1)$$

$$Q = 1 - (1 - 0,908) (1 - 0,848)$$

$$Q = 0,986$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai Q-square yaitu sebesar 0,986 dan lebih dari 0. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dan motivasi memiliki relevansi yang prediktif.

4.1.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam hal ini digunakan untuk menguji pengaruh langsung hipotesis 1 hingga 3 dengan melihat hasil pada *path coefficient* tepatnya pada nilai *t-statistic* dan nilai *p-value*. Dalam penelitian ini, hipotesis dapat diterima ketika *t-statistik* > 1,96 dan *p-value* < 0,05. Berikut hasil uji hipotesis dengan pengaruh langsung melalui program smartPLS 4.1.

Tabel 4.17
Hasil Uji Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sampel	T-satistic	P-values
Kompensasi -> Kinerja	0,333	3,172	0,002

Variabel	Original Sampel	T-satistic	P-values
<i>Self Efficacy</i> -> Kinerja	0,287	2,560	0,010
Motivasi -> Kinerja	0,365	3,582	0,000

Sumber: Hasil SmartPLS, diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa:

1. Kompensasi terhadap kinerja memiliki nilai t-statistic $3,172 > 1,96$ dan nilai p-value $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa hipotesis 1 penelitian ini diterima.
2. *Self efficacy* terhadap kinerja memiliki nilai t-statistic $2,560 > 1,96$ dan nilai p-value $0,010 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa hipotesis 2 penelitian ini diterima.
3. Motivasi terhadap kinerja memiliki nilai t-statistic $3,582 > 1,96$ dan nilai p-value $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa hipotesis 3 penelitian ini diterima.

4.1.7 Uji Mediasi

Uji mediasi digunakan untuk melihat pengaruh tidak langsung hipotesis 4 dan 5 dengan melihat hasil nilai pada path coefficient. Nilai p-value dalam path coefficient dapat dinyatakan memediasi ketika memiliki nilai $< 0,05$. Berikut hasil uji mediasi yang dilakukan melalui proses *bootstrapping* smartPLS 4.1.

Tabel 4.18
Hasil Uji Pengaruh Mediasi

Variabel	Original Sampel	T-Statistic	P-Values
Kompensasi -> Motivasi -> Kinerja	0,140	2,604	0,009
<i>Self Efficacy</i> -> Motivasi -> Kinerja	0,205	2,689	0,007

Sumber: Hasil SmartPLS, diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel uji mediasi 4.17 dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi memiliki nilai p-value $0,009 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja secara positif dan signifikan sehingga hipotesis 4 dapat diterima.
2. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi memiliki nilai p-value $0,007 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja secara positif dan signifikan sehingga hipotesis 5 dapat diterima.

Berdasarkan hasil keseluruhan uji pengaruh langsung dan tidak langsung dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dalam penelitian ini termasuk dalam kategori competitive atau complementary mediation sebab hasil uji pengaruh langsung yang menunjukkan hasil bahwa variabel dependen dan independen bersifat positif dan hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan hasil yang sama yaitu positif.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada inner model menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t*-statistic sebesar 3,172 dan nilai *p*-value 0,002 yang dapat dikategorikan telah memenuhi syarat penerimaan hipotesis berupa *nilai t-statistic* yang lebih dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,5. Hasil pengujian ini juga didukung dengan rata-rata jawaban responden pada variabel X1.3 berupa pemberian kompensasi yang sesuai dengan peraturan pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian dalam pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Schuler dan Jackson (2016: 74) dalam Purwanta (2022) kompensasi mampu mendorong setiap individu untuk meningkatkan kinerja dan mewujudkan kepuasan pada pekerjaannya. Pemberian kompensasi sesuai kontribusi atau hasil kerja juga dapat mempengaruhi pegawai untuk lebih giat dan bertanggungjawab atas pekerjaannya sebab pegawai memiliki motif untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan kompensasi (Handoko, 2017). Selain dapat meningkatkan kinerja, pemberian kompensasi pada pegawai juga dapat digunakan untuk mewujudkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Candradewi & Dewi (2019) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan tugas, tanggung jawab serta peraturan pemerintah mampu memberikan feedback baik dari pegawai berupa peningkatan kinerja. Hal ini

juga selaras dengan hasil penelitian Siddiqi (2018), Andriyani & Nawawi (2022), Permatasari & Mujanah (2021) dan Huzaemah (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian Rezeki & Hidayat (2021), Marlius & Pebrina (2022) dan Kristanto & Tajib (2023) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adapun dalam perspektif islam kompensasi juga menjadi pembahasan penting sebab dapat memberikan pengaruh pada pegawai. Hal ini dijelaskan dalam hadits riwayat Ibnu Majah berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya :

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Hadits tersebut memiliki makna bahwa seorang pemberi kerja harus memberikan hak pekerja setelah pekerjaan yang dilakukannya telah selesai atau dapat diberikan di waktu yang telah ditentukan sesuai dengan kesepakatan antara pihak pemberi kerja dengan pekerja. Pihak perusahaan atau pemberi kerja tidak boleh menunda pembayaran kompensasi sebab dikhawatirkan pekerja sangat membutuhkan uang tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Melalui prinsip etika islam tersebut diharapkan kompensasi selain untuk dapat memotivasi manusia untuk lebih bersemangat dalam bekerja tetapi juga untuk mencapai keridhaan Allah SWT (Norman et al., 2021).

Hal ini juga selaras dengan ayat al qur'an surat Hud ayat 85 berikut:

وَيَقُومُوا أَوْفُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُعْسِدِينَ

Artinya :

“Dan Syu'aib berkata: Hai kaumku, cukupkanlah takaran dan timbangan dengan adil, dan janganlah kamu merugikan manusia terhadap hak-hak mereka dan janganlah kamu membuat kejahatan di muka bumi dengan membuat kerusakan”.

Ayat tersebut menegaskan bahwa manusia harus dapat berlaku adil dalam berbagai aktivitas termasuk dalam pemberian kompensasi pada pegawai. Kompensasi yang diberikan juga harus sesuai dengan kontribusi pegawai dan mampu mencukupi kebutuhan karyawan. Hal ini dimaksudkan agar tidak menimbulkan suatu kerusakan akibat tidak diberlakukannya keadilan dalam pemberian kompensasi.

4.2.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada inner model menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic sebesar 2,560 dan nilai p-value 0,010 yang dapat dikategorikan telah memenuhi syarat penerimaan hipotesis berupa nilai t-statistic yang lebih dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,5. Hasil pengujian ini juga didukung dengan rata-rata jawaban responden pada variabel X2.1 berupa kemampuan menyelesaikan berbagai tugas tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri individu terhadap kemampuan yang ia miliki berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Bandura (1986) dalam Saputri & Lestariningsih (2021) yang menyatakan bahwa tingkat kepercayaan dan kompetensi yang dimiliki pegawai

dalam menjalankan tugas dapat menentukan kesuksesan atau kinerjanya. Tingkat kepercayaan dan kompetensi yang semakin tinggi dalam diri individu mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik sebab tingkat keraguan dalam diri individu akan menjadi semakin rendah dan individu menjadi lebih yakin dapat menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan (Fauziyyah & Rohyani, 2022). Menurut Bandura (2006) dalam (Chairina, 2019) juga mengungkapkan bahwa keyakinan dalam diri individu dapat menentukan bagaimana individu berprasangka, berpikir, memotivasi dan berperilaku sehingga ia dapat menghasilkan tingkat kinerja yang diharapkan dan memberi pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi mereka.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian Permatasari & Mujanah (2021), Arifin et al., (2021), Wijayana et al., (2022) dan Hadi (2023) yang menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi *self efficacy* individu maka semakin baik pula kinerjanya sebab individu akan cenderung berhasil dalam melakukan tugasnya. Namun hasil berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Awba & Putri (2021) dan Ambarita et al., (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Adalah perspektif islam *self efficacy* diartikan sebagai suatu kepercayaan atau iman. Kepercayaan dalam hal ini digunakan sebagai poros individu dalam melakukan suatu amalan atau pekerjaan. Melalui kepercayaan yang dimiliki tersebut individu akan mampu melewati hambatan atau ujian dalam menjalankan

aktivitas pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan al qur'an surat al-baqarah ayat 286

berikut:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ
أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ
وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا إِنَّتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya :

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir”.

Dalam islam, Allah juga suka dengan hambanya yang kuat dan tidak lemah ketika menghadapi suatu masalah. Hal ini seperti dijelaskan dalam hadits sahih

Muslim no. 2664 :

عن أبي هريرة رضي الله عنه مرفوعاً: "المؤمن القوي، خيرٌ وأحبُّ إلى الله من المؤمن الضعيف، وفي كلِّ خيرٍ، أحرصُّ على ما ينفعك، واستعن بالله ولا تعجز، وإن أصابك شيء، فلا تقل لو أني فعلت كان كذا وكذا، ولكن قل قدر الله وما شاء فعل، فإن لو تفتح عمل الشيطان

Artinya :

“Dari Abu Hurairah -radiyallahu anhu secara marfu, Orang Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allah daripada orang Mukmin yang lemah. Masing-masing memiliki sisi kebaikan. Maka fokuslah pada apa yang bermanfaat bagimu, mintalah pertolongan kepada Allah dan jangan lemah! Jika ada sesuatu yang menimpamu, maka jangan katakan, Andai aku melakukan ini maka tentu hasilnya seperti ini, tetapi ucapkanlah, Ini adalah ketetapan Allah, apa yang dikehendaki-Nya, maka Dia melakukannya, karena kata-kata andai bisa membuka peluang untuk setan”.

Makna hadits tersebut yaitu seorang mukmin yang memiliki keimanan yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allah dibandingkan mukmin yang lemah.

Hal ini dikarenakan mukmin yang kuat mampu memberi manfaat bagi orang lain dan berbeda dengan mukmin yang lemah yang kemanfaatannya hanyalah untuk pribadinya sendiri. Meskipun begitu bukan berarti tidak terdapat kebaikan didalam seorang mukmin yang lemah sebab ia lebih baik dibandingkan dengan orang kafir.

Rasulullah SAW juga memberi wasiat kepada umatnya memerintahkan untuk bersungguh-sungguh menghasilkan dan melaksanakan hal-hal yang bermanfaat untuk diri mereka, baik terkait urusan agamanya ataupun dunianya. Jika kepentingan agama dan kepentingan dunia bertentangan, maka yang harus dikedepankan adalah kepentingan agama, karena jika agamanya baik, maka dunianya ikut baik. Hendaklah mereka memohon pertolongan hanya kepada Allah, meskipun untuk hal yang paling remeh dan hendaknya mereka tidak condong untuk bermalas-malasan. Beliau juga mengingatkan agar tidak berandai-andai saat tujuannya tidak sesuai dengan keinginan dengan berkata, "Andai saya melakukan ini pasti hasilnya seperti ini", karena masalah hasil itu di luar kemampuan mereka. Seseorang hanya menjalankan apa yang diperintahkan dan Allah yang menentukan hasil akhirnya. Berandai-andai seperti di atas bisa membuka peluang was-was, sedih, penyesalan dan gelisah. Tetapi dia harus mengucapkan hal-hal yang bisa menumbuhkan optimisme baru, "Sungguh ini adalah ketetapan Allah dan apapun yang dikehendaki-Nya pasti Dia lakukan" (HadeethEnc.com)

4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada inner model menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic sebesar 3,582 dan nilai p-value 0,000 yang dapat dikategorikan telah memenuhi syarat penerimaan hipotesis berupa nilai t-statistic yang lebih dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,5. Hasil pengujian ini juga didukung dengan rata-rata jawaban responden pada variabel Z.6 terkait pegawai yang berada pada lingkungan kerja yang aman. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dapat mendukung terciptanya motivasi dalam diri seseorang untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap manusia akan berusaha memenuhi kebutuhannya secara berjenjang yang menjadi alasannya untuk termotivasi dalam melakukan sesuatu. Motivasi yang diberikan juga dapat mendorong serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan melalui unsur-unsur yang terkandung didalamnya meliputi membangkitkan, mengarahkan, memelihara, menunjukkan intensitas, berkesinambungan, dan adanya tujuan. Motivasi kerja juga dapat menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras dan baik sesuai tugas dan kewajibannya (Wibowo, 2010). Kanfer dkk (2013) dalam Hadi (2023) juga menambahkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong dirinya untuk bekerja keras sesuai tugas dan kewajibannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Marlius & Pebrina (2022) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dimana semakin pegawai merasa termotivasi dalam bekerja maka akan memberikan dampak baik pada kinerjanya. Adapun hasil penelitian yang sama yaitu pada penelitian Yusuf, et al., (2020), Candradewi & Dewi (2019), Efendi et al (2020) dan Laras et.al (2021) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Adapun dalam perspektif islam, seorang pegawai sebelum melakukan pekerjaannya diharuskan untuk mengetahui motivasi atau niat dalam bekerja sebab motivasi ini dapat menentukan arah pekerjaannya. Hal ini selaras dengan sabda Rasulullah pada hadits riwayat Bukhari nomor 56 berikut:

إِنَّكَ لَنْ تُنْفِقَ نَفَقَةً تَبْتَغِي بِهَا وَجْهَ اللَّهِ إِلَّا أُجِرْتَ عَلَيْهَا ، حَتَّىٰ مَا تَجْعَلُ فِي فِي أَمْرٍ أَتَيْكَ

Artinya :

“Sungguh tidaklah engkau menginfakkan nafkah harta dengan tujuan mengharapakan melihat wajah Allah pada hari kiamat nanti kecuali kamu akan mendapatkan ganjaran pahala yang besar, sampai pun makanan yang kamu berikan kepada istrimu” (HR. Bukhari No. 56).

4.2.4 Pengaruh Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi

Terhadap Kinerja

Pembahasan mengenai pengaruh motivasi dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja ialah untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah dan membuktikan hipotesis terkait motivasi sebagai variabel mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang diketahui hasil yang menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi

terhadap kinerja. Hal ini diperkuat dengan hasil pengujian pada inner model yang menunjukkan hasil p-value sebesar 0,009 yang lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dan rumusan masalah yang menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja diterima.

Adapun menurut teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom (1964) dan dikembangkan oleh Porter dan Lawler motivasi dalam diri seseorang mampu dimanfaatkan untuk mencapai kinerja yang diharapkan dengan mempertimbangkan kompensasi yang diperoleh. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Efendi et al., (2020) dan Laras et al., (2021) yang menyatakan hasil bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Candradewi & Dewi (2019) dengan hasil yang sama juga menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Begitupula sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka menunjukkan semakin rendahnya motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam perspektif islam, motivasi dalam bekerja ialah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah dan bukan untuk mengejar gaya hidup hedonis, status ataupun kekayaan yang menghalalkan segala cara. Bekerja dalam rangka mencari nafkah menurut islam juga menjadi suatu hal yang istimewa sebab dengan bekerja seseorang akan mampu untuk memenuhi berbagai macam kebutuhannya. Hal ini telah dijelaskan dalam q.s at-taubah ayat 105 berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

4.2.5 Pengaruh Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh *Self Efficacy*

Terhadap Kinerja

Pembahasan mengenai pengaruh motivasi dalam memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja ialah untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah dan membuktikan hipotesis terkait motivasi sebagai variabel mediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang diketahui hasil yang menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja. Hal ini diperkuat dengan hasil pengujian pada inner model yang menunjukkan hasil p-value sebesar 0,007 yang lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dan rumusan masalah yang menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja diterima.

Menurut Bandura dalam Sabil (2023) *self efficacy* atau keyakinan individu pada kemampuannya mampu mempengaruhi motivasi dalam dirinya. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki individu maka tingkat stres yang ada dalam dirinya akan semakin rendah sehingga kemauan atau dorongan untuk melakukan atau menyelesaikan tugasnya akan semakin tinggi. Oleh sebab itu dapat dinyatakan bahwa keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya

dapat dipengaruhi oleh *self efficacy* yang tinggi yang mampu meningkatkan motivasi dan prestasi atau kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muvida & Almanshur (2022) dan Hadi (2023) yang menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai dapat menjadi alat yang ampuh untuk mengarahkan pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan *self efficacy* dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga membuat pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

Di dalam islam seseorang yang memiliki kepercayaan atau iman yang tinggi serta tidak lemah dan mudah bersedih dianggap sebagai orang yang memiliki derajat yang tinggi. Selain itu, ketika manusia mampu untuk selalu mendahulukan Allah dalam setiap aktivitas dan pekerjaannya maka Allah akan memuliakannya dan meninggikan derajatnya. Hal ini dijelaskan dalam q.s Ali Imran ayat 139 berikut:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya :

“Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman”.

Penjelasan ayat tersebut menurut pendapat Hasbi Ash Shiddiqi (1995) dalam (Iskandar, 2022) menyatakan bahwa manusia dilarang untuk merasa sedih ataupun lemah ketika mengalami kegagalan dan penderitaan hidup dan harus mempersiapkan segala pembekalan diri dan terus bersemangat dan bertawakal kepada Allah dengan penuh harap kepada Allah semata. Disisi lain sebagai

seorang mukmin suatu hal yang terpenting adalah selalu berpikiran positif dan mempunyai keyakinan yang positif terhadap kondisi Allah Yang Maha Perkasa. Jika seseorang bersikap positif maka hal-hal positif akan datang dan sebaliknya (Rusdin 2008). Hal ini selaras dengan hadits qudsi nomor 7005 yang diriwayatkan oleh Muslim (1984) yang menyatakan bahwa "Allah SWT berfirman bahwa 'Aku sesuai dengan persepsi hambaku dan aku bersamanya saat dia bertanya padaku". Oleh karena itu, untuk mencapai kesuksesan, individu harus bergerak maju tanpa terlalu memikirkan hambatan dan tantangan yang dihadapi (Sulaiman al-Kumayi, 2008). Hal ini karena apapun upaya yang dilakukan dengan penuh keyakinan maka akan ada hasil yang menanti.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, olah data melalui software SmartPLs dan pembahasan mengenai ”Pengaruh kompensasi dan *self efficacy* terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan berdasarkan sistem yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh instansi mampu meningkatkan kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang.
4. Motivasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang telah terpenuhi dan motivasi yang tinggi mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang.
5. Motivasi dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* yang tinggi dan motivasi yang tinggi

mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang.

5.2 Saran

1. Bagi Instansi

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan pada instansi sekretariat DPRD kabupaten Malang adalah mempertahankan konsistensi dalam sistem pemberian kompensasi sebab dengan sistem pemberian kompensasi yang baik dapat berpengaruh terhadap motivasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disisi lain peningkatan pada *self efficacy* pegawai juga perlu untuk ditingkatkan sebab *self efficacy* yang tinggi pada diri karyawan mampu mempengaruhi motivasi dan kinerjanya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya yaitu dengan mengembangkan model penelitian dan menambah variabel lain yang memiliki potensi mempengaruhi kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang seperti lingkungan kerja, OCB, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdhal, A. et al. (2023). *Pengantar Ilmu Manajemen: Organisasi dan Perkembangannya*. CV. Gita Lentera.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Ambarita, P. R. L., Hanafi, A., & Yuliani. (2022). The Influence of Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance: Empirical Study on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya. *Open Journal of Business and Management*, 10(01), 263–280. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2022.101016>
- Andriyani, R & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Meditech Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, Vol. 04, N, 190–197.
- Ardiansyah, I. et al. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramugraha di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading. *Jurnal Inovasi Penelitian (JIP)*, 1(11), 2453–2462.
- Arifin, Z. et al. (2021). The Role Of Employees Engagement And Self-Efficacy On Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company. *Natural Volatiles & Essent. Oils (NVEO)*, 8(4), 10177–10190.
- Awba, R., & Putri, A. (2021). the Influence of Self Efficacy and Organizational Culture on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction As an Intervening Variable At the Payakumbuh City Regional Financial Board. *Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 28–41. <https://doi.org/10.47896/ab.v2i1.363>
- Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(5), 134–143. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n5.711>
- Chairina, R. R. L. (2019). *Analisis Manajemen Sumberdaya Manusia*. Zifatama Jawa.
- Dwinati, B. N., Surati., & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional

- Pengangkutan Sampahdinas Kebersihan Kota Mataram). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 8(1), 86–100. <https://doi.org/10.29303/jmm.v8i1.415>
- Efendi, R. et al. (2020). Comparative Study of Post-Marriage Nationality Of Women in Legal Systems of Different Countries *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
- Efendi, S. (2022). *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Tinggi*. Samudra Biru.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- GS, A. D. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Unitomo Press.
- HadeethEnc.com. (n.d.). *Hadis: Orang Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allah daripada orang Mukmin yang lemah. Masing-masing memiliki sisi kebaikan. Maka fokuslah pada apa yang bermanfaat bagimu, mintalah pertolongan kepada Allah dan jangan lemah."*. <https://hadeethenc.com/id/browse/hadith/5493>
- Hadi, P. (2023). Research in Business & Social Science The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement. *International Journal Of Research In Business And Social Science*, 12(2), 653–661.
- Hambali, M. B. (2023). Etos Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Darul Jannah Lempuing Jaya Oki Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 02(01), 79–89. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Hatuwe, R. M. (2022). *Variabel Intervening Mengelola Kompensasi Dan Motivasi*

- Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap (PTT)*. Rena Cipta Mandiri.
- Huzaemah. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutung. *Jurnal Ekonomi Trend*, 08(02), 93–98.
- Indrasari, M., et al. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai: Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi dan Jenjang Karier*. Zifatama Jawaara.
- Iskandar, T. (2022). Pendidikan Tauhid Terhadap Motivasi Hidup Dalam Perspektif Alquran. *Jurnal Reflektika*, 17(2), 397–412.
- Ismanto, T. H., & Anisah, U. H., Hidayat, N. (2021). Comparative Study of Post-Marriage Nationality Of Women in Legal Systems of Different Countries International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Influence of Self-Efficacy and Workload on The Performance of State Civil Apparatus. *International Journal of Multiculturaland Multireligious Understanding*, 8(6), 294–305.
<http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v8i6.2807>
- Istikomaroh, I. E., & Estiningrum, S. D. (2022). *Pengendalian Internal dalam Sistem Kompensasi*. Uwais inspirasi indonesia.
- Jaafar, N. et al. (2016). Self Efficacy From The Quranic Perspective: The Study on Teachers of Islamic Education at National Secondary School in Peninsular Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 10(11), 185–192.
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Jasiyah, R. et al. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Adanu Abimata.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Khairunnisa, F. et al. (2023). Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy , Organizational Citizenship Behavior (OCB), Dan Job Dan Job Satisfaction Dalam Perspektif Islam. *Journal of Economics Business Ethic and Science of History (JEBESH)*, 1(2), 71–80.
- Kristanto, A. D., & Tajib, E. (2023). Pengaruh Compesantion Dan Job Satisfaction

- Terhadap Employee Performance Dimediasi Employee Engagement Pada Bank Swasta Di Jakarta. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, 4(1), 9–20. <https://doi.org/10.59784/glosains.v4i1.386>
- Lamonge, A.S., et al. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Get Press Indonesia.
- Laporan Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang. (2022).
- Laras, T. et al. (2021). The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance*, 8(5), 1065–1077. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1065>
- Lianto, L. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1409>
- Mahfud, I. (2019). Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. *Madani Syari'ah*, 2, 45–64. <https://stai-binamadani.e-journal.id/Madanisyariah/article/download/138/110/>
- Mamahit, A. Y. (2019). *Metodologi Penelitian*. Yayasan Bina Lentera Insan.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Munir, M., & Arifin, S. (2021). The Influence of Work Motivation and Self-Efficacy on Employee Performance. *Jurnal Simki Economic*, 4(2), 142–149. <https://doi.org/10.29407/jse.v4i2.106>
- Muslimin, et al. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Get Press Indonesia.
- Musyaffi, A. M., et al. (2022). *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (sem-pls) Menggunakan Smartpls*. Pascal Books.
- Muvida, I & Almanshur, F. (2022). Peran Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Job Involvement Dan Self Efficacy. *E-Qien, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 224–230.
- Nizamuddin, et al. (2021). *Metodologi Penelitian; Kajian Teoritis Dan Praktis Bagi Mahasiswa*. CV. DOTPLUS Publisher.

- Norman, E., Supriyatna, R. K., & Junaedi, D. (2021). Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(1), 103–123. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.320>
- Novel, N.J.A., et al. (2023). *Buku Ajar Manajemen SDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
- Pahlevi, C., & Anwar, V. (2022). *Kinerja Keuangan dalam Pendekatan Modal Intelektual Kapital dan Struktur Modal*. Pascal Books.
- Paramarta, V., et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Cipta Media Nusantara.
- Peraturan Bupati Malang Nomor 58 Tahun 2016*. (n.d.). <https://www.bing.com/ck/a?!&p=087f000b1d40950eJmltdHM9MTcxMjEwMjQwMCZpZ3VpZD0yOWNkZjFkZS01YmFhLTY3MDgtMzU1OS1lMzc3NWVmYzY2ZjQmaW5zaWQ9NTE4NQ&pfn=3&ver=2&hsh=3&fclid=29cdf1de-5baa-6708-3559-e3775afc66f4&psq=sekretariat+dprd+menurut+peraturan+bupati+malang>
- Pering, I. M. A. A. (2020). Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (Sem) Smart-Pls 3.0. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 28–48. <https://doi.org/10.47532/jis.v3i2.177>
- Permatasari, A. & Mujanah, S. (2021). The Effect of Self Ability, Compensation, and Self Efficacy on Employee Performance At Rizqy Jaya Mulia Sidoarjo Company. *Journal of Applied Management and Business (JAMB)*, 2(1), 21–30. <https://doi.org/10.37802/jamb.v2i1.156>
- Purwanta, et al. (2022). *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Inovasi Teknologi*. Jejak Pustaka.
- Ramadhani, et al. (2021). *Statistika Penelitian Pendidikan: Analisis Perhitungan Matematis dan Aplikasi SPSS*. Prenada Media.
- Rezeki, F & Hidayat, R. (2021). The effect of compensation, work discipline and achievement motivation on employee performance. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(1), 13. <https://doi.org/10.33062/mjb.v6i1.414>
- Sabil, R. A. (2023). *Efikasi Diri Membangun Kesuksesan Dalam Manajemen*

Perbankan. Nas Media Pustaka.

- Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>
- Saputra, M. R. A., et al. (2023). *Metode Ilmiah dan Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Kepustakaan (Bahan Ajar Madrasah Riset)*. Nizamia Learning Center.
- Saputri, E. A., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Map Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–17.
- Sari, A. A. I. K., et al. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Scopindo Media Pustaka.
- Siddiqi, T. (2018). Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5), 153–162.
- Siregar, I. A., & Halwi, M. (2021). Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam. *ALACRITY: Journal Of Education*, 1(1), 80–86.
- Sunatar, B. (2023). *Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi*. Feniks Muda Sejahtera.
- Supriadi, I. (2022). *Riset Akuntansi Keperilakuan*. Jakad Media Publishing.
- Supriyanto, A.S & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, A.S & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*. UIN-Maliki Press.
- Susanti, R. (2022). *Komunikasi Ilmiah: Strategi Antibingung Menyusun Karya Ilmiah*. CV. Bintang Semesta Media.
- Umiyarzi, E. (2021). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 245–256.

- Veronica, et al. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Get Press.
- Widiasworo, E. (2019). *Menyusun Penelitian Kuantitatif untuk Skripsi dan Tesis*. Araska Publisher.
- Wijayana, T. T., et al. (2022). The Influence of Self Efficacy on Performance with Innovation Work Behavior as an Intervening Variable (Case Study on PT. Indah Kiat Employee). *Journal of Economics and Business*, 5(3), 166–177. <https://doi.org/10.31014/aior.1992.05.03.445>
- Yamin, S. (2023). *Olah data Statistik SMARTPLS 3 SMARTPLS 4 AMOS & STATA (Mudah & Praktis) Edisi III*. Dewangga Energi Internasional Publishing.
- Yusuf, R.K., et al. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(3), 219–232. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1250/967>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1

BUKTI BIMBINGAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110016
Nama : Husni Azahiroh
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	25 Oktober 2023	Bimbingan judul dan bab 1	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	30 Oktober 2023	Bimbingan revisi judul	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	13 November 2023	Bimbingan judul dan lokasi penelitian	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	20 November 2023	Bimbingan bab 1-3	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	23 November 2023	Bimbingan bab 2	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	24 November 2023	Bimbingan bab 1-3	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	30 November 2023	Bimbingan kuisioner penelitian	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	8 Desember 2023	Bimbingan revisi Kuisioner	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	19 Februari 2024	Bimbingan bab 4 dan 5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	4 Maret 2024	Bimbingan jurnal afirmasi dan skripsi	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
11	15 Maret 2024	Bimbingan revisi jurnal dan skripsi	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 15 Maret 2024
Dosen Pembimbing



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

Lampiran 2

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Husni Azahiroh
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 20 Januari 2002
Agama : Islam
Alamat Asal : Desa Sukoanyar, Kec. Pakis, Kab.Malang
Jenis Kelamin : Perempuan
No. Telepon : 082325823024
Email : husniazr24@gmail.com

Pendidikan Formal

2006 – 2008 : TK PKK RA Kartini
2008 – 2014 : SDN 2 Sukoanyar
2014 – 2017 : SMPN 1 Pakis
2017 – 2020 : SMAN 1 Tumpang
2020 – 2024 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2020 – 2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang
2021 – 2022 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI) UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang

Lampiran 3



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Husni Azahiroh
NIM : 200501110016
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
12%	12%	6%	6%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 20 Maret 2024


UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 4

Surat Izin Penelitian

 PEMERINTAH KABUPATEN MALANG
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
Jl. Panji No. 119 Kepanjen, Telp./Faks. (0341) 398400, 398401, 398402
e-mail: setwan@malangkab.go.id, website: <http://setwan.malangkab.go.id/>
Kode Pos 65163

SURAT KETERANGAN
Nomor : 420/1000 /35.07.041/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :


Nama : **BAGUS SULISTYAWAN, AP. M.Si**
NIP : 19741214 199311 1 001
Pangkat : Pembina Utama Muda (IV/c)
Jabatan : Sekretaris DPRD Kabupaten Malang

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa dalam rangka menindaklanjuti surat dari Dekan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Nomor : B-1688/F.Ek.1/PP.00.9/11/2023 tanggal 14 November 2023, Perihal Izin Penelitian Skripsi di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Malang, pada prinsipnya dapat diterima untuk memenuhi kebutuhan mata kuliah sebagaimana nama dibawah ini :

Nama : Husni Azahiroh
NIM : 200501110016
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Kepanjen
Pada Tanggal : 28 Desember 2023

SEKRETARIS DPRD KABUPATEN MALANG

BAGUS SULISTYAWAN, AP. M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19741214199311 001

Tembusan :
Yth. 1. Sdr. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Malang;
2. Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang;
3. Sdr. Mahasiswa Ybs



PEMERINTAH KABUPATEN MALANG
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Panji No. 158 Telp. (0341) 392031 Fax. (0341) 392031
Email: bakesbangpol@malangkab.go.id - Website: <http://www.malangkab.go.id>
KEPANJEN-65163

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 072/3149/35.07.207/2023

Untuk melakukan Survey/Reserch/Penelitian/PKL/Magang

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Malang dengan ini menerangkan bahwa:

Berdasarkan surat dari : **Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim**
Nomor : B-168/F.EK.1/PP.00.9/11/2023
Tanggal : 14 September 2023
Perihal : Izin Penelitian Skripsi

Dapat Diberikan Surat Keterangan Kepada:

NAMA	NIM	PRODI
Husni Azahiroh	200501110016	Manajemen

Judul : **Penelitian Skripsi**

Lokasi : Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Malang

Dengan ketentuan :

1. Mentaati ketentuan – ketentuan / Peraturan yang berlaku;
2. Sesampainya ditempat supaya melapor kepada pejabat setempat
3. Berlaku pada bulan **November 2023 s/d Februari 2024**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepanjen, 29 Desember 2023

a.n. **KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**
KABUPATEN MALANG
Kabid Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik



Bfky Maria Ufah, SP., M.Si.

NIP. 19700126 199602 2 001

Tembusan disampaikan Yth. :

1. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Malang;
2. Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang;
3. Mhs/Yang Bersangkutan;

Lampiran 5

Kuisisioner Penelitian
Pengaruh Kompensasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan Motivasi
Sebagai Variabel Intervening
(Pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang)

Kepada: Yth. Bapak/Ibu/Saudara(i)

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Husni Azahiroh mahasiswi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya yang menjadi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana (S1) di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi UIN Malang. Sebelumnya saya meminta maaf telah mengganggu waktu bapak/ibu/saudara/i. Saya izin meminta bantuan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Dalam hal ini semua bentuk informasi dan jawaban bapak/ibu/saudara/i dapat dijamin kerahasiaannya dan hanya untuk kepentingan penelitian semata. Oleh karena itu, dimohon bapak/ibu/saudara/i untuk mengisi secara lengkap.

Atas perhatian dan kesediaannya saya ucapkan beribu terimakasih. Semoga segala kebaikan bapak/ibu/saudara/i dibalas lebih oleh Allah SWT.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

1. Identitas Responden

Bapak/Ibu/Saudara(i) dipersilahkan untuk mengisi data diri di bawah ini dan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Nama :

Posisi/Jabatan :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : 16-25 Th 26-35 Th 36-45 Th >45 TH

Lama Bekerja : 0-1 Th 2-5 Th 6-10 Th >10 Th

Status : Menikah Belum menikah Duda/janda

Status Kerja : ASN Non ASN Lainnya.....

Pendidikan Terakhir :

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu/Saudara(i) dipersilahkan untuk menjawab setiap item pertanyaan dengan memilih salah satu dari lima pilihan jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda (√) pada kolom dibawah ini.

Dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Netral (N) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat Setuju (SS) = 5

3. Daftar Pernyataan

a. Kompensasi

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja					
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan biaya hidup					
3.	Gaji yang saya terima sesuai dengan peraturan pemerintah					
4.	Insentif yang saya terima sudah sesuai besarnya					
5.	Saya menerima insentif secara rutin sesuai ketentuan yang ada					
6.	Saya mendapatkan insentif sesuai jabatan saya					
7.	Tunjangan yang saya dapatkan sesuai dengan jenis pekerjaan saya					
8.	Tunjangan yang saya dapat sesuai dengan harapan saya					
9.	Dikantor tempat saya bekerja terdapat fasilitas yang menunjang kesejahteraan pegawai					
10.	Fasilitas kerja ditempat saya dapat dikatakan layak					
11.	Fasilitas yang dibutuhkan oleh pegawai telah terpenuhi					

b. Self Efficacy

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan berbagai tugas tertentu					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya mampu menetapkan target atas tugas yang diberikan					
3.	Saya mampu memilih tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas					
4.	Saya mampu melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas					
5.	Saya mampu berusaha keras untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan					
6.	Saya mampu menggunakan segala kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan tugas					
7.	Saya mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan					
8.	Saya mampu untuk memperbaiki kesalahan					
9.	Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan					
10.	Saya merasa puas saat menemukan solusi untuk menghadapi hambatan dalam melaksanakan tugas					

c. Motivasi

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memperoleh gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok					
2.	Saya mendapatkan tambahan gaji berupa uang makan					
3.	Saya mendapatkan tambahan gaji berupa uang transport					
4.	Saya membutuhkan hubungan kerja yang harmonis					
5.	Saya merasa butuh untuk diterima dilingkungan kerja					
6.	Saya berada pada lingkungan kerja yang aman					
7.	Saya berada pada lingkungan kerja yang nyaman					
8.	Di tempat kerja saya menyediakan jaminan dana pensiun untuk saya					
9.	Di tempat kerja saya menyediakan tunjangan kesehatan untuk saya					
10.	Atasan memberi saya izin untuk melanjutkan pendidikan					
11.	Atasan mengikutsertakan saya pada pelatihan yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					

d. Kinerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan					
2.	Saya tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditentukan					
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas melebihi standar yang telah ditentukan					
5.	Saya selalu memperhatikan mutu pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan atau standard operasional yang berlaku					
6.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan teliti					
7.	Saya datang ke kantor tepat waktu					
8.	Saya pulang dari kantor tepat waktu					
9.	Saya mampu berkomunikasi dan melakukan koordinasi yang baik dengan rekan kerja					
10.	Saya mampu berkomunikasi dan melakukan koordinasi yang baik dengan antar bagian					
11.	Saya mampu berkomunikasi dan melakukan koordinasi yang baik dengan atasan					
12.	Saya mampu berkomunikasi dan melakukan koordinasi yang baik dengan organisasi perangkat daerah kabupaten Malang					
13.	Saya mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat IKM (DPRD)					
14.	Saya mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap organisasi perangkat daerah kabupaten Malang					

Lampiran 6

Deskripsi Jawaban Responden

Variabel Kompensasi (X):

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
1	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
6	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
7	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
8	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
9	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
10	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5
13	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
15	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
16	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
17	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
18	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5
19	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
20	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
21	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
22	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5
24	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
25	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3
26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
27	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
28	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5
31	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
32	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4
33	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5
34	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
35	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
36	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
37	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
39	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
40	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
41	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
43	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
44	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
45	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
46	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
47	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
49	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
50	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5
51	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5
52	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
53	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5
54	4	5	5	3	3	3	4	3	4	5	5
55	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
56	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
57	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4
58	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
59	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
60	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4
61	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
62	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
63	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
64	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
65	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
66	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
67	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
68	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3
69	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4
70	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5
71	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
72	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
73	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
74	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
75	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4
76	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4
77	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
78	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
79	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4
80	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4
81	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
82	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
83	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
84	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
85	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
86	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4

Variabel Self Efficacy (X):

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
1	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5
2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5
8	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
9	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4
10	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
13	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4
14	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5
15	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
16	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
17	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
23	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
24	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
25	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
27	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
28	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
29	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
30	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5
31	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
32	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
35	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
37	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
38	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
39	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
42	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
43	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
46	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
48	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
49	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
50	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
51	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
52	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
53	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
54	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
55	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
56	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
57	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
58	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
59	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
60	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
62	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
64	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
65	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
66	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5
67	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
68	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
69	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
70	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
71	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
73	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4
74	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3
75	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
77	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
79	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
82	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
85	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4

Variabel Kinerja (Y):

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14
1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
2	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5
6	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5
7	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
10	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
11	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
12	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
14	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
15	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
20	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
21	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
22	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
23	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
24	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
25	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
27	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
33	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
34	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
36	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
37	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
38	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
42	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
43	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
44	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
45	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4
46	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5
47	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4
48	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
50	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
52	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
53	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
54	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
55	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3
56	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
57	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14
58	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
59	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
60	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
61	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
63	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
64	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
65	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
66	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
67	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
68	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
70	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4
71	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
72	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
73	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
74	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
75	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
76	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
77	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
78	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
79	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
80	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
82	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
83	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4
84	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
85	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4

Variabel Motivasi (Z)

No.	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11
1	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5
2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
6	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4

No.	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11
7	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
8	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
9	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
12	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
14	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5
15	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4
16	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
18	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
20	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
21	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
22	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3
24	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
25	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
28	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
33	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
35	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
36	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
37	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
39	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5
40	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
41	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
42	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
43	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
44	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
45	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
46	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3
47	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5

No.	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11
48	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
49	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
51	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4
52	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
53	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
54	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
55	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
56	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
57	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
58	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
60	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
61	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
62	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3
63	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4
64	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
65	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
66	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
67	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
68	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
71	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5
72	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
75	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
76	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3
77	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
78	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
79	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
80	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
82	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
84	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
85	4	5	5	4	5	5	4	2	4	4	4
86	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4

Lampiran 7

Hasil Uji Penelitian

Outer loading

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Kompensasi (X)	X1.1	0,648	Valid
	X1.2	0,718	Valid
	X1.3	0,812	Valid
	X1.4	0,730	Valid
	X1.5	0,734	Valid
	X1.6	0,773	Valid
	X1.7	0,725	Valid
	X1.8	0,677	Valid
	X1.9	0,781	Valid
	X1.10	0,777	Valid
	X1.11	0,814	Valid
Self Efficacy (X)	X2.1	0,844	Valid
	X2.2	0,831	Valid
	X2.3	0,723	Valid
	X2.4	0,821	Valid
	X2.5	0,728	Valid
	X2.6	0,732	Valid
	X2.7	0,747	Valid
	X2.8	0,839	Valid
	X2.9	0,787	Valid
	X2.10	0,786	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,846	Valid
	Y.2	0,658	Valid
	Y.3	0,714	Valid
	Y.4	0,633	Valid
	Y.5	0,797	Valid
	Y.6	0,811	Valid
	Y.7	0,681	Valid
	Y.8	0,727	Valid
	Y.9	0,775	Valid
	Y.10	0,761	Valid
	Y.11	0,766	Valid
	Y.12	0,760	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
	Y.13	0,806	Valid
	Y.14	0,720	Valid
Motivasi (Z)	Z.1	0,733	Valid
	Z.2	0,671	Valid
	Z.3	0,646	Valid
	Z.4	0,769	Valid
	Z.5	0,802	Valid
	Z.6	0,784	Valid
	Z.7	0,756	Valid
	Z.8	0,771	Valid
	Z.9	0,738	Valid
	Z.10	0,772	Valid
	Z.11	0,767	Valid

Cross loading

Variabel	Kompensasi	Self Efficacy	Kinerja	Motivasi
X1.1	0,648	0,569	0,601	0,532
X1.2	0,718	0,664	0,662	0,585
X1.3	0,812	0,736	0,786	0,768
X1.4	0,730	0,666	0,639	0,657
X1.5	0,734	0,621	0,627	0,642
X1.6	0,773	0,669	0,706	0,702
X1.7	0,725	0,721	0,637	0,670
X1.8	0,677	0,617	0,624	0,594
X1.9	0,781	0,680	0,722	0,681
X1.10	0,777	0,738	0,745	0,714
X1.11	0,814	0,740	0,762	0,723
X2.1	0,780	0,844	0,799	0,816
X2.2	0,736	0,831	0,784	0,754
X2.3	0,630	0,723	0,644	0,626
X2.4	0,736	0,821	0,758	0,739
X2.5	0,694	0,728	0,661	0,697
X2.6	0,696	0,732	0,702	0,719
X2.7	0,689	0,747	0,708	0,661
X2.8	0,773	0,839	0,781	0,746
X2.9	0,683	0,787	0,681	0,672
X2.10	0,683	0,786	0,687	0,664
Y.1	0,770	0,755	0,846	0,779
Y.2	0,615	0,571	0,658	0,552

Variabel	Kompensasi	Self Efficacy	Kinerja	Motivasi
Y.3	0,615	0,616	0,714	0,666
Y.4	0,595	0,557	0,633	0,548
Y.5	0,734	0,758	0,797	0,780
Y.6	0,778	0,797	0,811	0,782
Y.7	0,633	0,619	0,681	0,664
Y.8	0,667	0,679	0,727	0,664
Y.9	0,687	0,687	0,775	0,662
Y.10	0,648	0,679	0,761	0,682
Y.11	0,686	0,693	0,766	0,679
Y.12	0,717	0,748	0,760	0,702
Y.13	0,760	0,759	0,806	0,797
Y.14	0,694	0,681	0,720	0,656
Z.1	0,690	0,689	0,707	0,733
Z.2	0,563	0,623	0,579	0,671
Z.3	0,532	0,598	0,556	0,646
Z.4	0,687	0,714	0,741	0,769
Z.5	0,667	0,702	0,729	0,802
Z.6	0,716	0,713	0,766	0,784
Z.7	0,693	0,661	0,706	0,756
Z.8	0,762	0,696	0,710	0,771
Z.9	0,667	0,697	0,662	0,738
Z.10	0,668	0,705	0,712	0,772
Z.11	0,642	0,647	0,686	0,767

Contract Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja	0.939	0.942	0.947	0.561
Kompensasi	0.920	0.923	0.932	0.557
Motivasi	0.921	0.923	0.933	0.559
Self Efficacy	0.930	0.933	0.941	0.616

R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0.908	0.904
Motivasi	0.848	0.845

Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompensasi -> Kinerja	0.333	0.337	0.105	3.172	0.002
Kompensasi -> Motivasi	0.382	0.384	0.119	3.205	0.001
Motivasi -> Kinerja	0.365	0.361	0.102	3.582	0.000
Self Efficacy -> Kinerja	0.287	0.288	0.112	2.560	0.010
Self Efficacy -> Motivasi	0.560	0.561	0.112	4.993	0.000

Specific Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Self Efficacy -> Motivasi -> Kinerja	0.205	0.205	0.076	2.689	0.007
Kompensasi -> Motivasi -> Kinerja	0.140	0.136	0.054	2.604	0.009