

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

Husni Azahiroh¹, Vivin Maharani Ekowati²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
husniazr24@gmail.com¹, vivien.maharani@yahoo.com²

ABSTRACT

The aim of this research is to examine and analyze the role of motivation as a mediator in the influence of compensation and self-efficacy on employee performance. The research was conducted at the Secretariat of The Regional House of Representatives of Malang Regency using explanatory research design and quantitative approach methods. The study population consisted of 86 people with sample selection using a saturated sampling technique. Data were obtained through interviews, literature studies, and questionnaires distributed to respondents. Data analysis was carried out using SmartPLS 4.1 with several testing stages including outer model test, inner model test, hypothesis testing, and mediation testing. The results showed that: 1) positively and significantly compensation affects employee performance with a p-value of 0.002, 2) positively and significantly self efficacy affects employee performance with a p-value of 0.010, 3) positively and significantly motivation affects employee performance with a p-value of 0.000, 4) motivation has a mediating role on the effect of compensation on employee performance with a p-value of 0.009, and 5) motivation has a mediating role on the influence between self 5) motivation has a mediating role on the effect of self efficacy on employee performance with a p-value of 0.007.

Keywords: motivation, compensation, self efficacy, employee performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah untuk menguji dan menganalisis peran motivasi sebagai pemediiasi pengaruh kompensasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di sekretariat DPRD kabupaten Malang dengan jenis penelitian *explanatory* dan metode pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 86 orang dengan pengambilan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui wawancara, *literatur study* dan kuisioner yang disebarakan pada responden. Analisis data dilakukan dengan bantuan SmartPLS 4.1 dengan beberapa tahap pengujian meliputi uji pada *outer* model, uji *inner* model, uji hipotesis, dan uji mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) secara positif dan signifikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai p-value sebesar 0,002, 2) secara positif dan signifikan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai p-value sebesar 0,010, 3) secara positif dan signifikan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai p-value sebesar 0,000, 4) motivasi memiliki peran mediasi pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai p-value sebesar 0,009, dan 5) motivasi memiliki peran mediasi pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan nilai p-value sebesar 0,007.

Kata kunci: motivasi, kompensasi, *self efficacy*, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi sebab memiliki fungsi aktif dan dominasi pada setiap aktivitas organisasi. Selain itu, kreativitas, kontribusi dan karya yang diberikan dalam organisasi seperti sebagai seorang pemimpin, pengusaha, *manager*, pemilik, komisaris ataupun karyawan dapat mendorong terciptanya kesuksesan organisasi. Tanpa adanya kontribusi sumberdaya

manusia maka organisasi tidak akan dapat berjalan dan mencapai tujuannya (Nazara, et al., 2023). Dalam hal ini organisasi juga perlu membekali sumberdaya manusia yang dimiliki dengan kemampuan atau keahlian sesuai bidangnya agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan lancar. Organisasi juga dapat melakukan evaluasi pada masalah yang timbul baik itu besar ataupun kecil untuk mengoptimalkan kinerja agar tetap berjalan dengan baik (Syifa & Maharani, 2022). Hal ini dikarenakan 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 menurut Siagian (2002) dalam Nurfitriani (2022) kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi 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, dkk, 2018).

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi juga dapat memperhatikan faktor lain seperti motivasi. 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. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi individu antara lain: kompensasi, hubungan interpersonal, kebutuhan rasa aman dan kesempatan kerja. Pemberian motivasi yang dilakukan melalui memberikan pemenuhan kebutuhan semacam ini diharapkan dapat menimbulkan kepuasan pada diri individu sehingga individu berkenan mengerahkan tenaga dan pikirannya untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai (Anisyah, Supriyanto, & Ekowati, 2021).

Menurut Bandura dalam Sabil (2023) *self efficacy* juga termasuk kedalam faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. *Self efficacy* merujuk pada

keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya sehingga dapat memobilisasi motivasi, sumberdaya kognitif dan kinerja yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan dalam pekerjaan. *Self efficacy* juga dapat menentukan apakah suatu perilaku atau kinerja akan dilakukan dengan baik atau tidak, seberapa besar kontribusi dalam pekerjaan dan seberapa kuat individu dalam menghadapi hambatan. Namun ketika *self efficacy* yang dimiliki individu menunjukkan tingkat 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 beragam. Pada penelitian Siddiqi (2018) hasil penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini selaras dengan penelitian Laras *et al.*, (2021) yang mengungkapkan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Adapun hasil berbeda diungkapkan pada penelitian Marlius & Pebrina (2022) yang menyatakan hasil berupa tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada pegawai tidak selalu berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Adapun penelitian Arifin *et al.*, (2021) yang mengungkapkan hasil bahwa *self efficacy* secara positif dan signifikan mampu mempengaruhi kinerja. Hasil ini juga didukung oleh Munir & Arifin (2021) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa secara simultan dan parsial *self efficacy* mampu mempengaruhi kinerja. Tingkat *self efficacy* yang semakin tinggi dalam diri individu dapat membuat kinerjanya terus mengalami peningkatan. Namun hasil berbeda dalam penelitian Awba & Putri (2021) yang mengungkapkan bahwa secara signifikan *self efficacy* tidak memberi pengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kepercayaan diri yang membuat pegawai tidak nyaman dan sering mengeluh ketika ditugaskan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan adanya kontradiksi penelitian yang telah dipaparkan memungkinkan penelitian lanjutan dengan variabel tambahan untuk lebih menambah pengetahuan dan informasi terkait kinerja. Dalam hal ini peneliti melakukan penambahan variabel motivasi sesuai dengan saran penelitian Andriyani & Nawawi (2022). Variabel motivasi dijadikan sebagai variabel mediasi pengaruh kompensasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan dukungan hasil penelitian Efendi *et al.*, (2020) dan Candradewi & Dewi (2019) yang menyatakan jika motivasi dapat berperan dalam mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi pada pegawai yang semakin tinggi dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan begitupun sebaliknya ketika kompensasi yang diberikan rendah maka motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja akan semakin rendah pula. Disisi lain, penelitian Muvida & Almanshur (2022) dan Hadi (2023) juga mengungkapkan hasil

yang senada berupa adanya peran motivasi sebagai variabel memediasi antara *self efficacy* terhadap kinerja yang mengindikasikan bahwa *self efficacy* dapat menjadi alat yang ampuh untuk mengarahkan pegawai dalam upaya 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.

Sekretariat DPRD merupakan unsur pelaksana pemerintahan yang berfokus pada bidang layanan administrasi dan memberi dukungan pada tugas dan fungsi DPRD serta menjalankan tugas lain sesuai bidangnya yang berikan oleh bupati (*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 perkembangan 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 dalam melaksanakan 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. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi, *self efficacy*, dan motivasi terhadap kinerja pegawai serta peranan motivasi sebagai pemediasi pengaruh kompensasi dan *self efficacy* terhadap kinerja.

TINJAUAN LITERATUR

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).

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* merupakan sebuah penilaian terhadap kemampuan dan kompetensi individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya, menghasilkan sesuatu dan mencapai sebuah tujuan. Dapat diartikan pula jika *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).

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).

Motivasi

Menurut Siagian (1995: 138) dalam Samsul, et al., (2024) motivasi adalah suatu bentuk dorongan yang menjadikan seseorang berkenan dan rela menggunakan kemampuannya seperti tenaga, waktu, keahlian dan 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.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja

Menurut Schuler dan Jackson (2016: 74) dalam Purwanta (2022) kompensasi merupakan 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 terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi 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.

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

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 parsial 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

menylesaikan tugasnya dan dapat meningkatkan kepuasan terhadap apa yang dilakukannya.

H2 : *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

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. Semakin pegawai merasa termotivasi dalam bekerja maka akan memberikan dampak baik pada kinerjanya.

H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

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.

H4 : Motivasi memiliki peran sebagai pemediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

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 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.

H5 : Motivasi memiliki peran sebagai pemediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory*. Penelitian dilakukan di sekretariat DPRD kabupaten Malang dengan populasi berjumlah 86 orang. Sampel penelitian diambil melalui teknik sampling jenuh yang menjadikan populasi secara keseluruhan dijadikan sampel (Mamahit, 2019). Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan metode wawancara, *literatur study*, dan kuisioner yang secara langsung disebar pada responden. Data yang telah diperoleh dianalisis dengan bantuan SmartPLS 4.1 dengan beberapa tahap pengujian meliputi uji pada *outer* model, uji *inner* model, uji hipotesis, dan uji mediasi. Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini mengacu pada beberapa pendapat ahli. Pada variabel kompensasi definisi operasional mengacu pada pendapat Simamora (2004) dalam (Dwinati et al., 2019) dengan empat indikator meliputi: 1) gaji, 2) insentif, 3) tunjangan dan 4) fasilitas. Pada variabel *self efficacy* mengacu pada pendapat Brown dkk dalam Widiyanto, E, (2006), Fauziyyah & Rohyani (2022) dan Indrawati (2014) dalam Khaerana (2020) dengan lima indikator meliputi: 1) keyakinan menyelesaikan tugas, 2) kemampuan menumbuhkan motivasi diri, 3) keyakinan untuk bekerja keras, gigih dan tekun, 4) keyakinan untuk menghadapi hambatan dan kesulitan, 5) kepuasan pekerjaan. Pada variabel motivasi mengacu pada pendapat Maslow (2013) dalam (Ardiansyah, 2021) dan Edison (2018:181) dalam Afdhal (2023) dengan empat indikator kebutuhan antara lain: 1) fisiologis, 2) sosial, 3) rasa aman dan 4) pengembangan diri. Adapun pada variabel kinerja dalam hal ini mengacu pada pendapat Mathis dan Jackson (2002) dalam Sari (2021) dan

Laporan Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang (2022) dengan enam indikator meliputi: 1) ketepatan waktu, 2) kuantitas kerja, 3) kualitas kerja, 4) kehadiran, 5) kemampuan bekerjasama serta 6) kepuasan pelayanan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan SmartPLS 4.1 dengan beberapa pengujian pada *outer* model, *inner* model, hipotesis, dan mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pada penelitian ini pengujian validitas variabel didasarkan pada hasil *Average Variance Extracted* (AVE) yang menurut Fornell dan Lacker (1981) hasil model pengukuran ini dapat dilihat pada masing-masing konstruk yang ada pada setiap indikator. Nilai *average extracted* (AVE) dapat dikatakan baik ketika nilainya $> 0,05$ dan jika nilai $< 0,05$ maka indikator tersebut harus di hapus (Pahlevi & Anwar, 2022). Berikut tabel hasil perhitungan *Average Variance Extracted* (AVE):

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

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

Sumber: hasil SmartPLS, diolah peneliti 2024

Berdasarkan uji validitas yang terdapat pada Tabel 1 dapat diambil kesimpulan bahwa masing-masing variabel dapat dinyatakan valid sebab memiliki nilai $> 0,05$.

Uji Reliabilitas

Penilaian uji reliabilitas variabel dilihat berdasarkan nilai hasil pada *composite reliability* dan nilai hasil *cronbach's alpha*. Variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel ketika *composite reliability* bernilai sama dengan atau $> 0,06$ dan nilai hasil pada *cronbach's alpha* $> 0,07$. Berikut tabel hasil uji reliabilitas yang dilakukan melalui program SmartPLS 4.1

Tabel 2
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
Self Efficacy	0,930	0,941	Reliabel

Sumber: Hasil SmartPLS, diolah peneliti 2024

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel 2 dapat ditarik kesimpulan jika secara keseluruhan variabel penelitian dapat dikatakan reliabel sebab *composite reliability* memiliki nilai > 0,06 dan *cronbach's alpha* bernilai > 0,07.

Model Struktural (Inner Model)

Inner model merupakan pengukuran yang memiliki fungsi untuk mengidentifikasi dan melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini pengukuran pada *inner* model didasarkan pada hasil *R-square* dan *Q-square*. Nilai pada *R-square* dapat dinyatakan memiliki pengaruh yang baik jika bernilai > 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 3
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

Berdasarkan nilai hasil *R-square* pada Tabel 3 dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dan motivasi sebagai variabel dependen memperoleh pengaruh yang baik atas variabel independen yang terlihat pada hasil *R-square* yang menunjukkan nilai perolehan sebesar 0,908 atau > 0,67 dan hasil *R-square* motivasi sebesar 0,848 atau > 0,67.

Adapun nilai *Q-square* pada penelitian ini diperoleh dengan melakukan perhitungan sebagai berikut:

$$Q = 1 - (1 - R\text{-square}_1) (1 - R\text{-square}_2)$$

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

$$Q = 0,986$$

Berdasarkan hasil perhitungan *Q-square* dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kinerja dan motivasi memiliki relevansi yang prediktif sebab nilai *Q-square* menunjukkan angka 0,986 atau > 0.

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini pengujian hipotesis berfungsi untuk menguji pengaruh langsung hipotesis 1 hingga 3 dengan melihat hasil nilai *t-statistic* dan nilai *p-value*

yang terdapat pada *path coefficient*. Dalam hal ini hipotesis penelitian 1 hingga 3 pada dapat diterima ketika memiliki hasil nilai *t-statistic* > 1,96 dan hasil nilai *p-value* < 0,05. Berikut hasil uji pengaruh langsung melalui program smartPLS 4.1.

Tabel 4
Hasil Uji Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sampel	<i>t-Statistic</i>	<i>p-values</i>
Kompensasi -> Kinerja	0,333	3,172	0,002
<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 uji pengaruh langsung pada Tabel 4 dapat diketahui hasil antara lain:

1. Hipotesis 1 penelitian ini dapat diterima sebab secara positif dan signifikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja yang diketahui melalui hasil nilai *t-statistic* sebesar 3,172 atau > 1,96 dan hasil nilai *p-value* 0,002 atau < 0,05
2. Hipotesis 2 penelitian dapat ini diterima sebab secara positif dan signifikan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja yang diketahui melalui hasil nilai *t-statistic* sebesar 2,560 atau > 1,96 dan hasil nilai *p-value* 0,010 atau < 0,05.
3. Hipotesis 3 penelitian dapat ini diterima sebab secara positif dan signifikan motivasi berpengaruh terhadap kinerja yang diketahui melalui hasil nilai *t-statistic* sebesar 3,582 atau > 1,96 dan hasil nilai *p-value* 0,000 atau < 0,05.

Uji Mediasi

Uji mediasi pada penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh tidak langsung hipotesis 4 dan 5 yang didasarkan pada nilai hasil *p-value* pada *path coefficient*. Nilai *p-value* dapat dinyatakan mampu memediasi ketika memiliki nilai < 0,05. Berikut hasil uji mediasi yang dilakukan melalui proses *bootstrapping* pada smartPLS 4.1.

Tabel 5
Hasil Uji Pengaruh Mediasi

Variabel	Original Sampel	<i>t-statistic</i>	<i>p-values</i>
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 uji pengaruh mediasi pada Tabel 5 dapat diketahui hasil bahwa secara positif dan signifikan motivasi memiliki peran mediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja yang dibuktikan dengan hasil nilai *p-value* sebesar 0,009 atau < 0,05. Motivasi secara positif dan signifikan juga memiliki peran mediasi pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja yang dibuktikan dengan hasil nilai *p-value* sebesar 0,007 atau < 0,05

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian yang dilakukan pada *inner* model diketahui hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dilihat pada nilai hasil *t-statistic* yang menunjukkan perolehan nilai 3,172 dan nilai hasil *p-value* sebesar 0,002 yang telah memenuhi kategori atau syarat penerimaan hipotesis berupa nilai hasil *t-statistic* > 1,96 dan nilai hasil *p-value* < 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian dalam pemberian kompensasi dapat membantu meningkatkan 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. Hal yang selaras dengan Huzaemah (2020) dan Candradewi & Dewi (2019) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kompensasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi yang diberikan berdasarkan tugas dan tanggung jawab serta peraturan pemerintah dapat memberikan timbal balik yang baik dari pegawai berupa peningkatan kinerja.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian yang dilakukan pada *inner* model dapat diperoleh hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dilihat pada nilai hasil *t-statistic* yang menunjukkan hasil sebesar 2,560 dan nilai hasil *p-value* sebesar 0,010 yang telah memenuhi kategori atau syarat penerimaan hipotesis berupa nilai hasil *t-statistic* > 1,96 dan nilai hasil *p-value* < 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan individu terhadap kemampuan yang ia miliki berpengaruh terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Selaras dengan pendapat Bandura (1986) dalam Saputri & Lestariningsih (2021) yang menyatakan bahwa tingkat kepercayaan dan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas dapat menentukan kesuksesan atau kinerjanya. Semakin tinggi tingkat *self efficacy* dalam diri individu maka ia akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik sebab tingkat keraguan dalam diri individu akan menjadi semakin rendah dan keyakinan untuk menyelesaikan berbagai tugas akan semakin tinggi (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 sejalan dengan penelitian Permatasari & Mujanah (2021) dan Arifin et al., (2021) yang mengungkapkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja. Tingkat *self efficacy* yang tinggi pada diri individu dapat membuat kinerjanya semakin baik dan membuat individu cenderung berhasil dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji pada *inner* model terdapat hasil yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini dapat dilihat pada *t-statistic* yang menunjukkan nilai sebesar 3,582 dan nilai hasil *p-value* sebesar 0,000 yang telah dikategorikan memenuhi syarat penerimaan hipotesis berupa nilai hasil *t-statistic* >1,96 dan nilai hasil *p-value* < 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki atau diberikan pada pegawai mampu mempengaruhi pegawai untuk mencapai kinerja yang baik. Motivasi 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. Hasil ini selaras dengan penelitian Yusuf et al., (2020) dan Marlius & Pebrina (2022) dalam penelitiannya yang menyatakan jika terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Semakin pegawai merasa dirinya termotivasi maka akan semakin baik pula kinerjanya.

Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang diketahui hasil yang menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan pada pegawai dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan perolehan nilai *p-value* sebesar 0,009 atau > 0,05 pada uji *inner* model yang menunjukkan bahwa terdapat peran motivasi sebagai pemediasi antara kompensasi dan kinerja. Pemberian kompensasi pada pegawai dapat memberi dampak baik berupa peningkatan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya guna mencapai kinerja yang diharapkan. 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 Efendi et al., (2020) dan Candradewi & Dewi (2019) yang mengungkapkan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kompensasi

terhadap kinerja. Ketika kompensasi yang diberikan pada pegawai semakin tinggi maka hal ini dapat berpengaruh pada peningkatan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Begitupun sebaliknya, ketika kompensasi yang diberikan semakin rendah maka motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya akan semakin rendah.

Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai sekretariat DPRD kabupaten Malang diketahui hasil yang menunjukkan bahwa motivasi yang diperoleh pegawai dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil uji pada *inner* model yang menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,007 atau $> 0,05$. *Self efficacy* yang dimiliki individu dapat membuat individu lebih percaya diri dan termotivasi untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik pula. 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 sejalan dengan Muvida & Almanshur (2022) dan Hadi (2023) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi secara positif dan signifikan dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja yang membuktikan bahwa *self efficacy* yang berada dalam diri pegawai merupakan alat yang ampuh untuk mengarahkan pegawai dalam mencapai kinerja yang tinggi sebab *self efficacy* dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga membuat pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pemaparan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa 1) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin efektif sistem pemberian kompensasi pada pegawai maka kinerja akan semakin baik dan begitupun sebaliknya, 2) *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kepercayaan dalam diri individu maka tingkat keraguan yang dimiliki akan semakin rendah sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, 3) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin pegawai termotivasi dalam bekerja maka kinerjanya akan semakin meningkat dan begitupun sebaliknya, 4) motivasi mampu berperan sebagai variabel

mediasi antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan maka motivasi pegawai untuk menjalankan tugas akan semakin meningkat sehingga kinerja semakin baik, 5) motivasi mampu berperan sebagai variabel mediasi antara *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki individu maka ia akan semakin termotivasi untuk menjalankan tugas dan meningkatkan kinerjanya.

Adapun saran yang diberikan yaitu pentingnya mempertahankan sistem pemberian kompensasi yang baik pada pegawai serta perlu untuk terus meningkatkan *self efficacy* dalam diri pegawai sebab mampu memberi pengaruh yang baik terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai. Bagi peneliti berikutnya dapat melakukan pengembangan pada model penelitian atau menambah variabel lain yang berpotensi memberi pengaruh pada kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, OCB, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abellia Permatasari, & Siti Mujanah. (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>
- Afdhal, A. et al. (2023). *Pengantar Ilmu Manajemen: Organisasi dan Perkembangannya*. CV. Gita Lentera.
- 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.
- Anisya, V., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2021). The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 04(07), 1028–1033. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-16>
- 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., Marzuki Husein, N., Jihadi, M., Prima Rini, H., Prasada, D., & Wijoyo, H. (2021). The Role Of Employees Engagement And Self-Efficacy On Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company. *Volatiles & Essent. Oils*, 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>
- Bahri, S. et al. (2024). *Manajemen Kerja Dosen Dalam Perpektif Efikasi Diri Dan Budaya Organisasi*. PT Arr Rad Pratama.
- 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>
- Dwinati, B. N., Surati, S., & 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., Rifa'i, M. R., Bahrun, K., Milla, H., & Suharmi. (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>
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestranustra 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.
- 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.
- 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.
- 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>
- Laporan Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang*. (2022).
- Laras, T., Jatmiko, B., Eka SUSANTI, F., & Susiati, S. (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>
- 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>
- 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.

- Nazara, D. S., SE, M., Casriyanti, S. P., Fauzi, H., Trianto, E., Arif Ismunandar, M. M., ... & Tjilen, A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia" Teoritis dan Praktis"*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Novel, N.J.A., et al. (2023). *Buku Ajar Manajemen SDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
- Peraturan Bupati Malang Nomor 58 Tahun 2016. (n.d.). <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=087f000b1d40950eJmltdHM9MTcxMjEwMjQwMCZpZ3VpZD0yOWNkZjFkZS01YmFhLTY3MDgtMzU1OS11Mzc3NWFMYzY2ZjQmaW5zaWQ9NTE4NQ&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=29cdf1de-5baa-6708-3559e3775afc66f4&psq=sekretariat+dprd+menurut+peraturan+bupati+malang+2016&u=a1aHR0cHM6Ly9wZXJhdHVyYW4uYnBrLmdvLmlkL0hvbWUvRG93bmxyYWQvNDUzMzMvNTglMjBTZWtyZURld2FuLnBkZg&ntb=1>
- Purwanta, et al. (2022). *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Inovasi Teknologi*. Jejak Pustaka.
- Sabil, R. A. (2023). *Efikasi Diri Membangun Kesuksesan dalam Manajemen Perbankan* (Nas Media Pustaka (Ed.)).
- 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.
- Sunarsi, D. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara.
- Syifa, M. A., & Maharani, V. (2022). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal (The Effect of Self Efficacy on Employee Performance With Job Satisfaction As a Mediation Variable At the Public Work. *Jurnal Dimensi*, 11(3), 500–517.
- Yusuf, Rahmat Karyadi Sjarlis, Sylvia Rahim, D. R. (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://ejournal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1250/967>