

**MEDIASI MOTIVASI TERHADAP KINERJA: PENGARUH *SELF EFFICACY*, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI DI DISDUKCATPIL KABUPATEN PEMALANG**

**Santi Suciningtyas<sup>1</sup>, dan Siti Masrokhah<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>*Program Studi Manajemen*

<sup>2</sup>*Program Studi Manajemen Perusahaan  
Institut Teknologi dan Bisnis Adias Pemalang*

*Email: [suciningtyassanti@gmail.com](mailto:suciningtyassanti@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *self efficacy*, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada DISDUKCATPIL Kabupaten Pemalang. Sampel pada penelitian ini adalah 47 responden dengan menggunakan teknik sampling *purposive sampling*. Teknik analisa data menggunakan analisis jalur dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy*, disiplin kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta terbukti motivasi bisa memediasi kinerja.

**Kata Kunci :** kinerja, motivasi, *self efficacy*, disiplin kerja, kompensasi.

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to analyze the effect of self-efficacy, work discipline, compensation on performance through motivation as a mediating variable. This research was conducted at DISDUKCAPIL Pemalang Regency. The sample in this study were 47 respondents using purposive sampling technique. The data analysis technique used path analysis and Sobel test. The results showed that self-efficacy, work discipline, compensation had a significant effect on performance and it was proven that motivation could mediate performance.*

**Keywords:** performance, motivation, self efficacy, work discipline, compensation.

**PENDAHULUAN**

Penilaian kinerja selalu menjadi perhatian banyak peneliti dari waktu ke waktu. Penilaian kinerja mendasarkan pada berbagai pemahaman tentang pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan analisis yang lebih luas dari atribut dan bagaimana perilaku individu dalam pelaksanaan tugasnya (Pawirosumarto et al., 2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi juga menjadi hal yang menarik untuk dilakukan penelitian. Penilaian kinerja yang objektif akan memberikan umpan balik yang tepat untuk perubahan perilaku menuju peningkatan produktivitas dan kinerja yang diharapkan. Beberapa faktor yang bisa berkontribusi dalam peningkatan kinerja antara lain *self efficacy*, disiplin kerja, kompensasi.

Karyawan adalah manusia yang memiliki banyak kebutuhan batin. Kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun, karyawan akan bertindak atau berperilaku tertentu cara-cara yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan karyawan berdasarkan motif yang lebih berpengaruh di waktu. Motivasi merupakan dorongan dari individu atau ketegangan internal; sesuatu yang mengakibatkan, keterkaitan, dan merupakan latar belakang yang mendasari perilaku seseorang. Orang-orang tertentu tidak

hanya berbeda dalam kemampuan mereka, tetapi juga berbeda dalam kesediaan mereka untuk menyelesaikan rutinitas.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dan kinerja bahkan memiliki pengaruh yang domain seperti perilaku proaktif dan kinerja terkait pekerjaan. Penelitian-penelitian tersebut antara lain (Hur et al., 2021), (De Clercq et al., 2018), (Li et al., 2020), (Kao, 2017), (Çetin & Aşkun, 2018)). Penelitian yang terkait dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja antara lain (Pawirosumarto et al., 2017) Terkait kompensasi kaitannya dengan kinerja sudah banyak peneliti sebelumnya yang melakukan pembahasannya yaitu (Tung Thanh, 2018), (Mohd Nasurdin et al., 2020), (Türk, 2008).

Beberapa penelitian memberika hasil penelitian antara lain ditemukan hasil yaitu penelitian yang dilakukan (Mukhtarom, 2021) membuktikan bahwa variabel Self Efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil yang berbeda dilakukan oleh peneliti (Asteria & Dwiyanza, 2021)) dengan hasil penelitian variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan perbedaan hasil penelitian tersebut maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memperjelas hasil penelitiannya.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja adalah suatu hasil prestasi kerja yang merupakan perbandingan antara pekerjaan yang telah dilakukan dengan standar tenaga kerjanya. Kinerja merupakan hasil dari kemampuan karyawan yang dikalikan dengan usaha dan dukungan. Dengan demikian, kinerja akan menurun jika salah satu faktor dikurangi atau bahkan tidak dilakukan (Dessler, 1992). Kinerja berkaiian pada kemampuan untuk memiliki hasil yang baik dan produktivitas yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Demikian pula, (Bjarnadottir, A., & Campbell, 2001)

### **SelfEfficacy**

Self Efficacy diartikan sebagai “keyakinan (keyakinan diri) individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu” (Stajkovic, A.D. and Luthans, 1998).

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Rivai, V. and Sagala, 2009), Disiplin kerja merupakan alat atau sarana yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya perilakunya berubah sesuai yang diharapkan manajer serta upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua ketentuan aturan dan norma.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah “semua bentukpemberian pengembalian finansial dan layanan nyata dan manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja” (Milkovich, 2002). Sebagai tambahan, menurut (King, 2006) kompensasi dapat didefinisikan sebagai “imbalan balas jasa yang diberikan” oleh pihak manajemen perusahaan kepada seorang karyawan untuk jasa yang diberikan (yaitu waktu, tenaga dan keterampilan yang sudah diberikan kepada perusahaan).”

### **Motivasi**

(Robbins, 2005) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan untuk melakukan sesuatu dengan upaya tingkat tinggi untuk pencapaian tujuan organisasi, dikondisikan oleh

upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Intinya, karyawan termotivasi untuk melakukan tugasnya tergantung pada kekuatan rangsangan dorongan yang mempengaruhi mereka.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai.**

Beberapa penelitian yang memberikan hasil penelitian hubungan positif antara efikasi diri terhadap kinerja bahkan bahkan menjadi pengaruh lebih dominan karyawan dalam berperilaku proaktif dan kinerja terkait pekerjaan. Penelitian-penelitian tersebut antara lain (Hur et al., 2021)), (De Clercq et al., 2018), (Karatepe et al., 2019), (Li et al., 2020)), (Kao, 2017), (Çetin & Aşkun, 2018). Sehingga bisa dibangun hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara self efficacy terhadap kinerja

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Disiplin merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah selalu diharapkan menjadi ciri sumber daya manusia dalam organisasi, karena ini membuat organisasi berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan dengan baik. Penelitian terdahulu yang sudah dilakukan yaitu (Pawirosumarto et al., 2017).

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.**

Kompensasi sangatlah penting dalam mempengaruhi sebuah kinerja. Terkait kompensasi kaitannya dengan kinerja beberapa peneliti sebelumnya yang telah melakukan pembahasannya yaitu (Tung Thanh, 2018), (Mohd Nasurdin et al., 2020), (Türk, 2008) Dari hasil tersebut maka dapat disusun dipotesis sebagai berikut:

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja

#### **Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening.**

Satu karyawan dengan lainnya pastilah memiliki keyakinan yang beragam dalam setiap pelaksanaan tugas. Faktor yang mendukung untuk pencapaian organisasi dan keyakinan individu yang berdampak positif bagi perusahaan. (Griffin, 2013) mengatakan self efficacy adalah sebuah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas sehingga akan muncul motivasi untuk menyelesaikan tugas.

H4: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi**

Disiplin dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan terhadap aturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja tentunya selalu diharapkan menjadi kondisi nyata sumber daya manusia dalam organisasi, karena ini membuat organisasi bisa melaksanakan kegiatannya dengan baik dan dapat mencapai tujuan dengan baik.

H5: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi

### Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi

Terkait kompensasi dengan kinerja yang melalui motivasi sebagai variabel intervening sangatlah penting dalam mempengaruhi sebuah kinerja pegawai karena setiap orang memiliki kebutuhan fisik yang harus terpenuhi. mengemukakan bahwa kompensasi menjadi imbalan dari perusahaan untuk karyawan dalam bentuk finansial (uang) dan non finansial (selain uang).

H6: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi terbentuk dari pada sikap seseorang pekerja dalam menangani situasi kerja. Motivasi menerangkan keadaan memotivasi pekerja yang diarahkan sendiri untuk mencapai jangkauan organisasi. (Notoatmodjo., 2009) mengemukakan bahwa motivasi merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya.

H6: Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja

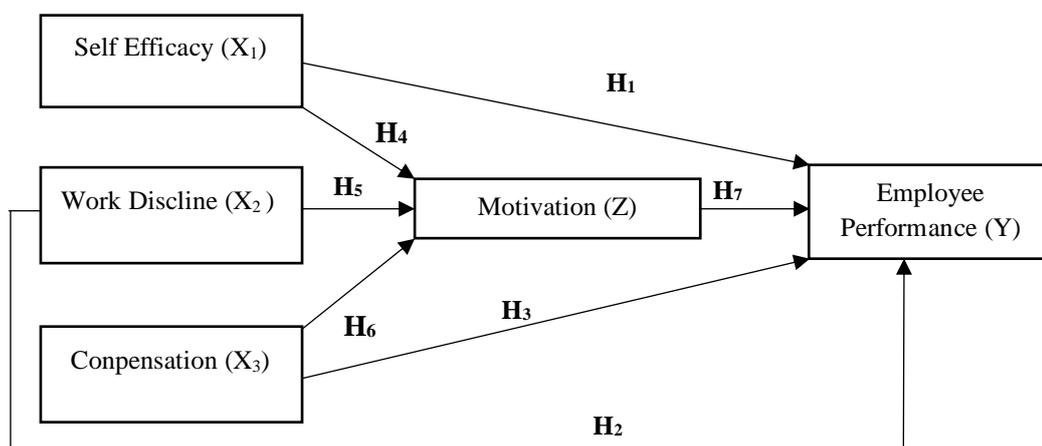


Figure 1. Research Model

### METODE

Desain penelitian adalah rencana rinci yang digunakan sebagai pedoman pembelajaran yang mengarah pada tujuan penelitian. Penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research* untuk mengetahui pengaruh variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis. Jenis penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan mengambil kriteria ASN dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dasar.

Responden penelitian ini adalah ASN pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pematang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dan uji Sobel untuk menguji pengaruh tidak langsung (efek mediasi).

### Indikator

Indikator yang digunakan oleh penulis sebagai ukuran variabel kinerja dalam penelitian ini adalah unsur penilaian kerja sebagai berikut: dampak pada peningkatan kerja, pengembangan pegawai, kepuasan pegawai, dasar untuk keputusan kompensasi, dan

keterampilan dalam berkomunikasi.

Sedangkan indikator *Self Efficacy* dalam penelitian ini, antara lain inisiatif, pengalaman, bersikap tenang dan positif, rasa yakin. Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang dalam suatu organisasi antara lain tujuan dan kemampuan. pemimpin teladan bertindak sebagai panutan bagi bawahannya. remunerasi. Sanksi sebagai alat motivasi ketegasan. Kompensasi diukur dengan indikator Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas. Motivasi dengan indikator Tanggung jawab, Kemampuan kerja Keberhasilan kerja, Dapat menemukan solusi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Hipotesis

#### Pengaruh Parsial dengan Uji T(t-Test)

Untuk nilai t-tabel dengan derajat kebebasan (n-2) sebesar (47-2 =45), nilai t-tabelnya adalah 1,987. Dari hasil yang diperoleh dengan program SPSS versi 20.0. Nilai signifikansi diperoleh dari tabel ringkasan persamaan 1 sebagai berikut:

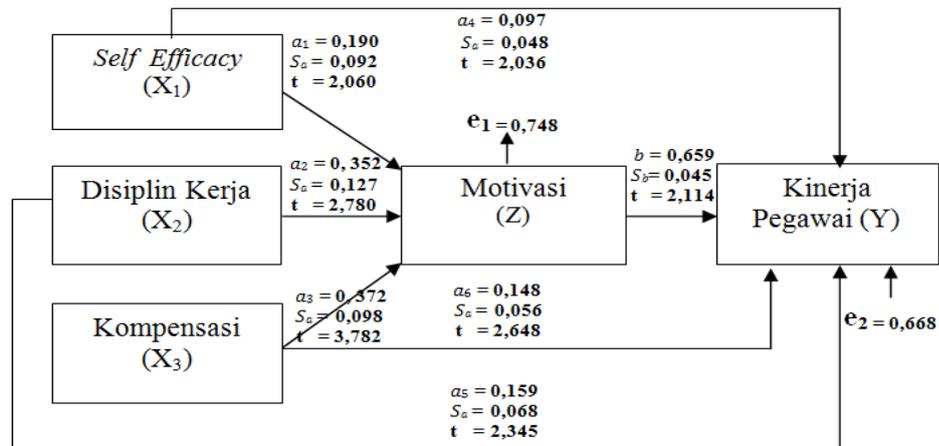
**Table 1. Partial Significance Test Results (t-Test)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,643	1,510		2,414	,020
	Self Efficacy X1	,097	,048	,216	2,036	,048
	Disiplin Kerja X2	,159	,068	,264	2,345	,024
	Kompensasi X3	,148	,056	,323	2,648	,011
	Motivasi Z	,659	,045	,288	2,114	,041

Dengan Dari tabel di atas bisa untuk menjawab !m H2, H3 dan H7. Dalam hipotesis pertama H1, H2, H3 dan H7 yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan variabel *Self Efficacy* (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) semuanya di terima

### Path Analysis

Dibawah ini dapat disajikan model hasil analisis regresi dari persamaan 1 dan 2 dengan metode *analisis jalur* untuk menjawab Hipotesis ke empat (H4), kelima (H5) dan ke enam (H6) pada gambar berikut.



Gambar 2. Path Chart

### Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variabel mediasi yang dihasilkan terhadap analisis jalur signifikan atau tidak. Uji ini juga digunakan untuk menjawab hipotesis ke-4 (H4), hipotesis ke-5 (H5), dan hipotesis ke-6 (H6). Untuk menghitung signifikansi variabel pengaruh mediasi menggunakan uji Sobel sebagai berikut :

**Hipotesis 4** : Pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

$$t_{hitung} = \frac{0,12521}{0,061368} = 2,040$$

berarti ada pengaruh dari Motivasi (Z) dalam memediasi variabel *Self Efficacy* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,040 > 2,014$ ). Jadi hipotesis ke empat (H4) diterima.

**Hipotesis 5** : Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening

$$t_{hitung} = \frac{0,231968}{0,065670} = 2,171$$

berarti ada pengaruh dari Motivasi (Z) dalam memediasi variabel *Disiplin Kerja* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,171 > 2,014$ ). Jadi hipotesis ke lima (H5) diterima

**Hipotesis 6** : Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening

$$t_{hitung} = \frac{0,245148}{0,066862} = 3,666$$

berarti ada pengaruh dari Motivasi (Z) dalam memediasi variabel *kompensasi* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,666 > 2,014$ ). Jadi hipotesis ke enam (H6) diterima.

## **Pembahasan**

### **Variabel *Self Efficacy* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis pertama yang menyatakan variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,036 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  2,014. Sedangkan nilai probabilitas (Sig.)  $0,007 < 0,05$ . Artinya bahwa ada pengaruh dari variabel *self efficacy* terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moo Hur (2019), Clercq (2018), Karatepe (2018), Rong li (2019), Hsin Kao, (2017, Cetin (2018). dengan hasil penelitian variabel *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja.

### **Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja**

Hipotesis kedua yang menyatakan variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada DISDUKCATPIL Kabupaten Pemalang terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,345 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  2,014. Sedangkan nilai probabilitas (Sig.)  $0,019 < 0,05$ . Artinya bahwa pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pawirosumarto et al., 2017) dengan hasil penelitian variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Variabel Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja**

Hipotesis ketiga yang menyatakan variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di DISDUKCATPIL Kabupaten Pemalang terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,648 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  2,014. Sedangkan nilai probabilitas (Sig.)  $0,024 < 0,05$ . Artinya bahwa pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tung Thanh, 2018), (Mohd Nasurdin et al., 2020), (Türk, 2008) dengan hasil penelitian variabel Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Variabel *Self Efficacy* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening**

Hipotesis keempat yang menyatakan variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari hasil uji sobel dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,040 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  2,014 ( $2,040 > 2,014$ ). Artinya bahwa ada pengaruh dari variabel *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi .

### **Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening**

Hipotesis kelima yang menyatakan variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,717 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  2,014 ( $2,717 > 2,014$ ). Artinya bahwa ada pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi .

### **Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening**

Hipotesis keenam yang menyatakan variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 3,666 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  2,014 ( $3,666 > 2,014$ ). Artinya bahwa ada pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi .

### **Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja**

Hipotesis ketujuh yang menyatakan variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,114 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  2,014 ( $2,114 > 2,014$ ). Sedangkan nilai probabilitas (Sig.)  $0,009 < 0,05$ . Artinya bahwa pengaruh dari variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Çetin & Aşkun, 2018), dengan hasil penelitian variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

## **SIMPULAN DAN KETERBATASAN**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel self efficacy terhadap variabel Kinerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel Kinerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel Kinerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel self efficacy terhadap variabel motivasi sebagai variabel mediasi dan terdapat ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel motivasi sebagai variabel mediasi, terdapat pengaruh yang signifikan Terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel kompensasi dan variabel motivasi sebagai mediasi variabel. dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja.

Beberapa keterbatasan penelitian adalah sebagai berikut: pertama, penelitian ini didasarkan pada data *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data dilakukan langsung dari responden yang terdaftar sebagai ASN selama penelitian; kedua, responden diminta untuk mengisi kuesioner skala likert. Kendala/batasan dasar metode ini adalah pengumpulan data, meliputi; dapat terjadi bias penilaian karena tingkat pemahaman pertanyaan persepsi, subjektivitas responden dalam penilaian relatif, keseriusan pengisian, kecenderungan responden memberikan penilaian positif terhadap semua variabel penelitian,

Memperhatikan keterbatasan tersebut, kemudian memberikan saran bagi peneliti selanjutnya yaitu untuk memperbaiki metode pengumpulan data ini; pertanyaan dibuat sederhana dan singkat, setiap item terlebih dahulu divalidasi dengan mengacu pada pendekatan statistik; Dengan jumlah responden yang terbatas, asumsinya karakteristik pegawai layanan sektor publik di sektor pendidikan tentu masih rentan. Oleh karena itu, upaya untuk menggeneralisasi temuan empiris dalam penelitian ini perlu diperkuat oleh peneliti selanjutnya dengan target audiens yang lebih besar di seluruh SKPD. Indikator variabel penelitian divalidasi terlebih dahulu dengan faktor situasional adaptasi pekerjaan pegawai ASN.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Asteria, B., & Dwiyanza, P. D. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Manajemen Dewantara*, 5(2), 106–119. <https://doi.org/10.26460/md.v5i2.11056>
- [2] Bjarnadottir, A., & Campbell, J. P. (2001). *Development of a model of individual performance in customer service* (2nd ed.). Ergometrika.
- [3] Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186–201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- [4] De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2018). Self-efficacy to spur job performance: Roles of job-related anxiety and perceived workplace incivility. *Management Decision*, 56(4), 891–907. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2017-0187>
- [5] Dessler, G. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhallindo.
- [6] Griffin, M. dan. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- [7] Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, J. H. (2021). The effect of self-efficacy on job performance through creativity: the moderating roles of customer incivility and service scripts. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 33(3), 888–905. <https://doi.org/10.1108/APJML-03-2019-0138>
- [8] Kao, R. H. (2017). Task-oriented work characteristics, self-efficacy, and service-oriented organizational citizenship behavior: A cross-level analysis of the moderating effect of social work characteristics and collective efficacy. *Personnel Review*, 46(4), 718–739. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2015-0234>
- [9] Karatepe, O. M., Ozturk, A., & Kim, T. T. (2019). The effects of nonwork and personal resources on frontline bank employees' work engagement and critical job outcomes. *International Journal of Bank Marketing*, 37(3), 858–879. <https://doi.org/10.1108/IJBM-05-2018-0133>
- [10] King, J. C. and B. (2006). *The “it” factor, a new total rewards model leads the way*. WorldatWork. Scottsdale, AZ.
- [11] Li, C. R., Yang, Y., Lin, C. J., & Xu, Y. (2020). The curvilinear relationship between within-person creative self-efficacy and individual creative performance: the moderating role of approach/avoidance motivations. *Personnel Review*, 49(9), 2073–2091. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0171>
- [12] Milkovich, G. T. and J. M. N. (2002). *Compensation (7th ed.)*. McGraw-Hill.
- [13] Mohd Nasurdin, A., Tan, C. L., & Naseer Khan, S. (2020). Can high performance work practices and satisfaction predict job performance? An examination of the Malaysian private health-care sector. *International Journal of Quality and Service Sciences*. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-06-2019-0090>
- [14] Mukhtarom, A. (2021). *Pengaruh Servant Leadership Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening ( Studi pada Guru SMK Ma'arif 9 Kebumen )*. 1–10.
- [15] Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Cetakan ke). Edisi Revisi. Rineka Cipta.

- [16] Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- [17] Rivai, V. and Sagala, E. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Kedua)*. Raja Grafindo Persada.
- [18] Robbins, S. . (2005). *Organizational Behavior* (11th Editi). San Diego State University, Upper Saddle River.
- [19] Stajkovic, A.D. and Luthans, F. (1998). *Self-efficacy and work-related performance: a meta-analysis* (24th ed.). Psychological Bulletin.
- [20] Tung Thanh, D. (2018). Article Title Page Template (1). *Social Responsibility Journal*.
- [21] Türk, K. (2008). Performance appraisal and the compensation of academic staff in the University of Tartu. *Baltic Journal of Management*, 3(1), 40–54. <https://doi.org/10.1108/17465260810844257>